



# décimal

## Insee Poitou-Charentes

N° 303 - Mars 2010

### Un actif sur trois partirait en retraite à l'horizon 2020

**E**n Poitou-Charentes, un tiers des actifs devraient quitter le marché du travail entre 2006 et 2020.

Les départs seront massifs dans les secteurs de la santé-action sociale et de l'administration publique où les femmes sont surreprésentées.

Les zones urbaines et industrielles de la région seront les plus touchées.

Ces départs concerneront un grand nombre d'ouvriers, surreprésentés dans la région. Mais un allongement de leur durée d'activité peut difficilement s'envisager sans prise en compte de la pénibilité au travail propre à certains secteurs.

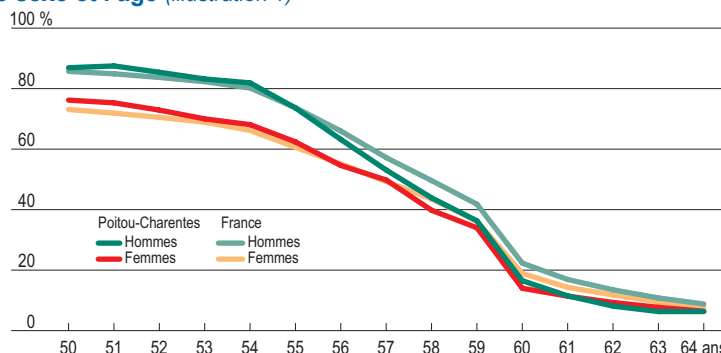
En 2005, le taux d'emploi des picto-charentais de 55 à 64 ans s'établissait à 34 %, inférieur à la moyenne nationale (37 %) et loin de l'objectif de 50 %, fixé en mars 2000 par le Conseil européen de Lisbonne pour tous les pays membres à l'horizon 2010 (illustration 1). Si les comportements concernant les départs en retraite observés sur la période de 1993 à 2002 n'étaient pas modifiés, le prolongement des tendances passées aboutirait à 251 500 départs d'ici 2020. Selon le rapport « les métiers en 2015 » du Cas et de la Dares (cf. pour en savoir plus), en tenant compte des réformes des retraites de 2003, une hypothèse serait de retarder d'un an le

départ à la retraite. Ce scénario central conduirait à ramener les départs en retraite à 235 000 à l'horizon 2020. Une augmentation de deux ans limiterait les départs à 219 000.

En Poitou-Charentes, en 2005, un actif en emploi (salaré ou non salaré) sur quatre a plus de 50 ans. Selon le scénario central, à l'horizon 2020, la région devra faire face à un taux de départ de 35 % de ses actifs présents en 2005 contre 32 % pour la France métropolitaine. Elle se place ainsi au 4<sup>e</sup> rang des régions où le taux de départ est le plus élevé derrière le Limousin, l'Auvergne et la Bourgogne.

#### Des taux d'emploi masculins inférieurs en Poitou-Charentes dès 55 ans

Comparaison des taux d'emploi des seniors picto-charentais et français selon le sexe et l'âge (illustration 1)



Source : Insee (Enquêtes annuelles de recensement 2004-2007)

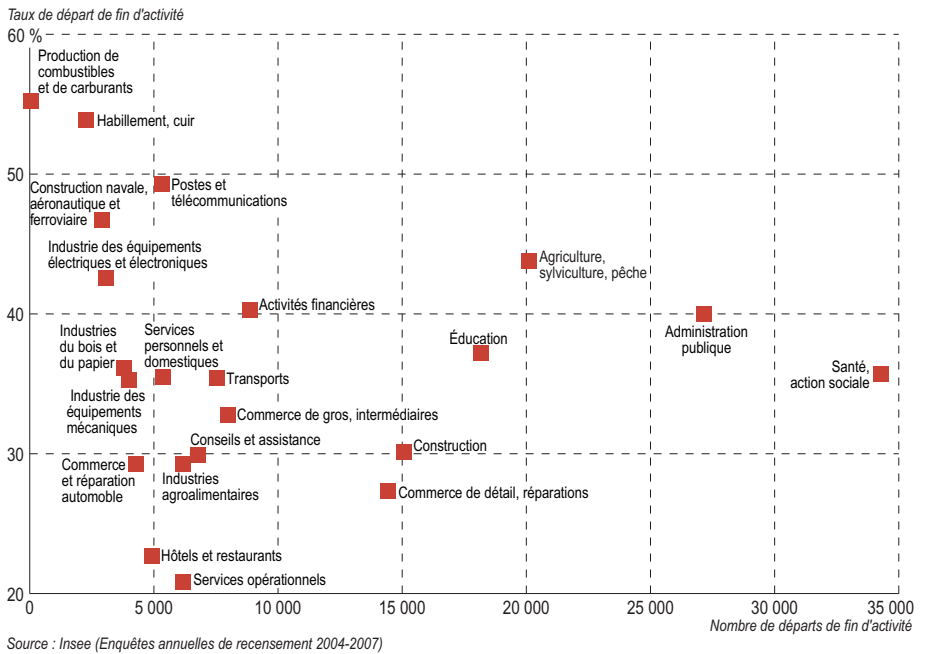
L'intensité des départs s'amplifiera d'année en année. Entre 2010 et 2015, 10 000 actifs en moyenne devraient partir en retraite chaque année. Après 2015 et jusqu'en 2020, près de 19 700 actifs seront sur le départ chaque année, soit le double.

