



Les fins de carrière en Bretagne : un enjeu de renouvellement pour une vingtaine de professions

Les actifs en emploi de 50 ans ou plus représentent un quart des emplois en Bretagne. Ils travaillent souvent dans l'administration publique, le commerce et réparation automobile, l'enseignement, la santé ou l'action sociale. Entre 2010 et 2020, les départs de fin de carrière concerneraient un tiers des actifs. Les professions les plus impactées sont celles des services aux particuliers telles les assistantes maternelles, aides à domicile ou aides ménagères. Toutefois, selon que les métiers sont en essor ou en décroissance, les départs de fin de carrière n'ont pas les mêmes incidences sur les besoins de renouvellement. En la matière, une vingtaine de professions, en développement et à fort taux de retrait entre 2010 et 2020, présentent des enjeux importants de renouvellement. Selon les situations, la formation et les mobilités professionnelles peuvent constituer des leviers d'alimentation pour ces métiers.

Christophe Leroy, Christine Nouchet (Gref Bretagne), Bernard Gestin, Valérie Molina (Insee)

Sous l'effet de mutations importantes du marché du travail, les métiers évoluent tant en termes d'effectifs que de contenu et de compétences attendues par les entreprises. L'anticipation de ces besoins permet d'adapter les dispositifs visant à faciliter le renouvellement des métiers, lequel peut passer par la formation initiale, continue ou les mobilités interprofessionnelles. Si ces besoins de renouvellement dépassent les seules questions relatives à la gestion de pyramides des âges, l'emploi des seniors peut constituer un élément d'appréciation de leur acuité.

En 2009, en Bretagne, 316 000 personnes de 50 ans ou plus travaillent. Ces seniors représentent 24,4 % des emplois, soit une proportion légèrement inférieure à la moyenne nationale (24,9 %) alors que la part des personnes âgées dans la population bretonne est plus importante (figure 1).

Une majorité de ces seniors en emploi est âgée de 50 à 55 ans. À partir de 60 ans,

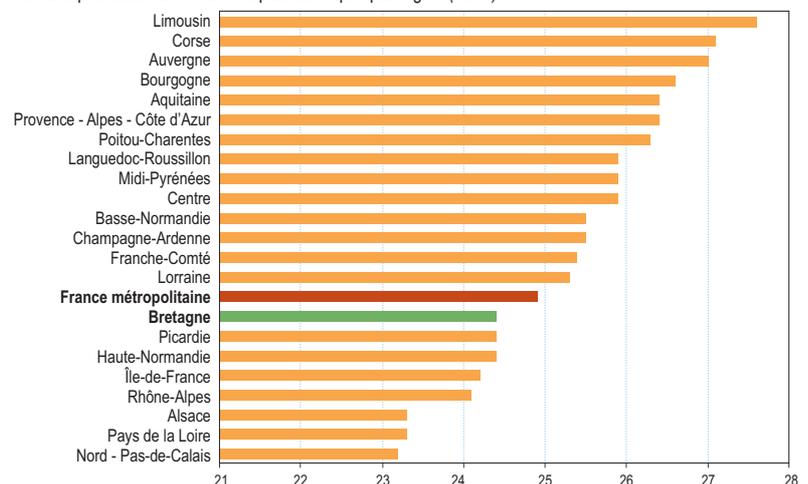
les taux d'emploi diminuent rapidement et seuls 8 % des actifs en emploi ont entre 60 et 69 ans. Les femmes sont presque à égalité avec les hommes.

