

Renouvellement de la main-d'œuvre alsacienne : perspectives à l'horizon 2020

Avec 222 600 départs entre 2010 et 2020, l'Alsace serait la région de province avec la plus faible part d'actifs à quitter définitivement le marché du travail. Les départs seraient nombreux dans les industries historiques, l'agriculture et la fonction publique. Ces départs pourraient susciter des besoins d'embauches dans des métiers créateurs d'emplois et d'effectifs âgés, comme ceux des services à la personne.

Clément Gass, Sylvain Moreau

Les sorties du marché du travail en fin d'activité, même nombreuses, ne sont pas de nature à créer une pénurie de main-d'œuvre dans une économie en situation de sous-emploi et une région à la démographie dynamique. Cependant, anticiper les fins de carrière permettrait d'organiser la transmission des compétences et d'adapter la politique de recrutement. Dans les métiers en croissance, il s'agit, de surcroît, de pourvoir les postes créés.

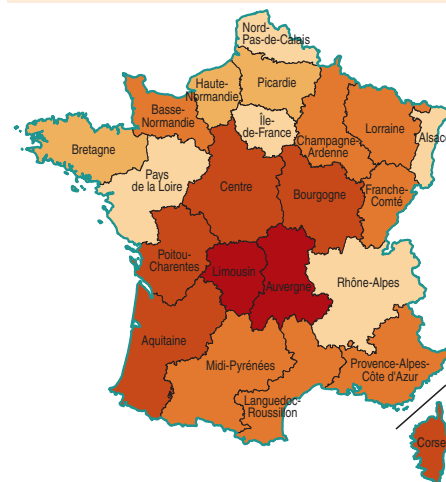
La démographie alsacienne limite les cessations d'activité

D'après le modèle de projection utilisé (encadré), 222 600 personnes travaillant en Alsace mettraient un terme à leur carrière professionnelle entre 2010 et 2020, sur un total de 749 300 actifs en emploi (15-69 ans) en 2009. Le taux de départs serait ainsi de 29,7 %, contre 30,9 % en France métropolitaine. L'Alsace se positionne au deuxième rang des régions avec le moins de départs, devancée par l'Île-de-France. Les autres régions où peu de cessations d'activité sont projetées (Nord-Pas-de-Calais,

Pays de la Loire, Rhône-Alpes) disposent également de grands pôles urbains, qui attirent généralement une population active jeune. À l'opposé, le Limousin et l'Auvergne enregistreraient plus d'une fin d'activité pour trois actifs en emploi (figure 1).

Entre 2010 et 2020, les départs augmenteraient à un rythme annuel de 0,5 % pour atteindre 20 500 par an dans la deuxième moitié de la décennie. Le nombre de seniors (50-69 ans) encore en emploi progresserait : partant de 173 000 en 2009, il s'établirait en moyenne à 173 800 entre 2010 et 2015, et 180 100 entre 2016 et 2020. Cette évolution s'explique pour l'essentiel par des raisons démographiques. Les générations creuses de l'immédiat après-guerre quittent définitivement le marché du travail d'ici 2015 et sont remplacées par les générations plus nombreuses du début du baby-boom. Il s'agit d'une caractéristique propre à la démographie alsacienne, marquée par un baby-boom plus tardif, réparti sur les années 1950 à 1970. Le reste de l'explication tient à un prolongement de l'activité, de l'ordre

1 Moins de départs dans les régions urbaines



Part des fins d'activité entre 2010 et 2020 (en %)

- 33,2 ou plus
- de 32,2 à moins de 33,2
- de 31,2 à moins de 32,2
- de 30,2 à moins de 31,2
- moins de 30,2

Alsace : 29,7 %

France métropolitaine : 30,9 %

© IGN - Insee 2014

Sources : Insee, RP2009 exploitation complémentaire lieu de travail, EEC 2003 à 2011, modèle de microsimulation DESTINIE 2.