**Une situation contrastée selon les secteurs**

Les secteurs qui compteront le plus de départs sont logiquement les plus employeurs de seniors : près de 100 000 cessations d'activité, soit 42 % des départs totaux, sont concentrées dans les secteurs de la santé-action sociale, de l'administration publique, de l'éducation et de l'agriculture, sylviculture, pêche. Cependant, selon les secteurs, tous les départs n'entraîneront pas nécessairement des besoins de recrutement. Différents cas de figure pourront se présenter (illustration 2). Des secteurs à fort taux de départ et en croissance dynamique seront créateurs d'emploi et pourraient engendrer des recrutements importants. À l'opposé,

**Nombre et taux de départ très élevés pour l'agriculture et l'administration**

**Nombre et taux de départ de fin d'activité à l'horizon 2020 par secteur d'activité\* en Poitou-Charentes (illustration 2)**

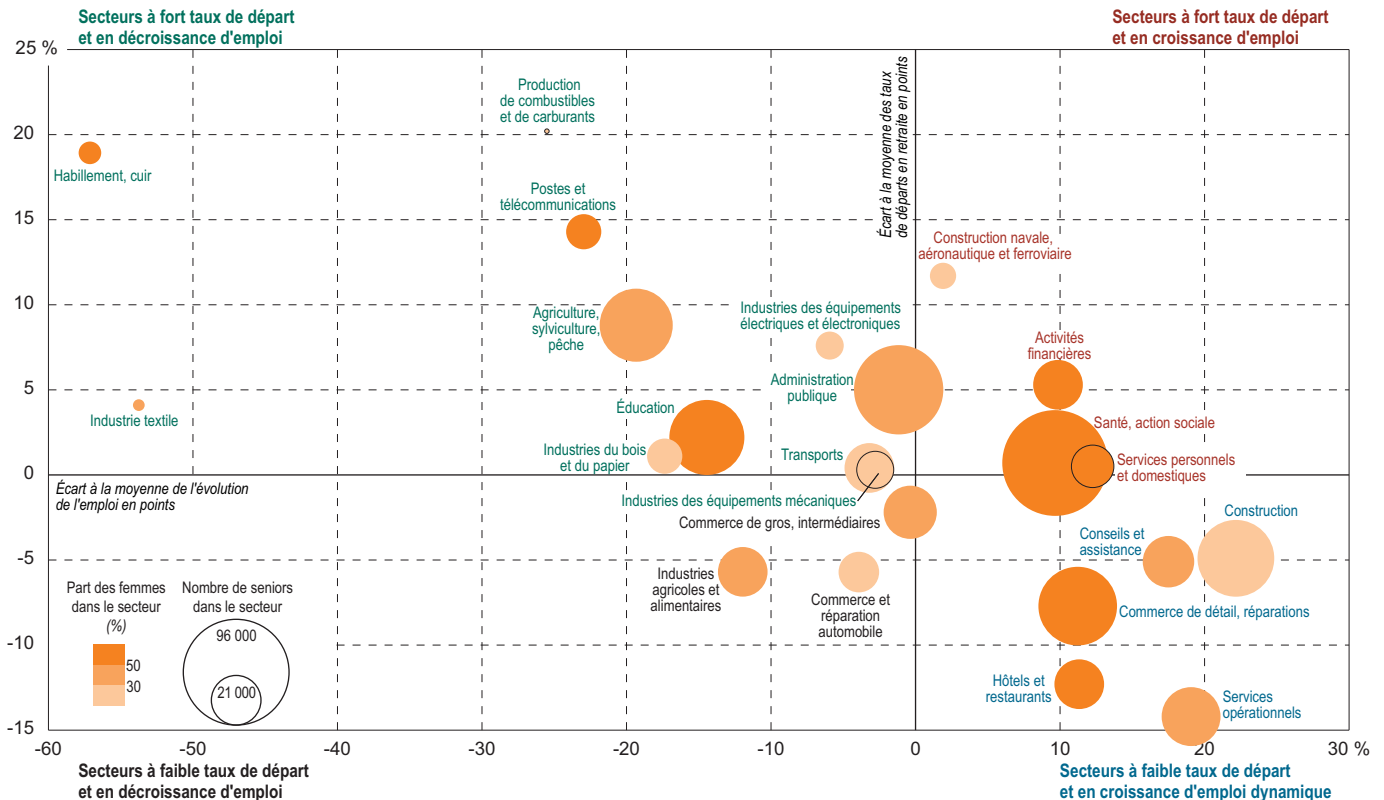


Source : Insee (Enquêtes annuelles de recensement 2004-2007)

\* Sont retenus les secteurs qui comptent le plus d'actifs en emploi en 2005 ou les plus impactés par le vieillissement de la population

**Des recrutements importants à prévoir dans le secteur santé, action sociale**

**Composition et position des secteurs d'activité en Poitou-Charentes selon le taux de départ et l'évolution de l'emploi (illustration 3)**



Source : Insee (EAR 2004 à 2007, modèle de micro-simulation Insee scénario central, estimations d'emploi)

Graphique centré sur le taux moyen de départ (35 %) et l'évolution moyenne de l'emploi de la période 1999-2007 (+9,6 %)

**Note de lecture :** L'agriculture, sylviculture, pêche est un secteur à fort taux de départ (8,8 points de plus que la moyenne régionale) et en décroissance d'emploi (19,3 points de moins que la moyenne régionale) qui compte près de 46 000 actifs en emploi en 2005. La part des femmes dans ce secteur est de 30 %.

dans d'autres secteurs, l'emploi pourrait décroître à un rythme supérieur à celui des départs à la retraite (*illustration 3*).

### Des secteurs fortement féminisés en tête du nombre des départs

Avec 25 800 actifs en emploi de plus de 50 ans en 2005, le secteur santé-action sociale constitue le premier employeur de seniors : 15,4 % du total des seniors en emploi dans la région. C'est un secteur dont les emplois sont majoritairement féminins (75 %). C'est également le premier employeur de la région, toutes classes d'âge confondues. Plus du tiers des 96 000 salariés du secteur devraient partir d'ici 2020. Le vieillissement de

la population et l'augmentation de l'espérance de vie induiront des besoins importants dans les métiers de la santé et des services à la personne. La tendance à l'augmentation de l'emploi dans ce secteur, qui était de 2,2 % par an entre 1999 et 2007, devrait donc se poursuivre.