Des spécificités dans les emplois occupés par les seniors

Il existe certaines particularités dans les emplois occupés par les seniors. En

1 La Bretagne proche de la moyenne nationale

Part des personnes de 50 ans ou plus en emploi par région (en %)



Source : Insee, recensement de la population 2009

Contexte de l'étude

Sur un marché du travail en pleine mutation, les métiers évoluent rapidement en termes d'effectifs mais aussi de contenu et de compétences. L'enjeu pour la Région, chef de file en matière de formation professionnelle, revient à anticiper ces évolutions pour faciliter les besoins de renouvellement. La collectivité met donc en œuvre une politique de formation ambitieuse, dont les orientations sont réaffirmées dans l'ensemble des schémas stratégiques régionaux. Deux objectifs sont notamment poursuivis : concilier sécurisation des parcours et développement personnel des Bretonnes et des Bretons, d'une part, et contribuer au développement de l'économie régionale en confortant ses atouts et en préparant l'avenir, d'autre part.

Pour y parvenir, la Région se doit d'approfondir continuellement ses connaissances du territoire au travers des grands thèmes parmi lesquels la démographie, l'évolution des secteurs économiques et de l'emploi, les mobilités professionnelles, etc. Ces travaux s'inscrivent dans cette optique. Ils viennent compléter le diagnostic régional Emploi-Formation réalisé par le Gref Bretagne et les éléments de connaissance sectoriels produits par l'agence Bretagne Développement

premier lieu, en Bretagne, comme en France métropolitaine, les seniors occupent des emplois plus qualifiés. En effet, 18 % d'entre eux sont cadres contre 15 % pour l'ensemble des actifs. Pour autant, les disparités sont importantes : à côté des médecins ou dirigeants d'entreprise, se trouvent des métiers peu qualifiés comme ceux des services à la personne. Par ailleurs, parmi les 50

ans ou plus, la part des cadres en Bretagne est inférieure à celle observée en France métropolitaine (22 %).

Ensuite, un emploi de senior sur deux est concentré dans 17 métiers. Les trois premiers sont ceux d'agriculteurs, enseignants et agents d'entretien qui représentent chacun environ 5 % des emplois des seniors. Viennent ensuite des professions de la fonction publique, des services à la personne et de la santé, ou encore des conducteurs de véhicules et des ouvriers qualifiés du bâtiment.

Les femmes et les hommes occupent des métiers différents : moins qualifiés et orientés vers les services aux particuliers pour les femmes, plus qualifiés et plutôt tournés vers les secteurs industriels et de la construction pour les hommes.

Les métiers les plus présents en Bretagne sont les mêmes pour les seniors et le reste de la population active. Cette caractéristique se retrouve au niveau national. Les marins, pêcheurs, aquaculteurs, les ouvriers non qualifiés des industries de process (principalement dans l'agroalimentaire), les agriculteurs et les techniciens et cadres de l'agriculture sont ainsi plus représentés, l'histoire et la façade maritime de la Bretagne expliquant cette situation. Les seniors actifs occupant les métiers de bouchers, charcutiers, boulangers et ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement sont également plus présents en Bretagne.

Par ailleurs, à l'échelle des secteurs d'activité, cette concentration est également perceptible. Six emplois de seniors sur dix sont concentrés dans 7 secteurs d'activité.

L'administration publique emploie près de 11 % des actifs de 50 ans ou plus, tout comme le commerce et la réparation automobile. L'enseignement, la santé et la construction totalisent 23 % des emplois de seniors. Les femmes sont nombreuses dans le secteur médico-social et social, les hommes dans l'agriculture, sylviculture et pêche.