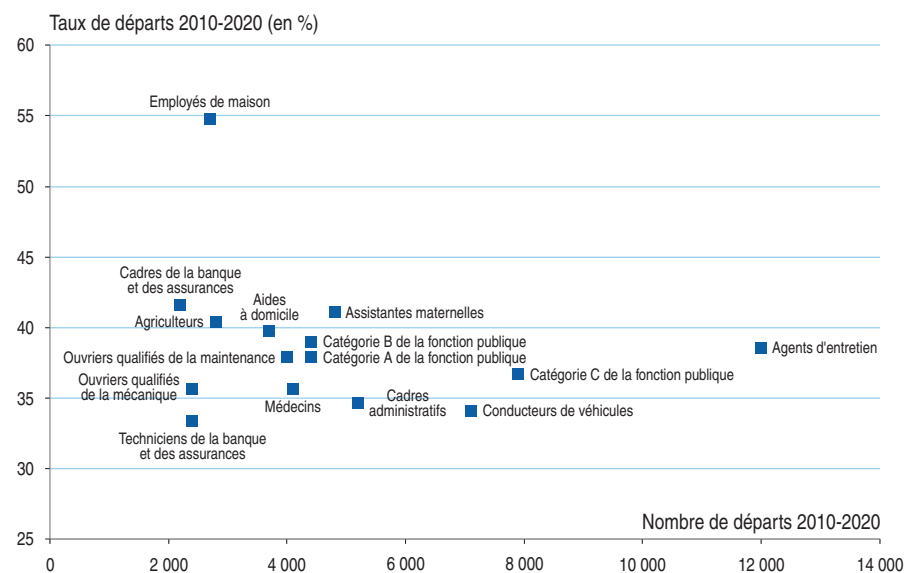
d'un mois, qui repousserait l'âge moyen de fin de carrière à 59 ans et 6 mois pour la période 2016-2020. Cet âge reste inférieur à celui de la retraite, dont la moyenne dépasse déjà 62 ans. Cela s'explique par de multiples formes de fin d'activité plus précoce : arrêt pour invalidité ou longue maladie (éventuellement assorti d'une dispense de recherche d'emploi), préretraite, et tout type d'inactivité après 56 ans (généralement définitive, par choix personnel ou impossibilité de retrouver du travail).

Les cessations d'activité seraient plus que compensées par les entrées de jeunes alsaciens sur le marché du travail. La population active alsacienne augmenterait ainsi de 13 500 entre 2010 et 2020. L'Alsace serait la 10^e région au taux de croissance de la population active le plus fort. Elle se positionne derrière les régions bordant l'Atlantique et la Méditerranée, Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais. Ce constat a deux conséquences : d'une part, le renouvellement des forces de travail est assuré ; d'autre part, la résorption du chômage devra nécessairement passer par une croissance de l'emploi supérieure à celle de la population active.

Nombreux départs dans les métiers manuels

Les métiers liés aux services à la personne (aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles, employés de maison), ainsi que celui d'agent d'entretien, auraient des taux de départs parmi les plus élevés, de l'ordre de 40 % (figure 2). Les fins d'activité impliqueraient aussi bien les salariés travaillant pour des particuliers que ceux rattachés aux structures de l'hébergement médico-social et social ou de l'action

2 Des départs importants dans quinze familles professionnelles



Lecture : 38,6 % de la famille professionnelle des agents d'entretien, soit 12 000 personnes, mettraient un terme à leur activité professionnelle entre 2010 et 2020.

Sources : Insee, RP2009 exploitation complémentaire lieu de travail, EEC 2003 à 2011, modèle de microsimulation DESTINIE 2.

sociale sans hébergement. Ces métiers ont des taux de rotation élevés et sont souvent exercés par des actifs de plus de 50 ans, amenés à se reconvertir après une période de chômage, faute de retrouver un emploi correspondant à leur ancienne profession. Les agriculteurs seraient 40 % à cesser leur activité entre 2010 et 2020. Les fins d'activité d'ouvriers qualifiés seraient importantes dans les industries de la région, surtout dans les secteurs de la métallurgie, du textile, de la mécanique, de la fabrication de matériels de transports, du bois et de la chimie. Une forte proportion d'artisans et ouvriers de l'artisanat termineraient également leur carrière.

Les métiers du domaine de la conduite (conducteurs de véhicules, d'engins du BTP ou agents d'exploitation des transports publics) seraient aussi sujets à de nombreux départs. Ce panorama est complété par les professions comportant structurellement une forte part de seniors et donc de départs à venir. Ce peut être en raison de la longueur des études (médecins), de politiques de recrutement variables dans le temps (fonctionnaires), ou d'un accès par promotion, lié à l'ancienneté des salariés (cadres de l'hôtellerie-restauration, de la banque-assurance, des services administratifs, comptables et financiers).

