

# **Étude** sur l'impact de la transition démographique et l'allongement de la vie active dans les industries de la Chimie

Synthèse des résultats

Novembre 2025

## Enjeux

Dans un contexte marqué par les réformes des retraites et la *loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social*, l'étude conduite en 2025 par l'Observatoire des industries de la Chimie vise à éclairer les enjeux de seconde partie de carrière dans les entreprises de la Chimie pour :

- **Objectiver la diversité des situations d'emploi des salariés de plus de 45 ans ;**
- **Identifier des dispositifs ou actions d'accompagnement en faveur de l'emploi des salariés expérimentés adaptés aux enjeux du secteur.**

Le diagnostic et les préconisations de cette étude s'appuient notamment sur une analyse de bases documentaires (INSEE, données Agirc-Arrco, rapport de branche...) ainsi qu'une enquête menée auprès des entreprises des industries de la chimie (cf. note méthodologique). Cette synthèse expose les principaux résultats.

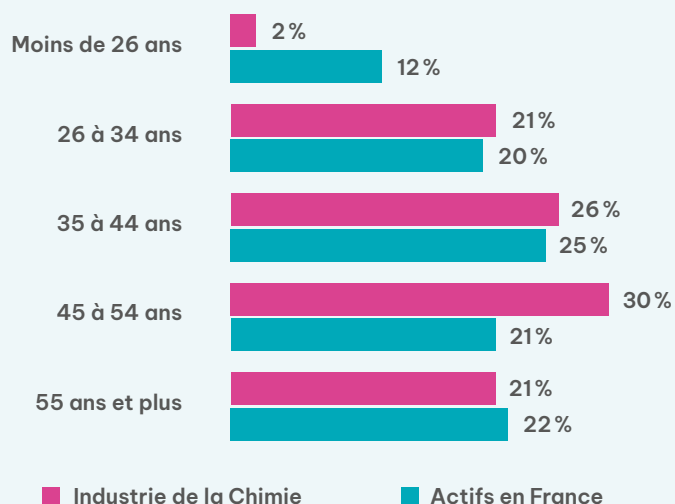
## État des lieux et tendances

### Un secteur confronté au vieillissement de sa population salariée et une hausse des départs à la retraite

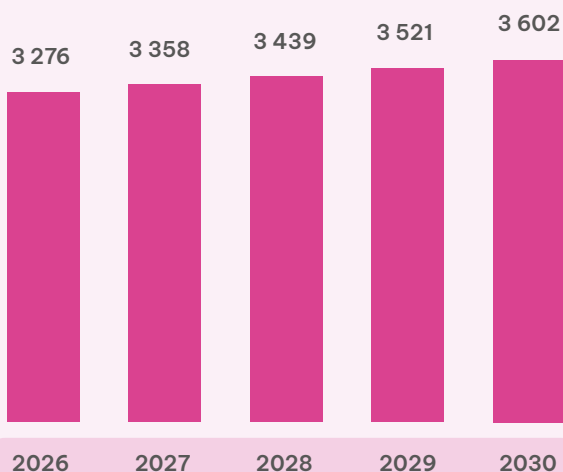
Dans l'industrie de la Chimie, **le vieillissement des salariés représente un enjeu majeur**. Avec 21 % des effectifs âgés de plus de 55 ans, le secteur devra remplacer une part significative de sa main-d'œuvre.

➤ **17 % des effectifs de la Chimie sont susceptibles de partir à la retraite d'ici à 2030**

Pyramide des âges des salariés de la branche et des actifs en France  
Source : Observatoire des industries de la Chimie, Insee France, portrait social 2023



### Projection des sorties de la branche sous le motif départ en retraite d'ici 2030



Les projections de sorties de la branche de la Chimie sous le motif départ à la retraite entre 2026 et 2030 montrent une tendance générale à la hausse et une croissance de presque 10 % dans 5 ans.

Globalement, ces données suggèrent une pression croissante sur le renouvellement des compétences et des effectifs, appelant à une anticipation des besoins en recrutement et en transmission des savoir-faire.