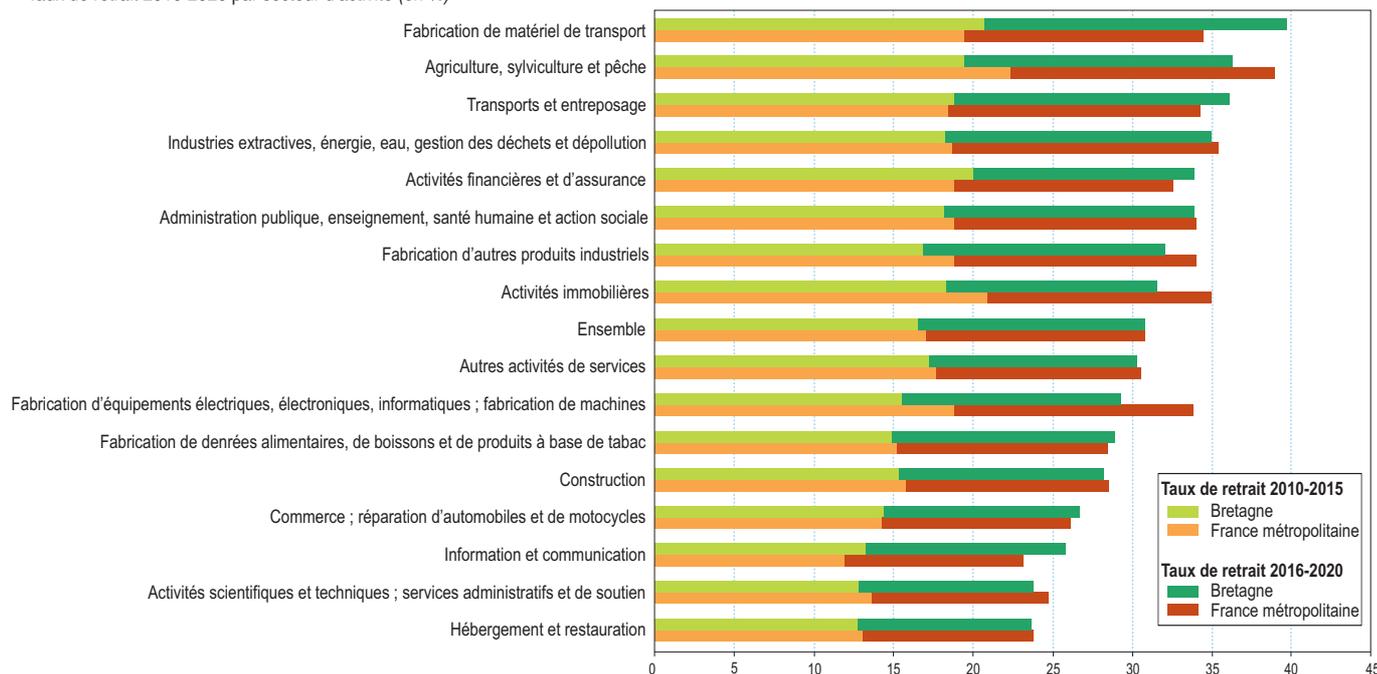
Une part importante de seniors dans les métiers des services aux particuliers

Cette concentration professionnelle et sectorielle des seniors ne préjuge toutefois en rien des problématiques de vieillissement qui se posent dans certains métiers ou secteurs d'activité. Les seniors peuvent en effet être concentrés en termes d'effectifs dans une profession, mais représenter une moindre part que les actifs de moins de 50 ans. À l'inverse, un métier peut être en prise avec la problématique du vieillissement si les seniors, bien que ne s'y concentrant pas, occupent une part importante des effectifs. Ainsi, la part des seniors dans l'effectif du métier peut rendre davantage compte des problématiques de vieillissement.

De ce point de vue, les professions les plus concernées par le vieillissement de leurs actifs sont de nature diverse. La moitié des employés de maison ont 50 ans ou plus. Cette proportion est de 43 % pour les ouvriers non qualifiés du textile et pour les médecins, de 38 % pour les employés des services divers, de 37 % pour les dirigeants d'entreprise, les aides à domicile et aides ménagères et les ouvriers qualifiés du textile, ou encore de 35 % pour les

2 Un fort taux de départ pour le secteur de fabrication de matériel de transport en Bretagne

Taux de retrait 2010-2020 par secteur d'activité (en %)



Source : Insee, recensement de la population 2009 et modèle de micro simulation

assistantes maternelles et 34 % pour les cadres de la banque et des assurances, ainsi que pour les agriculteurs.