3 Neuf groupes de métiers selon leur croissance et leur taux de départs sur 2010-2020

Dynamisme de l'emploi				
		en déclin (< -2 %)	stable (de -2 % à 8 %)	dynamique (> 8 %)
Départs	nombreux (> 33,3 %)	Catégorie C de la fonction publique	Agents d'entretien	Cadres des services administratifs, comptables et financiers
		Médecins	Conducteurs de véhicules	Assistants maternelles
		Catégorie B de la fonction publique	Catégorie A de la fonction publique	Aides à domicile et aides ménagères
		Ouvriers qualifiés de la maintenance	Techniciens de la banque et des assurances	Cadres de la banque et des assurances
		Agriculteurs	Artisans et ouvriers artisanaux	Formateurs
	moyens (de 25 % à 33,3 %)	Secrétaires	Enseignants	Infirmiers, sages-femmes
		Ouvriers non qualifiés de la mécanique	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	Aides-soignants
		Employés de la banque et des assurances	Ouvriers qualifiés de la manutention	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
			Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	Cadres commerciaux et technico-commerciaux
	faibles (< 25 %)		Employés administratifs d'entreprise	Professions para-médicales
		Armée, police, pompiers	Vendeurs	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
			Attachés commerciaux et représentants	Personnels d'études et de recherche
			Cuisiniers	Professionnels des arts et des spectacles
			Caissiers, employés de libre service	Coiffeurs, esthéticiens
			Employés de la comptabilité	

Lecture : d'ici 2020, l'emploi des aides à domicile et aides ménagères serait dynamique (effectif en progression de plus de 8 %), accompagné de départs nombreux (taux de départs supérieur à 33,3 %). Sources : Insee, RP2009 exploitation complémentaire lieu de travail, EEC 2003 à 2011, modèle de microsimulation DESTINIE 2, projections CAS-DARES 2012.

La plus grande partie de l'écart observé entre les taux de départs alsacien (29,7 %) et métropolitain (30,9 %) relève de raisons démographiques qui donnent lieu à des taux de départs plus faibles en Alsace pour presque toutes les familles professionnelles, quel que soit leur poids dans l'économie.

Le reste de l'écart est imputable à la distribution des familles professionnelles. Certaines professions ayant des taux de départs élevés ont en effet un moindre poids dans l'économie alsacienne : agents de la fonction publique de toutes catégories, agriculteurs, conducteurs de véhicules, aides à domicile.

Besoins de recrutements dans les services à la personne et la santé

À des fins prospectives, les taux de départs sont complétés dans chaque métier par une projection de l'évolution du nombre de postes (figure 3).

Les professions de l'aide à la personne auraient à la fois un taux de départ élevé et une croissance forte. Près de 15 000 aides à domicile, employés de maison ou assistantes maternelles pourraient ainsi être recrutés au cours de la période 2010-2020, ce qui correspond à plus de 55 % de l'effectif de ces métiers. De même, 14 000 postes d'aides-soignants, infirmiers ou sages-femmes pourraient être à pourvoir, soit plus de 40 % de l'effectif de ces professions. Les tensions dans ces métiers pourraient s'accroître à plus long terme, étant donné que la population des personnes âgées de 80 ans ou plus pourrait doubler en Alsace au cours de la période 2010-2030.

Les cadres de la banque-assurance et des services administratifs seraient nombreux à terminer leur carrière dans un contexte d'augmentation des effectifs de ces métiers. Ici, les postes pourraient être pourvus par la promotion d'autres employés de ces services, qui devraient eux-mêmes être remplacés par des débutants dans ces métiers.

Le nombre de cadres de la fonction publique, d'artisans et de patrons d'hôtels ou de restaurants devrait varier assez peu. Mais comme les taux de départs s'annoncent élevés, la transmission des compétences sera un enjeu fort dans ces métiers, surtout dans le cas des entreprises artisanales, qui ont besoin de trouver des repreneurs. Inversement, les professionnels de l'action sociale ne devraient pas être très nombreux à terminer leur carrière, et leur effectif pourrait augmenter fortement. Un enjeu est alors l'adaptation de la gestion des ressources humaines, d'autant plus que ces professionnels travaillent souvent pour des structures où le taux d'encadrement est faible, telles les associations. Ces structures pourraient alors rencontrer des difficultés pour la montée en charge et la réorganisation de leurs services, surtout en cas de départ de responsables qui en assumaient seuls la gestion depuis des années.