Les deux principaux métiers du secteur de la santé : infirmiers, sages-femmes et aides-soignants enregistreront 8 500 départs dont 90 % de femmes, soit le tiers de leurs effectifs de 2005. Pour les médecins, les dentistes, les pharmaciens, les vétérinaires, ce sont plus de 40 % des 9 500 praticiens présents dans la région qui seront sur le départ d'ici 2020 (*illustration 4*).

Dans le secteur social, ce sont plus de 9 500 assistantes maternelles, aides à domicile et aides-ménagères qui partiront. En plus de ces renouvellements, les besoins sont en forte expansion en lien avec le vieillissement de la population, le rebond de la natalité et l'impact des mesures fiscales qui ont été accordées aux ménages pour leur permettre d'accéder à ces services.

Comme dans le secteur de la santé-action sociale, des départs massifs sont attendus dans l'administration publique (d'État et territoriale) et l'éducation. Plus de 45 000 départs dans ces deux secteurs sont ainsi prévus d'ici 2020. Dans l'administration publique, les agents massivement recrutés dans les années 1970 sont aujourd'hui sur le départ. D'ici 2020, 42 % des agents de catégorie C et pratiquement la moitié des professions intermédiaires de catégorie B partiront à la retraite, soit 16 400 départs dont 70 % de femmes. 46 % des cadres A quitteront aussi la vie active. L'importance des départs nécessitera un grand nombre de recrutements même si un seul fonctionnaire d'État sur deux est remplacé. Dans l'éducation, les départs devront être en grande partie remplacés en raison du regain de la natalité depuis le milieu des années 90. Près de 12 000 enseignants devraient quitter leur fonction à l'horizon 2020, soit un taux de départ de 40 %. Dans la concurrence à l'embauche, la qualité de l'emploi, en particulier une plus grande sécurité pour au moins une partie de ces postes, pourrait être un facteur décisif.

### Forts taux de départ dans l'agriculture et les finances

Même si, en volume, les départs en retraite seront moins importants dans l'agriculture, les finances, les services postaux et certains secteurs industriels, ces secteurs seront fortement impactés en raison de la part importante des seniors dans leurs effectifs.

Avec 7 % de l'emploi total, le secteur agriculture, sylviculture, pêche de la région pèse deux fois plus qu'en moyenne nationale. La baisse des effectifs de 1,3 % par an est forte. Elle devrait encore s'amplifier puisque 44 % des 46 000 actifs en emploi en 2005 partiront en retraite d'ici 2020. L'emploi, en majorité masculin, compte près d'un

#### Les métiers à plus fort taux de retrait en Poitou-Charentes (*illustration 4*)

Famille professionnelle*	Actifs en emploi en 2005	Part des seniors (%)	Taux de départ 2006-2020 (%)
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	2 190	36	54
Employés de maison	6 820	46	53
Employés de la fonction publique (cat B)	11 600	35	49
Agents d'exploitation des transports	1 500	24	49
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	1 970	37	48
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	2 380	31	48
Employés et techniciens de la banque	4 600	33	47
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	30 510	35	47
Cadres de la fonction publique	9 640	37	46
Cadres de la banque et des assurances	5 050	36	46
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	770	22	44
Dirigeants d'entreprises	5 300	40	44
Ouvriers qualifiés de la mécanique	3 350	25	43
Marins, pêcheurs	3 550	24	43
Employés de la fonction publique (cat C)	25 310	28	42
Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	1 000	28	42
Médecins et assimilés	9 480	40	41
Secrétaires de direction	1 860	28	41
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal <sup>(1)</sup>	3 210	21	41
Assistants maternels	10 180	34	40
Employés des services divers	3 370	37	40
Employés et techniciens des assurances	9 210	29	40
Ouvriers des industries graphiques	3 360	26	40
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	2 430	24	40
Enseignants	29 640	32	40
Cadres administratifs, comptables et financiers	7 200	31	40
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	5 760	30	40

Source : Insee (EAR 2004, 2005, 2006, 2007, modèle de micro-simulation Insee, scénario central)

\* Sont retenus les métiers dont le taux de départ est supérieur ou égal à 40%

(1) Opérateur fabriquant des pièces métalliques au moyen de machines-outils d'enlèvement de métal

tiers de seniors, le plus souvent non salariés indépendants. Les perspectives peu favorables de certaines orientations agricoles risquent de ne pas inciter les jeunes à reprendre les petites structures agricoles ou à se mettre à leur compte. Avec des taux de départ de 47 %, près de 950 agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs ou bûcherons quitteront le marché du travail chaque année jusqu'en 2020 et seront confrontés à la transmission de leur entreprise et au regroupement de leurs exploitations.

Les activités financières et immobilières seront également fortement impactées par les départs de fin de carrière. Avec la présence des grandes mutuelles d'assurances à Niort, les métiers de la banque et des assurances sont surreprésentés dans la région. Ceux-ci, en majorité féminins, comptent près de 30 % de seniors issus des recrutements importants des années 70. Des taux de départ de l'ordre de 40 % sont attendus d'ici 2020. Ils concernent notamment plus de 8 000 employés, techniciens et cadres de la banque et des assurances. Le secteur des finances offre des emplois attractifs avec plus de 90 % de contrats à durée indéterminée et les salaires les plus élevés de la région. Les départs pourraient être de ce fait plus facilement compensés.