Du point de vue sectoriel, les secteurs d'activité qui emploient une part importante de seniors sont les activités des ménages employeurs (43 %), le textile, l'industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure (38 %), les télécommunications (34 %) et l'agriculture, sylviculture et pêche (31 %). Ces constats peuvent rejoindre certains phénomènes nationaux ou se montrer plus spécifiques à la région. Ainsi, la part de seniors dans les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir est de 43 % en Bretagne contre 35 % en France métropolitaine. C'est aussi le cas, pour les hommes, dans les métiers de techniciens de la banque et des assurances (38 % contre 31 %), des cadres des banques et des assurances (40 % contre 35 %) ainsi que des professionnels de l'action sociale et de l'orientation (35 % contre 29 %).

Trois actifs sur dix cesseraient leur activité à l'horizon 2020

Le vieillissement des emplois a pour conséquence des perspectives de départs de fin de carrière parfois importantes dans certains métiers ou secteurs d'activité. En Bretagne, 31 % des actifs travaillant en 2009 pourraient cesser leur activité entre 2010 et 2020, soit 397 000 personnes. Ce taux de retrait est identique à celui de la France métropolitaine.

En Bretagne, comme en France, les départs de fin de carrière se feraient principalement entre 56 et 62 ans. Les hommes

partiraient majoritairement en fin d'activité à 60 ans et les femmes à 60 ou 61 ans.

L'âge moyen estimé de retrait de fin de carrière augmente avec la qualification. Ainsi, en Bretagne, un cadre partirait en moyenne à 60 ans alors qu'un ouvrier non qualifié cesserait son activité à 58 ans.

La période 2016-2020 ne concentrerait que 46 % des départs de cette décennie sauf pour certains groupes de métiers : sécurité (armée, police, pompiers), santé (aides-soignants, infirmiers sages-femmes), pêche ainsi que les ingénieurs de l'informatique et les techniciens de l'électricité et de l'électronique. En France métropolitaine, ce constat ne se vérifie que pour les métiers de l'armée, police et pompiers, les aides soignants et les ingénieurs de l'informatique.

Logiquement, les métiers concentrant une forte proportion de seniors actifs, présentent les taux de retrait les plus élevés, en particulier, les services à la personne : employés de maison (taux de retrait de 57 %), aides à domicile et aides ménagères (44 %), et assistantes maternelles (42 %). S'y ajoutent des taux de départ importants pour d'autres professions comme les indépendants (38 % pour les médecins et assimilés et les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs), les métiers de la fonction publique (40 % pour les professions intermédiaires et 39 % pour les employés administratifs), les ouvriers qualifiés (45 % pour le textile-cuir, 40 % pour la mécanique et pour les travaux publics), les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir (52 %), les cadres de la banque et des assurances et les employés de services divers (40 %).

Même si le taux de retrait global en Bretagne s'inscrit dans la moyenne nationale, certaines professions connaîtraient un taux de départ supérieur au niveau national : ouvriers non qualifiés du textile et du cuir, employés de maison ou encore ouvriers qualifiés de la mécanique.

Les secteurs d'activité les plus impactés par les départs de fin de carrière ne sont pas uniquement ceux pour lesquels les parts des seniors sont les plus élevées. En effet, aux secteurs déjà cités employant de nombreux seniors, s'ajoutent ceux de la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, qui comportent des régimes spéciaux ainsi que ceux de la fabrication de matériels de transport (taux de retrait de 40 %) et des transports et entreposage (36 %) (figure 2).

Des taux de retrait en partie déconnectés des besoins de renouvellement

La dynamique de l'emploi par métier conjugué aux taux de retrait n'implique pas nécessairement de forts enjeux de renouvellement de main d'œuvre : ainsi, un taux de retrait important accompagné d'une décroissance d'effectifs pour une profession donnée induit des besoins de renouvellement limités. À l'inverse, ces besoins seront amplifiés pour un métier en essor à fort taux de retrait.