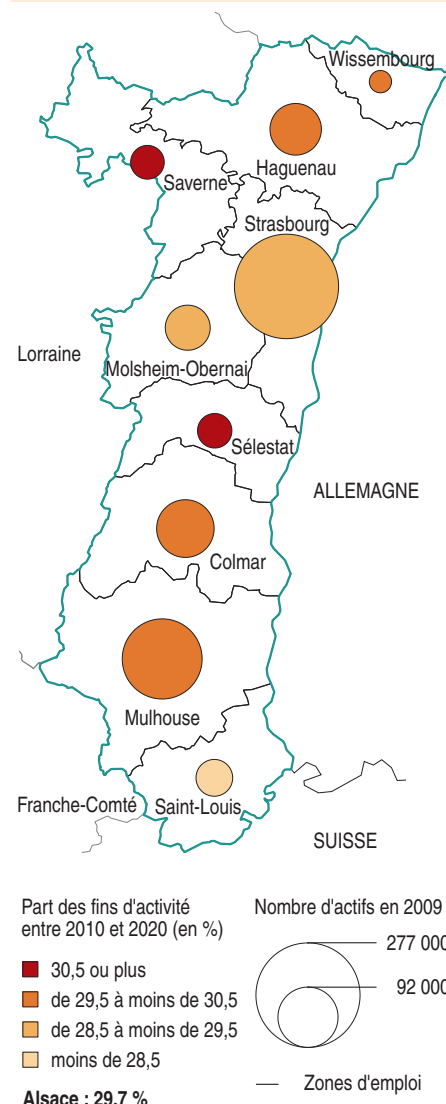
L'industrie ne remplacerait pas tous les ouvriers qualifiés arrivant en fin d'activité ; elle aurait, en revanche, besoin de recruter des ingénieurs et techniciens. Tous les métiers du secteur des transports devraient présenter des opportunités de recrutement. Enfin, les jeunes pourraient aussi trouver des débouchés en tant qu'ingénieurs de l'informatique ou employés de l'hôtellerie-restauration, malgré un taux de départs faible.

Départs infrarégionaux : une question d'âge plus que d'économie

Les taux de cessations d'activité seraient plus élevés dans les zones d'emploi de Saverne (31,2 %) et de Sélestat (30,8 %) que dans celles de Strasbourg (29,2 %) ou de Saint-Louis (28 %) (figure 4).

La répartition par familles professionnelles de l'économie alsacienne dépend de la zone d'emploi. Compte tenu des taux de cessations d'activité par famille professionnelle observés au niveau régional, il apparaît que Sélestat a la structure économique impliquant

4 Des taux de départs plus élevés dans les zones de Saverne et de Sélestat



© IGN - Insee 2014
Sources : Insee, RP2009 exploitation complémentaire lieu de travail, EEC 2003 à 2011, modèle de microsimulation DESTINIE 2.

le plus de départs. Les zones de Molsheim-Obernai et de Wissembourg ont une économie plutôt de nature à limiter les départs.

À l'intérieur d'une même famille professionnelle, les taux de départs varient d'une zone d'emploi à l'autre, selon l'âge moyen des actifs (figure 5). Plus les emplois sont occupés par des actifs jeunes moins les taux de départ sont élevés. Ainsi en est-il de la zone d'emploi de Strasbourg contrairement à celles de Saverne et de Sélestat, plus âgées que la moyenne, où les départs sont plus nombreux.

Les taux de départs sont calculés au lieu de travail et dépendent de l'âge des actifs en emploi dans la zone qu'ils y résident ou pas. Les actifs travaillant à Strasbourg sont plutôt jeunes, comme dans la plupart des territoires contenant un grand pôle urbain. Dans les zones d'emploi périphériques, les résidents actifs travaillent d'autant plus

5 Les écarts entre zones d'emploi expliqués par l'âge de leur population active

	Taux de départs (en %)	Effet famille professionnelle (en points)	Effet âge (en points)	Cumul des deux effets (en points)
Saverne	31,2	0,2	1,3	1,5
Sélestat	30,8	0,3	0,9	1,1
Mulhouse	30,3	0,1	0,5	0,6
Wissembourg	30,3	-0,2	0,8	0,5
Colmar	30,1	-0,2	0,6	0,4
Haguenau	29,7	-0,2	0,2	0,0
Alsace	29,7	0,0	0,0	0,0
Molsheim-Obernai	29,4	-0,2	-0,1	-0,3
Strasbourg	29,2	0,0	-0,5	-0,5
Saint-Louis	28,0	0,1	-1,8	-1,7

Lecture : dans la zone d'emploi de Saverne, le taux de départ 2010-2020 serait supérieur de 1,5 point à celui de l'Alsace, dont 0,2 point s'expliquerait par la structure en familles professionnelles et 1,3 point par la structure d'âge.