Dans les secteurs de la production de combustibles et de carburants, de l'habillement-cuir, des postes et télécommunications, les taux de départ devraient dépasser ou avoisiner les 50 %. Certains de ces secteurs sont cependant en déclin, comme l'habillement-cuir et le textile ou en restructuration, comme les postes et télécommunications. Ils concernent des effectifs réduits. Si les tendances se poursuivent, les départs accompagneront les fortes réductions d'emploi dans ces secteurs et les embauches pourront être peu importantes.

La construction navale, aéronautique et ferroviaire, surreprésentée dans la région, notamment dans la zone rochelaise, devrait voir partir également près de la moitié de ses actifs à l'horizon 2020. L'évolution de l'emploi était encore positive (+1,4 %) avant la crise. Les embauches pourraient être à nouveau relancées du fait des nombreux départs en retraite. Par ailleurs, la déconstruction des bateaux en fin de vie et un projet de regroupement d'entreprises et

d'activités autour du nautisme dans les régions de l'Atlantique pourraient relancer l'emploi. Malgré les éventuels problèmes de formation, ces emplois devraient être plus faciles à pourvoir grâce à des salaires plus élevés que la moyenne régionale. De même, pour les métiers des industries du bois-papier, des équipements mécaniques et électriques, les taux de départ avoisinent ou dépassent la moyenne régionale de 35 %.

### ***Une concurrence accrue entre les secteurs pour attirer les jeunes***

Pour d'autres secteurs, moins impactés par les départs en retraite, conserver les jeunes sur le long terme pourrait constituer un défi.

Les secteurs de la construction et des transports enregistreront 22 650 départs à l'horizon 2020 soit un tiers des salariés en emploi en 2005. Le volume des départs est important alors que la part des seniors dans ces secteurs n'est que de 21 %, inférieure à la moyenne régionale (25 %). La pyramide des âges de la main-d'œuvre montre en effet une proportion importante de jeunes de 15-24 ans. Embauchés en intérim ou à l'issue de contrats d'apprentissage, ces jeunes occupent des postes d'ouvriers du bâtiment, des travaux publics ou de la manutention. À côté de cette classe d'âge dont la rotation est importante, un plus grand nombre de salariés de 40-54 ans occupent des postes plus qualifiés et des contrats à durée indéterminée. En raison de la forte pénibilité de ces emplois qui se traduit par des départs précoces du marché du travail dès l'âge de 56-57 ans, la fidélisation des jeunes en emploi constitue un véritable enjeu pour assurer le renouvellement de la main-d'œuvre. Avec 8,8 euros de l'heure, les salaires des ouvriers qualifiés du gros œuvre ou du second œuvre du bâtiment sont inférieurs à ceux d'autres ouvriers qualifiés, comme dans la mécanique (10 euros de l'heure), dans l'électricité-électronique (9,3 euros de l'heure) ou dans les industries de process (9,6 euros de l'heure). Les salaires bas du secteur du bâtiment peuvent représenter un frein pour inciter les jeunes à poursuivre leur carrière dans les métiers du bâtiment.

Dans les industries agroalimentaires, le taux de départ se limite à 29 %. Mais le

défi pourrait être également de conserver les jeunes arrivants du fait des conditions salariales peu attractives. Ce secteur, premier employeur industriel de la région comptera 6 200 départs de fin de carrière. Il se compose majoritairement d'actifs d'âge intermédiaire (35-49 ans) mais aussi de jeunes apprentis ou d'intérimaires. Ceux-ci sont surtout présents dans les métiers de boulangers, charcutiers, bouchers où les salaires ne dépassent pas 8 euros de l'heure.

Les secteurs les moins impactés par les retraits d'activité sont l'hôtellerie-restauration, les services opérationnels, les activités culturelles et commerciales. Ce sont des secteurs où la part des jeunes est importante. Les taux de départ sont compris entre 20 et 30 %. Avec des salaires inférieurs à 8 euros de l'heure, les métiers de vendeurs, de caissiers ou d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie sont peu attractifs. La rotation des jeunes est fréquente et la main-d'œuvre semble suffisante pour compenser le nombre limité de départs des plus âgés. Les besoins de recrutement dans les métiers de caissiers pourraient même se réduire avec la généralisation des caisses automatiques dans la grande distribution. À l'inverse, les intermédiaires du commerce, plus âgés, enregistreront d'ici 2020 des taux de départ de 40 %. Les commerçants de proximité risquent d'être plus difficilement remplacés que ceux qui les concurrencent dans la grande distribution. De même, les remplacements et les transmissions d'entreprises ne sont pas assurés pour les patrons et cadres d'hôtel, dont plus du tiers partiront dans les années à venir. Ouvrir ou reprendre un café, un hôtel ou un restaurant nécessite souvent un capital important et impose des conditions de travail contraignantes. En revanche, les postes de cadres commerciaux dont les taux de départ avoisinent également les 40 %, devraient connaître moins de problème de renouvellement grâce à des salaires plus élevés.

### ***Forte concentration de seniors dans les zones urbaines et industrielles***

Les zones urbaines concentrent une part importante de l'emploi, en particulier des seniors (*illustration 5*). C'est dans la zone de Poitiers que l'on trouve le plus d'emplois de seniors. Son économie

a une forte dominante tertiaire et est très féminisée. Elle est en effet le siège de nombreuses administrations, universités et centres hospitaliers qui regroupent les secteurs les plus employeurs de seniors. Après Poitiers, La Rochelle est la deuxième zone tertiaire de la région. Son industrie est principalement orientée vers la construction navale et la fabrication de matériel ferroviaire avec un fort taux d'encadrement technique. L'emploi des seniors y est légèrement sous-représenté par rapport à Poitiers en raison d'un nombre plus élevé de demandeurs d'emploi (cf. définitions) de cette classe d'âge.