➤ **Un âge moyen de départ en retraite dans la Chimie proche de 62 ans** (données AGIRC-ARRCO 2023)

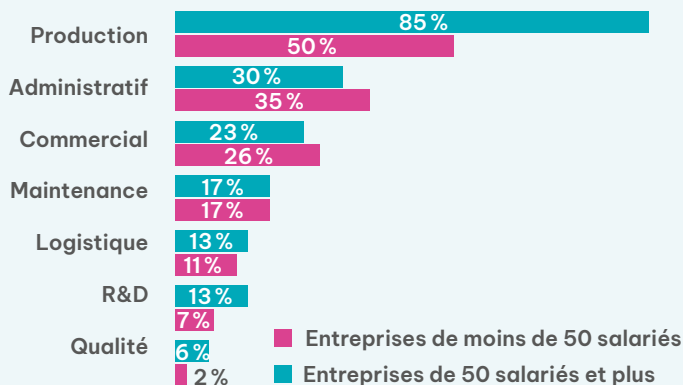
## Principaux défis RH associés

**L'enquête menée auprès de 133 entreprises révèle que les métiers de production sont parmi les plus exposés aux départs à la retraite**

**24 % des répondants déclarent** que plus de la moitié de leurs effectifs a 45 ans ou plus.

**La production** est la famille de métier la plus impactée (65 % des répondants) devant la famille **administratif** (29 %).

Répartition des familles de métiers les plus impactées par les départs en retraite par les établissements  
Question choix multiples, base de 109 répondants



## Les entreprises de la Chimie se mobilisent sur la transmission des savoir-faire

**Top 3 des enjeux clés :**  
(Question à choix multiples - base 107 répondants)

- 1 Transmission des compétences et des savoir-faire = 77 %
- 2 Pertes de compétences clés et de la mémoire de l'entreprise = 66 %
- 3 Difficultés de recrutement pour les remplacer (métiers en tension, pénurie de candidats) = 61 %

Les risques de perte de compétences clé concernent en premier lieu les compétences techniques de maintenance et production et les savoir-faire informels liés à l'expérience.

## Principaux freins associés au maintien dans l'emploi des 45 ans et plus

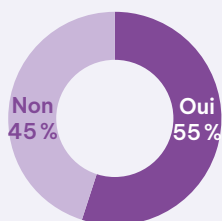
Les problématiques d'usure professionnelle sont perçues par les entreprises interrogées comme le principal frein au maintien dans l'emploi des seniors (50 %) devant les difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies (49 %) et les opportunités limitées de repositionnement pour les salariés postés (29 %).

Parmi les dispositifs liés à la santé et la sécurité, l'aménagement des postes de travail est mis en place dans la moitié des entreprises répondantes.

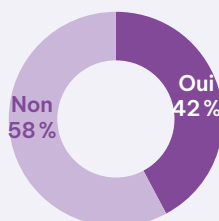
## Une préparation à l'allongement de la vie professionnelle qui varie selon les tailles d'entreprises et qui gagne à être renforcée

Avez-vous le sentiment que votre entreprise se prépare suffisamment à l'allongement de la vie professionnelle en mettant en place des actions concrètes ?  
Enquête au sein des RH de la branche, Base de 101 répondants