Sources : Insee, RP2009 exploitation complémentaire lieu de travail, EEC 2003 à 2011, modèle de microsimulation DESTINIE 2.

souvent à Strasbourg qu'ils sont jeunes. Les actifs à la fois résidant et travaillant dans les zones d'emploi périphériques sont alors relativement plus âgés, souvent installés de longue date, n'étant pas arrivés par le mouvement de périurbanisation. Les frontaliers qui travaillent en Suisse sont souvent plus âgés, ce qui, mécaniquement, baisse l'âge moyen des actifs travaillant sur place. ■

L'étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre l'Insee Alsace et l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF Alsace).

OREF
Alsace Observatoire
Régional
Emploi Formation

Méthode de projection des départs et des emplois par métier

Les projections de fins d'activité sont effectuées à l'aide d'un modèle de microsimulation. Le recensement de la population 2009 est la base de départ à laquelle la simulation est appliquée. On dispose par ailleurs, au niveau national, de probabilités de cessation définitive d'activité l'année $n+1$ en fonction des caractéristiques des individus l'année n . Ces probabilités sont estimées à partir des taux de retrait observés dans l'empilement des enquêtes emploi en continu (EEC) 2003 à 2011. Calculées pour chaque régime de retraite, elles sont fonction de l'âge, du sexe, de la catégorie sociale (CS) et du dernier diplôme obtenu (le croisement de l'âge, du diplôme et de la CS donnant une approximation de la « distance » apparente à la durée d'assurance requise pour la liquidation de la retraite).

L'évolution de ces probabilités jusqu'en 2020 est projetée à l'aide du modèle Destinie 2 de l'Insee, qui prend en compte une grande partie des facteurs de modification des comportements de fin d'activité (déformation des carrières au fil des générations et modifications successives de la législation des retraites jusqu'en 2012).

La simulation consiste à appliquer ces probabilités nationales aux individus issus du recensement, avec une itération année après année. L'hypothèse sous-jacente est qu'à caractéristiques sociodémographiques égales, les comportements de fin de carrière sont identiques d'un territoire à l'autre.

Conformément aux travaux mobilisant Destinie 2, on considère comme cessations définitives d'activité les cas suivants, repérables dans les EEC : le départ en retraite ou préretraite ; le passage de l'emploi vers la « dispense de recherche d'emploi » ; le passage de l'emploi vers l'inactivité pour raisons de santé (handicap ou longue maladie) ; l'entrée au chômage pour les personnes âgées de 59 ans ou plus ; le passage de l'emploi vers tout autre type d'inactivité pour les personnes âgées de 56 ans ou plus.

La simulation ne présage ni des évolutions économiques qui auraient pour effet d'accélérer ou de ralentir le nombre de départs, ni d'éventuelles réformes du cadre réglementaire du système de retraite après juillet 2012.

Les projections concernent les départs des actifs travaillant en Alsace et résidant en France, les résidents de l'étranger n'étant pas recensés même s'ils travaillent en France.

La projection du nombre d'emplois offerts par métier s'inspire des travaux nationaux du CAS (Conseil d'analyse stratégique) et de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail). Les évolutions régionales sont supposées parallèles aux évolutions nationales, faute d'hypothèses robustes pour projeter le taux de chômage, la valeur ajoutée sectorielle et la productivité à une échelle plus fine.

Insee Alsace
Cité Administrative
14 rue du Maréchal Juin
CS 50016
67084 Strasbourg Cedex

Directeur de la publication :
Joël Creusat
Rédacteur en chef :
Jacques Marty

ISSN 2416-7924
© Insee 2014

Pour en savoir plus

- Auvray S. et Durr M.-J., « L'activité des seniors en Alsace », *Chiffres pour l'Alsace* n°3, Insee Alsace, mai 2009.
- Gass C. et Moreau S., « Maintenir en emploi des seniors alsaciens devenus plus nombreux », *Chiffres pour l'Alsace* n°49, Insee Alsace, février 2014.
- Filatriau O., « Projections à l'horizon 2060, des actifs plus nombreux et plus âgés », *Insee Première* n° 1345, avril 2011.