Dans le Sud Deux-Sèvres, l'implantation des mutuelles et des assurances se caractérise par une forte proportion de seniors, notamment dans les postes de cadres et de professions intermédiaires. Châtelleraut, Cognac, Angoulême et le Nord Deux-Sèvres comptent également des taux d'emploi de seniors supérieurs à la moyenne régionale. Ces zones industrielles spécialisées dans la production d'alcools pour Cognac,

dans la construction automobile pour le Nord Deux-Sèvres, dans l'industrie de biens d'équipements avec la fabrication de pièces automobiles pour Châtelleraut ou de matériel électrique pour Angoulême comptent des emplois à fort taux d'encadrement technique occupés par du personnel expérimenté. Les zones agricoles et industrielles du Nord Poitou et de Montmorillon, agricole et tertiaire de la Saintonge Intérieure ou encore simplement agricole du Sud Charentes ont des taux d'emploi de seniors proches de la moyenne régionale.

En revanche, la Haute Charente et la Saintonge Maritime sont les plus fortement sous-représentées en emploi des plus de 50 ans. En effet, ces deux zones comptent des taux de chômage importants chez les plus de 50 ans et les plus forts taux de préretraités de la région. De nombreux britanniques retraités se sont installés ces dernières années dans les zones rurales charentaises. La proximité du littoral atlantique attire également de nombreux retraités en Saintonge Maritime.

### Des opportunités pour une plus forte féminisation des cadres

Le taux d'emploi des picto-charentais commence à diminuer à partir de 50 ans. Mais c'est surtout après 55 ans qu'il s'effondre. Entre 60 et 64 ans, seul un picto-charentais sur dix est en emploi. Les retraits précoces d'activité sont en effet plus fréquents chez les ouvriers et les employés, catégories d'emploi surreprésentées dans la région. Les ouvriers de plus de 55 ans sont deux fois moins nombreux que ceux de 50 à 54 ans. Plus d'un cinquième des ouvriers seniors travaillent dans les métiers de la construction et des transports où les conditions d'emploi sont parmi les plus pénibles.

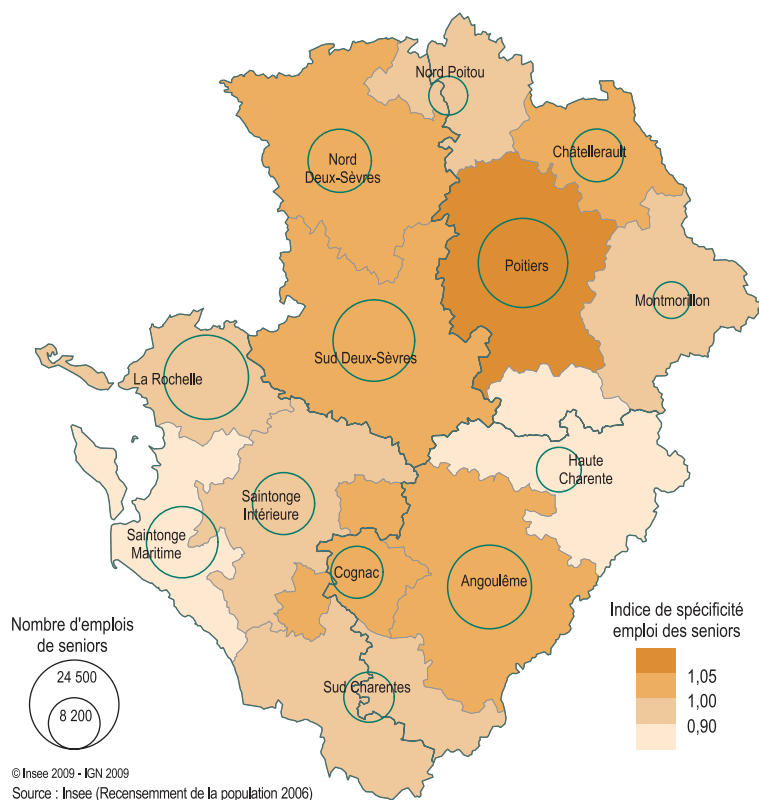
Chez les hommes, la part des ouvriers dans l'ensemble des actifs passe de 43 % pour les moins de 50 ans à 30 % pour leurs aînés (illustration 6). Chez les femmes, quel que soit l'âge, la répartition par catégorie socio-professionnelle varie peu. La part des employées avoisine les 50 %. Les 37 000 employées de plus de 50 ans se concentrent principalement dans les métiers de services à la personne et les métiers administratifs. Elles pourraient être tentées de poursuivre leur activité au-delà de 60 ans pour améliorer leur pension de retraite.

Chez les hommes de plus de 60 ans, les cadres deviennent proportionnellement plus nombreux que les ouvriers. Dans la région, le nombre de cadres a augmenté de 24,5 % entre 1999 et 2006. Cette évolution proche de la moyenne nationale ne permet pas à la région de rattraper son retard. Les cadres de 50-64 ans sont plus nombreux en proportion que les moins de 50 ans : 14 % contre 9 %.

L'ancienneté et l'expérience professionnelle expliquent l'avancement des individus vers un statut plus qualifié. Cette différence est plus marquée chez les hommes : 18 % des seniors contre 10 % des plus jeunes sont cadres alors que chez les femmes, la différence est quasi-inexistante avec 9 % de cadres de plus de 50 ans contre 8 % pour leurs cadettes. Cependant, les jeunes femmes occupent désormais plus facilement que leurs aînées des postes de cadres. La progression du niveau de formation des femmes pourrait faciliter leur accès aux postes de haute responsabilité.

#### Le plus fort taux d'emploi des seniors dans la zone de Poitiers

Indice de spécificité et répartition des seniors par zone d'emploi (illustration 5)



**Note de lecture :** L'emploi des seniors des zones d'emploi dont l'indice de spécificité (cf. définitions) est supérieur à 1 est surreprésenté par rapport à la moyenne régionale.

