



Un actif sur trois aura cessé son activité entre 2010 et 2020

En Bourgogne-Franche-Comté, près de 363 000 actifs auront cessé leur activité d'ici 2020. Ce sont autant de postes qu'il y aura lieu de remplacer, transformer ou encore supprimer selon le domaine d'activité. L'ampleur des départs à la retraite diffère selon les familles professionnelles. Les services aux particuliers et aux collectivités seront les plus concernés : 8 000 aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles et 9 000 agents d'entretien devraient ainsi cesser leur activité entre 2016 et 2020. Certains domaines professionnels ont déjà anticipé ces départs. C'est le cas des industries de process, du bâtiment et travaux publics, de la maintenance et des transports où la formation initiale et continue permet d'assurer les recrutements et l'adaptation des personnels à leur poste de travail. Dans la banque et les assurances, près d'un cadre sur deux devrait libérer son emploi. Enfin, dans le domaine de la santé, le déficit de médecins dans certaines zones rurales de la région est d'autant plus préoccupant que ces zones abritent une population vieillissante.

Mélanie Chassard, Pierre-Stéphane Lèbre, Insee Bourgogne-Franche-Comté

En Bourgogne-Franche-Comté, près d'un tiers des actifs en emploi en 2009 auront cessé leur activité en 2020. Cela représente 363 000 emplois sur les 1 122 000 que compte la région au début des années 2010, la plaçant au troisième rang des régions les plus exposées aux départs de fin de carrière (*cf. définition*). Les seniors ne sont pourtant pas proportionnellement plus souvent en emploi en Bourgogne-Franche-Comté qu'ailleurs en France. Ce fort taux de retrait (*cf. définition*), supérieur à la moyenne nationale de 1,5 point, s'explique par la présence importante de seniors dans la population régionale. La Bourgogne-Franche-Comté peine en effet à retenir et attirer les jeunes dans un territoire marqué par de forts contrastes. L'est de la région, très industriel, a historiquement été le creuset d'une activité ouvrière soutenue mais dont les effectifs baissent du fait des transformations de l'économie. À l'ouest, au contraire, les zones rurales offrent peu de débouchés aux jeunes, surtout s'ils sont diplômés, ce qui a tendance à augmenter la part des seniors dans la

population. Restent les zones attractives de l'axe Lyon-Dijon - Besançon-Belfort dont le profil est proche de celui observé dans le reste du pays.