La situation observée sur les métiers au regard du taux de retrait 2010-2020 peut donc être mise en parallèle avec l'évolution des effectifs entre 2006 et 2011 dans le métier concerné. Cette analyse peut éclairer sur les dynamiques récentes des métiers.

3 Un enjeu de renouvellement pour une vingtaine de métiers

Taux de retrait 2010-2020 et évolution d'emploi 2006-2011 (en %)



Source : Insee, recensements de la population et modèle de micro simulation

Toutefois, des inflexions de tendance au cours de la décennie actuelle pourraient nuancer ces constats. L'analyse fait apparaître 4 ensembles de métiers.

Le premier comporte les métiers en décroissance pour lesquels le taux de retrait reste faible. Ces métiers sont peu occupés par des seniors. C'est le cas, par exemple, des ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique ainsi que des ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, des ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal, des ouvriers non qualifiés de la mécanique et des vendeurs.

Le deuxième comprend les métiers en décroissance pour lesquels le taux de retrait est fort. Ces métiers sont plus occupés par des seniors que les précédents. Ce sont, par exemple, les métiers du textile et du cuir (ouvrier qualifiés et non qualifiés), les employés de maison, les ouvriers qualifiés de la mécanique et les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs.

L'enjeu de renouvellement pour ces deux premiers ensembles de métiers serait modéré.

Le troisième inclut les métiers en croissance pour lesquels le taux de retrait est faible. Ces métiers ont souvent vu leurs effectifs augmenter par l'embauche de jeunes salariés. Ce sont, par exemple, les ingénieurs de l'informatique, les cadres du BTP, les professionnels de la communication et de l'information, les ouvriers non

qualifiés du travail du bois et de l'ameublement ou les professionnels du droit (hors juristes en entreprise). Pour ces métiers, l'enjeu de renouvellement est peu déterminé par les taux de retrait des seniors.

Un enjeu de renouvellement sur une vingtaine de professions

Enfin, le dernier ensemble comprend les métiers en croissance pour lesquels le taux de retrait est fort. Pour ces métiers, de nombreux départs seraient à combler. Une vingtaine de métiers sont concernés (figure 3).

Les métiers des services aux particuliers et aux entreprises figurent dans cet ensemble : aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles, agents de gardiennage et employés des services divers. Ces métiers sont souvent occupés par des actifs en deuxième partie de vie professionnelle et ont été particulièrement développés depuis la loi Borloo de 2005. Avec l'accroissement du nombre de personnes âgées, les besoins des particuliers pourraient s'accroître. Toutefois, leur concrétisation en termes d'emploi reste difficile à évaluer.

Un autre domaine est concerné : celui de la banque et des assurances pour lequel les cadres et employés figurent dans les métiers en essor avec un taux de retrait important. À l'exception des techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics, dont le secteur connaît un

fort ralentissement depuis 2011, les canaux d'alimentation de ces métiers relèvent de la formation, initiale ou continue, ou des mobilités professionnelles.

Pour certains de ces métiers, la formation apparaît comme le principal vecteur de renouvellement. En effet, l'intensité du lien entre la formation et l'emploi y est forte. Ils sont alimentés par un nombre limité de spécialités de formation lesquelles, de plus, conduisent peu à d'autres professions. C'est le cas pour les médecins et assimilés, les ouvriers qualifiés travaillant par formage du métal, les ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement et les professionnels de l'action sociale et de l'orientation. Pour d'autres métiers, en revanche, le vecteur principal de renouvellement pourrait être les mobilités professionnelles car ils connaissent un turnover important ainsi qu'un solde d'entrées-sorties positif. Les agents d'exploitation des transports, les cadres des services administratifs, comptables et financiers ainsi que les métiers de maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce sont concernés. Ces professions disposent par ailleurs d'un lien emploi-formation plus distendu.