Ce sont près de 35 000 cadres, dont deux tiers d'hommes, qui partiront d'ici 2020. Ces postes sont principalement concentrés dans les secteurs par ailleurs très féminisés que sont l'éducation, la santé-action sociale et l'administration publique. Le renouvellement des cadres partants pourrait conduire à l'horizon 2020 à une plus forte féminisation de cette catégorie.

**Un maintien en emploi des seniors plus difficile dans certains métiers...**

Pour inciter les entreprises à maintenir en emploi les seniors, la loi de financement de la sécurité sociale en 2009 a mis en place un système de pénalités pour les entreprises de plus de 50 salariés. Par ailleurs, la possibilité de cumuler revenus de travail et pensions de retraite est de plus en plus évoquée par les politiques publiques. La loi a assoupli notamment les règles de cumul emploi-retraite pour les retraités qui créent une activité sous le régime de l'auto-entrepreneur. En 2009, 8,8 % des auto-entrepreneurs picto-charentais qui ont plus de 60 ans

pourraient être concernés par ces mesures.

La surreprésentation des ouvriers en Poitou-Charentes rend plus difficile l'objectif du maintien en emploi des seniors. En effet les ouvriers sont souvent confrontés, dès 55 ans, à des problèmes de santé les obligeant à des départs précoces, en particulier dans les métiers du bâtiment, de la mécanique ou de la manutention. Le travail de nuit, les efforts violents et répétés ou encore l'exposition à des produits toxiques peuvent nuire à l'allongement de la vie active. En 2003, le rapport Struillou définit un âge de départ à la retraite selon la pénibilité des métiers : 56-57 ans pour les ouvriers, conducteurs, techniciens, agents de maîtrise de l'industrie et du bâtiment, 61 ans pour les non salariés indépendants ou encore 64 ans pour les médecins ou les professionnels du droit.

**...qui appelle des mesures spécifiques**

Des mesures de prévention susceptibles d'améliorer les conditions de travail et de réduire la pénibilité pourraient, selon

Volkoff, favoriser le maintien en emploi des seniors (*cf. pour en savoir plus*). Il s'agirait dans un premier temps d'aider les entreprises à améliorer les postes nécessitant des postures pénibles, en répartissant mieux les tâches ou en reconfigurant de nouveaux postes de travail accessibles à des personnes plus âgées.

L'organisation de mobilités vers des emplois moins pénibles s'est déjà mise en place dans certains secteurs comme le bâtiment où les postes de conducteurs d'engin sont parfois tenus par des salariés handicapés, anciens ouvriers victimes d'accidents du travail. Ces postes pourraient également prendre la forme de tutorat pour faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise et valoriser l'expérience des seniors par la transmission des savoir-faire.

Des moyens d'anticipation et de prévision dans le rythme et l'ordre des tâches pourraient contribuer à diminuer les situations de stress.

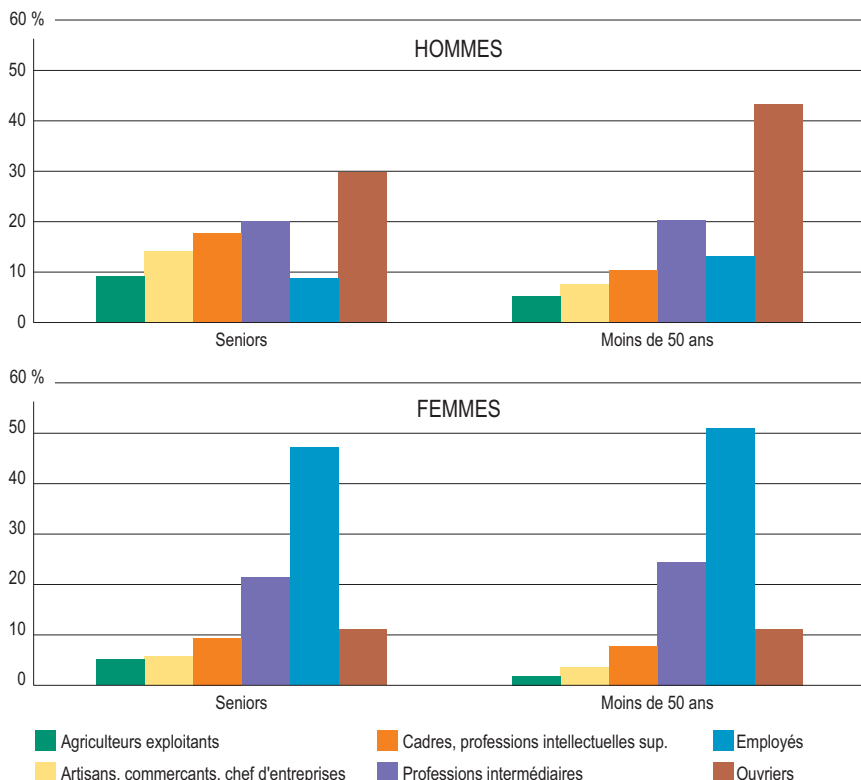
L'évolution des postes de travail ou le changement de fonction nécessitent un accompagnement et un besoin en formation souvent conséquents. L'accès renforcé à la formation, pour faire face à l'élévation des niveaux de qualification de chaque métier constitue un élément indispensable dans le maintien des seniors en emploi. La flexibilité des horaires n'est pas sans effet sur la santé. L'aménagement du temps de travail par la mise en place d'horaires adaptés ou le recours au temps partiel peuvent inciter les seniors à rester plus longtemps en emploi. Dans la région, l'emploi à temps partiel est particulièrement important : il concerne 19 % des seniors contre 17 % en France. Ces taux augmentent progressivement dès que l'on se rapproche de l'âge de la retraite. De 16 % pour les picto-charentais de 50-54 ans, il passe à 21 % pour les 55-59 ans et à 30 % pour les plus de 60 ans alors qu'en France seulement 23 % des salariés de plus de 60 ans sont à temps partiel.