Établissement de moins de 50 salariés



Établissement de 50 salariés ou plus

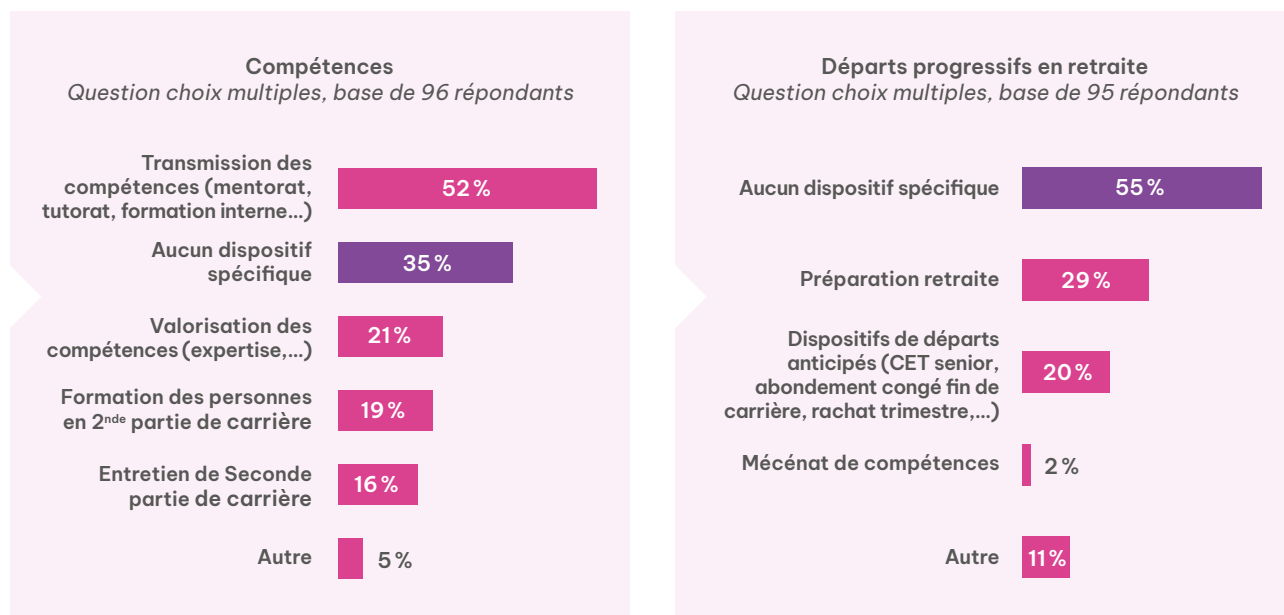


Plus de la moitié des établissements ayant moins de 50 effectifs ont le sentiment que leur entreprise se prépare suffisamment à l'allongement de la vie professionnelle. 58 % des grandes entreprises se déclarent insuffisamment préparées à l'accompagnement des seniors.

## Leviers d'accompagnement des salariés en seconde partie de carrière mobilisés et freins identifiés

### Dispositifs mis en place par les entreprises répondantes pour accompagner les salariés en seconde partie de carrière par thématique

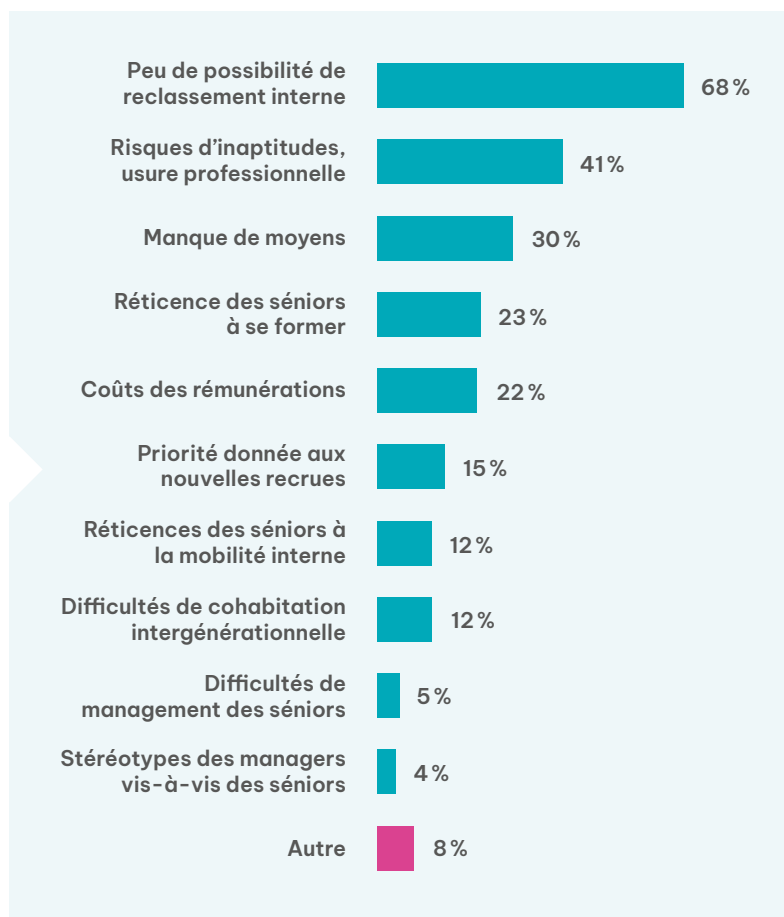
La transmission des compétences constitue le levier le plus mobilisé, avec **52 %** des répondants.