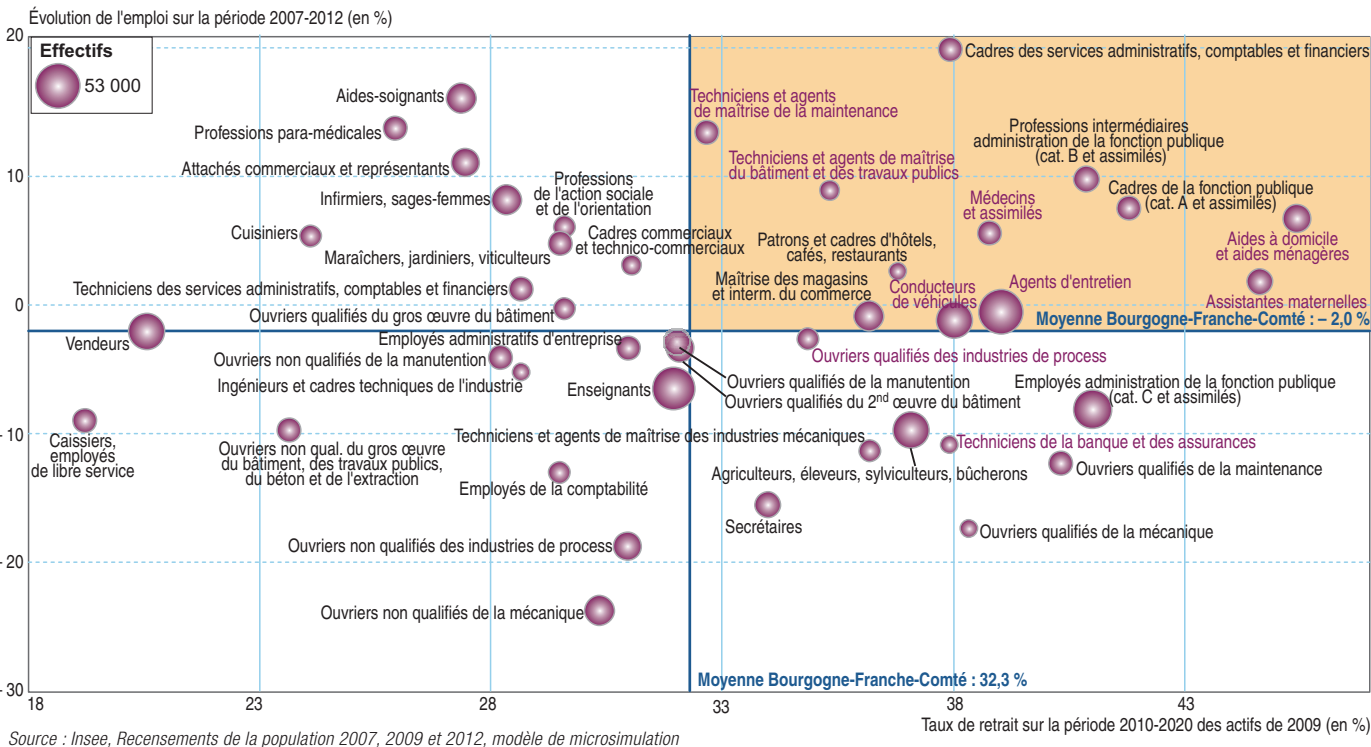
Des générations nombreuses

Les forts départs à la retraite estimés dans la région comme en France correspondent à l'arrivée massive en fin de carrière professionnelle des dernières générations de baby-boomers. Pour ces générations nombreuses d'après-guerre, l'âge légal de départ à la retraite a reculé au gré des réformes successives. À cela s'ajoute l'arrivée en fin de carrière des femmes, dont la part dans l'emploi n'a cessé de progresser au cours des dernières décennies. Cela concerne notamment les personnels recrutés massivement durant les Trente Glorieuses dans l'industrie, le bâtiment ou les services publics. Ce sont autant de postes qu'il faudra remplacer, transformer ou encore supprimer dans un contexte de faible croissance, d'automatisation des tâches et d'informatisation des processus.

L'intensité des départs à la retraite diffère selon les métiers ou familles professionnelles (*cf. définition*). Parmi les professions les plus concernées, arrivent en tête celles qui relèvent des services aux particuliers et aux collectivités. Conséquence des recrutements massifs des années 70, les départs à la retraite seront aussi nombreux dans le domaine des administrations publiques, professions juridiques, armée et police. Toutefois, le projet de non remplacement partiel des départs à la retraite dans les administrations centrales et leurs services déconcentrés devrait limiter quelque peu les besoins en recrutement. En revanche, dans le domaine de l'enseignement et de la formation, le taux de retrait et l'évolution des effectifs sont dans la moyenne des autres familles professionnelles de la région. Selon que les métiers sont en essor ou en déclin, les départs de fin de carrière n'ont pas les mêmes incidences sur les besoins de renouvellement. Les métiers qui conjuguent maintien ou progression

1 Des métiers en croissance dans lesquels les départs sont nombreux : services à la personne, médecins ou encore métiers de l'administration

Dynamique de l'emploi et taux de retrait pour les principales familles professionnelles de la région (plus de 3 000 retraits sur la période 2010-2020)



de l'emploi et nombreuses fins de carrière se trouvent particulièrement en tension.