Olivier Maisonneuve ■

Des données complémentaires sont disponibles dans les pages *publications* sur le site : [www.insee.fr/fr/regions/poitou-charentes](http://www.insee.fr/fr/regions/poitou-charentes).

**Beaucoup plus d'ouvriers que d'ouvrières surtout chez les moins de 50 ans**

**Différences de profil par sexe entre les seniors et leurs cadets en Poitou-Charentes (illustration 6)**



Source : Insee (Enquêtes annuelles de recensement 2004-2007)

## Des seniors mieux rétribués que leurs cadets...

L'expérience professionnelle et la plus grande présence des seniors dans les catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées expliquent que, sur l'ensemble des secteurs, leur salaire horaire soit plus élevé que celui de leurs cadets : 12 euros de l'heure contre 10 pour l'ensemble des classes d'âge. Cependant, les salaires des seniors de la région, comme ceux de l'ensemble des classes d'âge, restent inférieurs de deux euros à la moyenne nationale. Cette différence s'explique par la répartition des catégories socioprofessionnelles au sein des secteurs et des niveaux de qualifications. La proportion de cadres et de professions intermédiaires est plus faible dans la région et de nombreux secteurs n'emploient pas de cadres à haut niveau de qualification aux salaires élevés.

Les écarts de salaires entre les seniors picto-charentais et leurs cadets sont très variables selon les secteurs d'activité et les métiers. Les secteurs de conseils et d'assistance, de recherche-développement, de commerce de gros et des activités financières sont ceux qui rémunèrent le mieux leurs seniors comparativement à l'ensemble de leurs salariés. L'écart est de plus de deux euros de l'heure. Mais excepté les activités financières surreprésentées avec l'implantation des mutuelles d'assurances, ces secteurs à fort taux de cadres sont peu présents en région, d'où des écarts plus importants de salaires entre la région et la moyenne nationale. Dans les industries de

l'habillement-cuir, du textile, de l'hôtellerie-restauration et des composants électriques et électroniques, l'écart de rémunération est modéré entre les seniors et leurs cadets avec une différence de moins d'un euro de l'heure. Par famille professionnelle, l'écart le plus faible concerne les ouvriers qualifiés et non qualifiés du textile et du cuir, et le plus élevé, les métiers d'ingénieurs informatiques, de patrons et cadres d'hôtel.

Par ailleurs, l'écart de salaires entre les seniors hommes et femmes de la région est plus important qu'entre leurs cadets. Les hommes de plus de 50 ans gagnent en moyenne 13,3 euros de l'heure contre 10,6 pour les femmes alors que la différence entre leurs cadets est deux fois plus faible. La forte présence des seniors femmes dans des métiers peu qualifiés explique en partie les écarts de salaires observés avec les seniors hommes. Les écarts entre hommes et femmes peuvent aller jusqu'à sept euros de l'heure dans les activités de conseil et assistance, les activités financières et la production de combustibles et carburants.

Sur l'ensemble des actifs, 46 % sont présents dans les structures de plus de 50 salariés. Les seniors y sont surreprésentés. 52 % d'entre eux sont employés dans ces structures qui offrent de meilleures conditions salariales, en particulier dans les secteurs de la construction navale, des équipements et composants électriques et électroniques.

## ...mais des salaires horaires moyens inférieurs à la moyenne nationale

Secteurs d'activité *	Salaires horaires moyens bruts en euros			
	Poitou-Charentes		France	
	Seniors	Ensemble	Seniors	Ensemble
Activités financières	16,7	14,6	18,5	16,7
Production de combustibles et carburants	14,8	12,9	21,3	18,5
Conseils et assistance	14,6	11,9	20,3	15,8
Construction navale, aéronautique, ferroviaire	14,1	12,5	18,2	15,5
Éducation	13,2	11,5	14,1	12,2
Commerce de gros, intermédiaires	13,0	10,6	16,1	13,4
Industrie des équipements électriques et électroniques	13,0	11,8	17,6	15,2
Santé, action sociale	12,6	10,9	13,4	11,6
Postes et télécommunications	12,5	11,3	14,3	13,0
Industrie des équipements mécaniques	12,4	10,8	14,5	12,3
Industries agricoles et alimentaires	11,7	9,8	11,8	10,3
Industries du bois et du papier	11,6	10,5	13,0	11,3
Administration publique	11,3	10,1	12,4	10,9
Construction	10,8	9,6	13,0	10,9
Commerce et réparation automobile	10,7	9,4	12,2	10,4
Transports	10,5	9,6	13,5	11,7
Services opérationnels	9,9	8,8	10,4	9,3
Commerce de détail, réparations	9,8	8,6	10,3	9,0
Habillement, cuir	9,1	8,7	10,9	10,3
Hôtels et restaurants	8,8	8,0	9,4	8,5
Services personnels et domestiques	8,5	7,6	9,2	7,9
<b>Total</b>	<b>12,0</b>	<b>10,3</b>	<b>14,0</b>	<b>11,8</b>

Source : Insee (Dads 2005)

\* Sont retenus les secteurs qui comptent le plus d'actifs en emploi en 2005 ou les plus impactés par le vieillissement de la population

## Des demandeurs d'emplois peu qualifiés

Fin 2007, le Poitou-Charentes compte 14 450 demandeurs d'emploi (cf. définitions) de plus de 50 ans, dont 60 % de femmes, soit 17 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils sont moins diplômés que les jeunes générations : 24 % seulement d'entre eux possèdent au minimum un niveau baccalauréat contre 52 % pour les moins de 35 ans.