D'autres professions pourraient être alimentées via la formation et les mobilités professionnelles car elles disposent d'un turnover important et d'un lien emploi-formation fort. C'est le cas notamment des secrétaires de direction, artisans et ouvriers artisanaux. ■

Méthodologie, sources et définitions

Emploi des seniors et cessations d'activité : la source utilisée est le recensement de la population 2009. L'estimation du nombre de retraits définitifs du marché du travail repose sur un modèle qui fait vieillir les individus jusqu'en 2020, en décidant chaque année s'il est plus probable qu'ils poursuivent leur activité ou qu'ils quittent définitivement leur emploi. Ces probabilités sont estimées à partir des enquêtes emploi en continu de 2003 à 2011 et des projections de probabilités de cessations d'activité par âge et sexe, élaborées selon le modèle de microsimulation national Destinie 2. Ces projections prennent en compte les réformes du système de retraite votées jusqu'en juillet 2012.

Lien Emploi Formation : les sources mobilisées sur ce thème sont les enquêtes emploi en continu 2006 à 2012 et le recensement de la population 2009. La combinaison des deux sources permet de déterminer les clés de ventilation « spécialité de formation-ancienneté sur le marché du travail » des effectifs à région, diplôme et famille professionnelle donnés. L'intensité du **lien emploi-formation** est appréciée essentiellement à l'aide de deux critères. Lorsqu'un petit nombre de spécialités de formation mènent à un

domaine professionnel particulier, ce domaine est considéré comme **concentré**. Quant aux spécialités de formation qui ne mèneraient qu'à un petit nombre de domaines professionnels, elles sont qualifiées de **spécifiques**. La conjonction de ces deux caractéristiques constitue un fort lien entre emploi et formation.

Mobilités professionnelles : les sources utilisées sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Chaque millésime permet de suivre les salariés en emploi sur deux années. Un salarié est dit « stable » lorsqu'il n'a pas changé de famille professionnelle sur son poste principal entre 2009 et 2010. En revanche, il peut avoir changé de lieu de travail et d'employeur. Le **taux d'entrée pour une famille professionnelle (FAP)** est le nombre de personnes en emploi hors de la FAP en 2009 et en emploi dans cette FAP en 2010, rapporté à la population moyenne entre 2009 et 2010 occupant un poste dans cette FAP. Le **taux de sortie pour une famille professionnelle (FAP)** est le nombre de personnes en emploi dans cette FAP en 2009 et en emploi hors de cette FAP en 2010, rapporté à la population moyenne entre 2009 et 2010 occupant un poste dans cette FAP. Le **taux de rotation** (turnover) est égal à la demi-somme des taux d'entrée et de sortie.

Insee Bretagne

36, place du Colombier
CS 94439
35044 Rennes Cedex

Directeur de la publication :

Michel Guillemet

Rédactrice en chef :

Armelle Kerromès

Maquettiste :

Jean-Paul Mer

ISSN 2416-9013

© Insee 2014

Pour en savoir plus

- Fiches par familles d'activités professionnelles / Insee Bretagne.
- Jeunes actifs en début de carrière en Bretagne : plus diplômés que leurs aînés mais occupant des emplois moins qualifiés / Christophe Leroy, Christine Nouchet ; Bernard Gestin, Valérie Molina ; Gref Bretagne ; Insee Bretagne. - Dans : *Insee Analyses Bretagne* ; n° 10 (2014, déc.). - 4 p.
- Dans toutes les régions, des départs massifs de fin de carrière d'ici 2020 / Nathalie Delattre. - Dans : *Insee première* ; n° 1508 (2014, juil.). - 4p.
- Projections à l'horizon 2060 : Des actifs plus nombreux et plus âgés / Olivier Filatriau. - Dans : *Insee première* ; n° 1345 (2011, avr.). - 4p.