### Principaux freins au déploiement d'actions pour le maintien dans l'emploi des salariés en 2<sup>nd</sup> partie de carrière

Question choix multiples, base de 92 répondants

Les freins identifiés au déploiement d'actions pour le maintien dans l'emploi relèvent principalement de contraintes structurelles, en particulier le manque de possibilités de reclassement interne (68%), qui souligne la difficulté à proposer des parcours adaptés aux seniors au sein des organisations.



## Les enjeux et préconisations formulés à l'issue de l'étude

<b>Bien vieillir au travail et prévention de l'usure professionnelle</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place une approche préventive de santé avec l'ensemble des acteurs au sein des entreprises</li> <li>• Adapter les postes et les rythmes de travail (approche chronobiologique)</li> <li>• Mutualiser les moyens à l'échelle territoriale</li> </ul>
<b>Employabilité durable et reconversions professionnelles</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer l'employabilité durable en s'appuyant sur la collaboration intergénérationnelle et la diversification des modalités d'apprentissage.</li> <li>• Faire de la formation en seconde partie de carrière un enjeu clé</li> <li>• Faciliter les reconversions avec des outils adaptés; encourager une approche territoriale, valoriser les trajectoires « atypiques »</li> </ul>
<b>Lutte contre les stéréotypes et les représentations</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déconstruire les stéréotypes, lutter contre l'âgisme, sortir d'approches catégorielles</li> <li>• Favoriser la collaboration intergénérationnelle pour évoluer vers des approches inclusives favorisant la diversité générationnelle</li> </ul>
<b>Transmission des savoirs et pérennisation des compétences critiques</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et moderniser les dispositifs de transmission des savoir-faire</li> <li>• Valoriser la transmission intergénérationnelle</li> </ul>
<b>Recrutement des seniors et des + de 60 ans</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser le recrutement des seniors</li> <li>• Soigner l'intégration des seniors</li> <li>• Sécuriser les contrats courts</li> </ul>
<b>Aménagement et sécurisation des secondes parties de carrière</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualiser les parcours de seconde partie de carrière selon les aspirations</li> <li>• Encourager et faciliter l'accès aux temps partiels aménagés</li> <li>• Bien préparer son départ pour davantage d'anticipation et lisibilité</li> <li>• Limiter le coût des dispositifs de départs anticipés</li> </ul>
<b>Lever le tabou de la question économique</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des mécanismes de transition financière</li> <li>• Proposer des solutions choisies et sécurisées d'accès à des emplois avec un moindre niveau d'exigence</li> </ul>

## Méthodologie et chiffres clés du projet

**Étude sur l'impact de la transition démographique et l'allongement de la vie active dans les industries de la Chimie menée en 2025 par les cabinets Olecio et Julhiet Sterwen pour l'Observatoire des industries de la Chimie.**

- 133 répondants à l'enquête en ligne
- 82 accords analysés
- 40 entretiens avec des experts et des acteurs clés du secteur
- 2 ateliers de réflexion sur les préconisations réunissant une trentaine de participants