La formation comme ajustement du marché du travail

Dans les industries de process (chimie, pharmacie, agroalimentaire...), dans le bâtiment et les travaux publics, la maintenance ou encore les transports, les évolutions technologiques et les transformations organisationnelles ont remodelé la structure des métiers et modifié le contenu des emplois existants. Les métiers plus qualifiés sont davantage porteurs. Ainsi, dans les industries de process, les effectifs d'ouvriers non qualifiés baissent fortement tandis que ceux d'ouvriers qualifiés résistent mieux. Il en va de même pour les techniciens de la maintenance ou du bâtiment ainsi que pour les conducteurs de véhicules, dont les postes nombreux se maintiennent entre 2007 et 2012 alors que quatre actifs sur dix cesseront leur activité à l'horizon 2020. Dans ces domaines, où les taux de retrait sont importants, la formation initiale et la formation continue assurent dès à présent le renouvellement de la main-d'œuvre mais aussi son adaptation aux nouveaux postes de travail pour celle déjà en place. Tous ces métiers sont très largement occupés par des hommes et ne se féminisent pas. Le bâtiment a déjà opéré sa mutation. Il bénéficie aujourd'hui d'une formation initiale structurée et d'une formation continue adaptée à ses besoins. L'interim et les

demandeurs d'emploi assurent l'ajustement au marché du travail pendant les périodes d'activité plus soutenue. Dans l'industrie, la formation continue sous la forme de certificats de qualification professionnelle (CQP) assure aux différentes filières une main-d'œuvre formée expressément pour les besoins de la branche. Les certificats de qualification professionnelle inter-branches fournissent aux salariés les compétences nécessaires à l'exercice de métiers transversaux communs à plusieurs branches industrielles.

Des cadres âgés dans la banque et les assurances

L'évolution des métiers résulte parfois d'un glissement catégoriel. Dans la région, le domaine de la banque et des assurances s'est restructuré entre 2007 et 2012 au profit des employés, essentiellement des commerciaux, et au détriment des techniciens, davantage spécialisés dans la gestion d'opérations complexes et dans le contrôle et la résolution d'anomalies. Cette tendance, qui reste à confirmer, a eu pour conséquence le déclassement d'un personnel très diplômé sur des emplois exigeant un moindre niveau de compétence. Cette dévalorisation du diplôme a été rendue possible par le fort pouvoir attractif de la banque, de ses rémunérations et des perspectives d'évolution internes. Près d'un cadre de la banque et des assurances sur deux aura cessé son activité d'ici 2020. Ces métiers qui exigent des

niveaux de diplômes élevés pourraient offrir certaines opportunités dans les années à venir. Cette famille de métiers est en phase de féminisation. Les métiers les plus qualifiés, jusqu'alors majoritairement masculins, sont aujourd'hui occupés tant par des femmes que par des hommes. Les métiers de techniciens et d'employés, moins qualifiés que ceux de cadres, restent plutôt occupés par des femmes.

Des services en essor pour une population vieillissante

Le vieillissement de la population, l'évolution des modes de vie, en particulier la progression du taux d'activité des femmes, créent de nouveaux besoins. Les métiers d'aides à domicile, d'aides ménagères, d'assistantes maternelles sont ainsi en plein essor. Ces besoins, qui dépendent toutefois du degré de solvabilité de ces services, devraient se renforcer dans les années à venir avec l'arrivée de générations nombreuses aux âges avancés. Des tensions pourraient en résulter en matière de recrutement d'autant que les départs en fins de carrière seront importants : 8 000 aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles devraient cesser leur activité entre 2016 et 2020. Sur la même période, 9 000 agents d'entretien devraient quitter leur poste alors que les effectifs se maintiennent dans cette famille professionnelle. Tous ces emplois sont le plus souvent occupés par des femmes, peu ou pas diplômées.

Elles sont âgées d'une quarantaine d'années, les actifs entrant souvent plus tard qu'ailleurs dans ces métiers perçus comme des emplois de reconversion et de fin de carrière. Les classes les plus jeunes sont donc nettement sous-représentées en particulier du fait du manque de reconnaissance affiché de ces professions. Ces métiers souffrent tous d'un manque d'attractivité. Ils sont mal rémunérés, parfois très physiques, impliquent de nombreux déplacements et sont peu qualifiés dans l'ensemble. Seuls les parcours en lien avec l'aide aux personnes vulnérables, personnes âgées ou jeunes de moins de trois ans, exigent une formation reconnue par un diplôme.