Les demandeuses d'emploi sont majoritairement à la recherche de postes d'employées, de faible niveau de qualification et souvent à temps partiel : agents d'entretien, aides à domicile, aides-ménagères ou assistantes maternelles. Le profil des demandeurs d'emploi de sexe masculin est un peu plus diversifié : 20 % de cadres, ingénieurs ou techniciens postulant principalement sur des postes de cadres technico-commerciaux, 40 % d'ouvriers et d'employés qui recherchent des métiers d'agents de sécurité, de conducteurs de véhicule ou des emplois saisonniers dans l'agriculture, les arts et spectacles.

Les seniors éprouvent des difficultés importantes pour retrouver un emploi. La concurrence avec les jeunes, plus diplômés, combinée aux difficultés d'accès à la formation tendent à fragiliser leur recherche d'emploi. La durée moyenne de chômage est en effet de 22 mois pour les seniors, soit 8 mois de plus que l'ensemble des classes d'âge et 5 mois de plus que les actifs de 35 à 49 ans. Il devient alors très difficile pour ces derniers de retrouver un travail. Un tiers des 50-54 ans mais seulement 18 % des 55-59 ans et 8 % des plus de 60 ans y parviennent. La majorité des autres finiront par être dispensés de recherche d'emploi. Fin 2007, 4 260 seniors demandeurs d'emploi ont ainsi bénéficié d'une Dispense de recherche d'emploi (DRE) et sont sortis des listes des demandeurs d'emploi. Mais la loi du 1<sup>er</sup> août 2008 prévoit un resserrement progressif des conditions d'entrée en DRE à partir de 2009 puis la suppression du dispositif en 2012 pour inciter ces derniers à se maintenir en emploi.

Source : Fichier ANPE 2007

## Méthodologie

L'estimation du nombre de départs de fin de carrière est réalisée à partir d'un modèle de micro-simulation. La méthode consiste à appliquer les comportements de fin de carrière constatés France entière à partir des enquêtes emploi de 1993 à 2002 sur l'ensemble des actifs de 2005 dont les données sont issues des enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005, 2006 et 2007. **La probabilité que l'individu en emploi poursuive son activité l'année suivante ou qu'il quitte définitivement le marché du travail varie en fonction de son âge, son sexe, son régime de retraite, sa catégorie socioprofessionnelle et son diplôme.** Cette simulation est effectuée année par année en faisant vieillir à chaque fois d'un an les actifs toujours en emploi. On estime ainsi entre 2006 et 2020, un nombre de retraits définitifs du marché du travail d'actifs occupant un emploi en 2005. **Ce modèle ne prend pas en compte en revanche les mobilités géographiques ou sectorielles qui pourraient avoir lieu avant le départ de fin de carrière.**

## Pour en savoir plus

*Les métiers en 2015*, Cas (Centre d'analyse stratégique), Dares (Direction pour l'animation de la recherche et des statistiques), Janvier 2007

*Pénibilité et retraite : rapport remis au conseil d'orientation des retraites*, Yves Struillou, La Documentation Française, 2003

*Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020, le papy-boom n'explique pas tout*, Claire Warzee, pôle emploi-population, Insee, n°1 255, Septembre 2009

*Fins de vie active et « pénibilités » du travail 2006*. Molinié A-F, Volkoff S, La qualité de l'emploi. Paris, Éditions La Découverte, Centre d'études de l'emploi, Collection Repères

*Les défis du Poitou-Charentes face à une baisse d'actifs à l'horizon 2020*. Décimal n°297, Octobre 2009, Insee Poitou-Charentes.

## Pour tout renseignement statistique

[www.insee.fr/poitou-charentes](http://www.insee.fr/poitou-charentes)

[insee-contact@insee.fr](mailto:insee-contact@insee.fr)

0 825 889 452 (0,15 euros/mn)

du lundi au vendredi de 9 h à 17 h



Insee Poitou-Charentes  
5 rue Sainte-Catherine - BP 557  
86020 Poitiers Cedex  
Tél : 05 49 30 01 01  
Fax : 05 49 30 01 03  
sed-poitou-charentes@insee.fr

Directeur de la publication : Didier BLAIZEAU  
Rédacteur en chef : Jean-Pierre FERRET

Dépôt légal mars 2010  
N° CPPAP 0908 B 06698 - ISSN 0221-1068  
Code SAGE DEC30356  
Impression MEGATOP, Naintré

## Définitions

### Demandeurs d'emploi :

En 2005, il s'agit de l'ensemble des demandeurs d'emploi excepté ceux qui ne sont pas immédiatement disponibles et ceux qui ne sont pas tenus d'accomplir des actes de recherche d'emploi.

### Entreprises individuelles :

Il s'agit des entreprises individuelles de moins de 250 salariés qui n'ont pas un statut de société anonyme (SA) ou de société par actions simplifiée (SAS) du champ ICS (industrie-commerce-services).

### Famille professionnelle (FAP) :

Nomenclature de métiers utilisée dans cette étude issue de la Dares. Elle se décline en 86 postes et correspond au regroupement des Professions et catégories professionnelles (PCS) compatibles avec le Répertoire opérationnel des métiers (ROME) de l'ANPE.

### Indice de spécificité d'emploi des seniors :

Taux d'emploi des seniors par zone d'emploi sur le taux d'emploi des seniors de la région.

### Secteur d'activité :

La nomenclature utilisée se décline en 36 postes (Nes36) et se base sur le code APE des entreprises.

### Seniors :

Dans cette étude, les seniors sont des personnes âgées de 50 à 64 ans.

### Taux d'emploi :

Rapport entre la population active ayant un emploi et la population totale âgée de 15 à 64 ans.

### Taux de départ de fin d'activité :

Rapport entre la population qui sera définitivement sortie du marché du travail en 2020 et celle qui occupe un emploi dans la région en 2005 (cf. méthodologie).