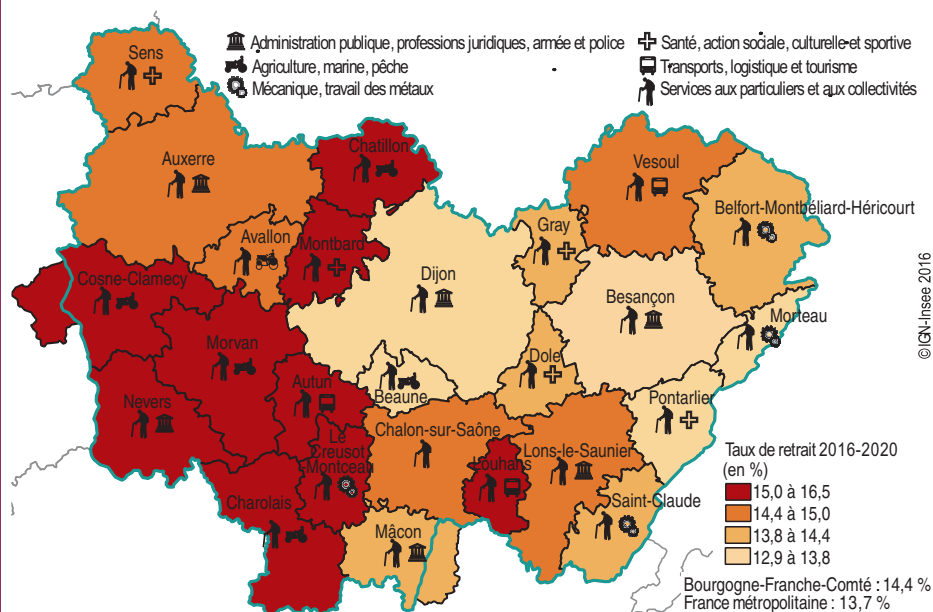
Les médecins en souffrance

Avec le vieillissement de la population, le recours aux services de santé progresse. Le domaine est globalement en croissance importante, porté principalement par les métiers d'aides-soignants et d'infirmiers. Entre 2007 et 2012, les effectifs de médecins et assimilés ont augmenté mais beaucoup moins que les autres métiers de la santé. Pourtant cette profession vieillit : plus de 7 000 médecins de la région, soit 45 %, ont plus de cinquante ans.

La relève est de plus en plus constituée de femmes. Toutefois, ces jeunes générations aspirent à davantage de temps libre et malgré le desserrement du numerus clausus, les effectifs de médecins qui vont entrer sur le marché du travail ne suffiront pas à remplacer l'ensemble des départs. Ce creux démographique pourrait aviver les inégalités territoriales d'accès aux soins. En effet, les jeunes médecins s'installent de préférence dans les zones urbaines, en particulier celles de Dijon et Besançon. Les zones les plus rurales, nombreuses dans la région, risquent donc de supporter un déficit en médecins d'autant plus préoccupant que ces zones sont vieillissantes. Les infirmiers et les aides-soignants pourraient constituer le premier relais de santé dans les territoires les plus reculés. ■

2 Un dynamisme contrasté entre l'est de la région plus jeune et l'ouest vieillissant

Principaux domaines contributeurs aux retraits sur le territoire



Source : Insee, Recensements de la population 2007, 2009 et 2012, modèle de microsimulation

À territoires âgés, départs en fin de carrière nombreux

Entre 2016 et 2020, 14,4 % des actifs en emploi de la région en 2009 auront cessé leur activité contre 13,7 % en France métropolitaine.

Les zones d'emploi les plus concernées par les départs en retraite seront naturellement celles où les seniors pèsent le plus parmi les actifs occupés. La part des actifs qui partiront à la retraite entre 2016 et 2020 varie ainsi de moins de 14 % dans les zones d'emploi jeunes de Pontarlier, Morteau, Besançon, Beaune et Dijon à plus de 16 % dans les territoires plus âgés d'Autun et Chatillon.

Les services à la personne et aux collectivités, dont les effectifs progressent, contribuent de manière importante à ces retraits dans toutes les zones d'emploi de la région. Ils en constituent même la composante essentielle dans une majorité d'entre elles. Dans les zones d'emploi de Sens, Gray, Dole et Pontarlier s'y ajoutent les départs dans le domaine de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive, en plein essor.

L'administration publique, les professions juridiques, l'armée et la police sont davantage présentes dans les préfectures de département mais aussi dans les capitales des anciennes régions, Besançon et Dijon. Cette dernière est particulièrement concernée par les cessations d'activité des cadres de la banque et des assurances. De nombreux sièges régionaux sont situés sur son territoire.

En règle générale, en dehors des domaines évoqués plus haut, les départs en fin de carrière sont plus importants dans les domaines en repli d'activité comme l'agriculture, l'industrie de process ou la mécanique et le travail des métaux. La contribution de ces domaines aux départs en fins de carrière dépend de la structure de l'emploi et de celle par âge de la population active. Ainsi, les ouvriers qualifiés des industries de process, surreprésentés dans les zones de Montbard, Saint-Claude et Dole ne représentent pas pour autant une part importante des départs à la retraite, la part des seniors dans l'emploi y étant relativement faible. En revanche, les taux de départ seront plus élevés dans les zones d'emploi de Nevers, Vesoul et du Charolais, bien que les ouvriers y soient moins présents.

L'agriculture contribue fortement à élever les taux de retrait dans les zones rurales de l'ouest de la Bourgogne comme celles de Cosne-Clamecy, Avallonnais mais surtout du Charolais, du Morvan et du Châtillonnais. Dans la zone d'emploi de Beaune, aux taux de départ élevés dans l'agriculture s'ajoutent des cessations d'activité importantes dans le commerce, dont la part dans l'emploi est plus importante que dans les autres zones.

Dans les zones d'Autun, de Louhans et de Vesoul, les transports, la logistique et le tourisme contribueront fortement aux cessations d'activité. Dans celle de Chalon-sur-Saône, en dehors des services à la personne, plusieurs domaines contribuent à parts quasiment égales aux départs à venir : le transport, la logistique et le tourisme, la gestion et l'administration des entreprises, le commerce, la santé.

Enfin, dans l'est de la Franche-Comté, plus industriel et plus jeune, les taux de départ sont plus faibles. Le domaine de la mécanique et du travail des métaux contribuera malgré tout de manière importante aux départs dans les bassins d'emploi de Saint-Claude, Morteau et Belfort-Montbéliard-Héricourt. Plus à l'ouest, la zone d'emploi du Creusot-Montceau sera aussi concernée par les départs de fin de carrière dans l'industrie.

3 17 000 départs dans les services à la personne à l'horizon 2020

Zoom sur onze familles professionnelles en tension

Famille professionnelle	Effectifs 2012	Part de seniors dans l'emploi (en %)	Retraits entre 2010 et 2015 (en nombre)	Retraits entre 2016 et 2020 (en %)	Taux de retrait sur la période 2010-2020 (en %)	Évolution de l'emploi entre 2007 et 2012 en Bourgogne-Franche-Comté (en %)	Évolution de l'emploi entre 2007 et 2012 en France (en %)
Cadres de la banque et des assurances	5 995	40,9	1 717	1 124	46,2	+ 2,3	+ 7,9
Aides à domicile et aides ménagères	22 702	42,8	5 991	4 399	45,5	+ 6,8	+ 19,8
Assistantes maternelles	19 722	40,7	5 068	3 543	44,6	+ 1,8	+ 13,1
Agents d'entretien	53 250	34,9	11 639	9 014	39,0	- 0,5	+ 3,8
Médecins et assimilés	15 978	45,5	3 289	2 784	38,8	+ 5,6	+ 6,7
Conducteurs de véhicules	36 540	32,1	7 997	6 032	38,0	- 1,2	+ 3,0
Techniciens de la banque et des assurances	8 299	31,8	1 978	1 369	37,9	- 10,9	- 7,2
Employés de la banque et des assurances	8 010	28,3	1 681	1 118	35,7	+ 7,3	+ 13,9
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	12 848	28,0	2 492	1 939	35,3	+ 8,9	+ 9,5
Ouvriers qualifiés des industries de process	13 269	26,5	2 652	2 053	34,9	- 2,6	- 3,3
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	18 666	27,5	3 172	2 490	32,7	+ 13,4	+ 4,6
Sous-total	215 279	34,8	47 677	35 865	38,8		
Bourgogne-Franche-Comté	1 122 331	25,7	201 848	161 137	32,3	- 2,0	+ 1,2

Source : Insee, Recensements de la population 2007, 2009 et 2012, modèle de microsimulation

Définitions

Senior : par convention dans cette étude, personne dont l'âge est compris entre 50 et 69 ans.

Départ de fin de carrière : retrait définitif du marché du travail qui recouvre cinq cas :

- passage de l'emploi à la retraite ou à la pré-retraite ;
- dispense de recherche d'emploi (dispositif Pôle Emploi supprimé en 2012) ;
- passage de l'emploi à l'inactivité pour raisons de santé ;
- entrée au chômage des personnes âgées de 59 ans ou plus ;
- passage de l'emploi à l'inactivité pour les personnes âgées de 56 ans ou plus.

Par hypothèse, seuls les actifs de 51 ans ou plus peuvent être concernés par les départs de fin de carrière, et tous les actifs de 70 ans seront partis en fin de carrière à 71 ans. Dans cette étude, un « départ à la retraite » ou une « cessation d'activité » est synonyme de « départ de fin de carrière ».

Taux de retrait : nombre de départs de fin de carrière entre 2010 et 2020 rapporté à la population en emploi en 2009.

Méthode

Estimation du nombre de départs de fin de carrière

L'estimation du nombre de départs de fin de carrière repose sur un modèle qui fait vieillir jusqu'en 2020 les personnes en emploi en 2009 (source : recensement de la population au lieu de travail), en déterminant chaque année s'il est plus probable qu'elles poursuivent leur activité ou qu'elles quittent définitivement leur emploi. Les probabilités dépendent du sexe, de l'âge, de la catégorie socioprofessionnelle, du diplôme et du régime de retraite. Elles sont estimées à partir des enquêtes emploi en continu de 2003 à 2011, ainsi que des projections de probabilités de cessation d'activité élaborées par le modèle de microsimulation Destinie2. Ces projections intègrent les réformes du système de retraite votées jusqu'en juillet 2012. Par hypothèse, les caractéristiques des individus en 2009 ne changent pas jusqu'en 2020, excepté l'âge. Ainsi, ne sont pas prises en compte les éventuelles migrations résidentielles des actifs, leurs mobilités entre secteurs d'activité ou encore leurs reconversions professionnelles. Cette méthode est appliquée à la période 2010-2020.

Approche des métiers par les Familles Professionnelles (FAP)

Cette étude retient une approche par métier selon la nomenclature des Familles Professionnelles (FAP). Celle-ci est une table de correspondance entre la nomenclature PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) utilisée par l'Insee pour coder les professions et le code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) utilisé par Pôle emploi pour coder les demandes et offres d'emploi. Les FAP regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. La nomenclature est composée de 22 domaines professionnels déclinés en 87 familles professionnelles agrégées et 225 familles professionnelles détaillées.

Pour en savoir plus

• Delattre N., Dans toutes les régions, des départs massifs de fin de carrière d'ici 2020, *Insee Première* n° 1508, juillet 2014

• Bertrand M., Bordet-Gaudin R., Vieillessement de la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté : un défi pour les ressources humaines, *Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté* n° 6, mai 2016

