

Pages de Profils



Depuis le début des années 2000, les nombreux actifs issus des générations du baby-boom arrivent en fin de carrière. Année après année, les sorties du marché du travail ne cessent de croître ; ce phénomène perdurera jusqu'en 2020. À cet horizon, un tiers des actifs en emploi en 2005 dans le Nord-Pas-de-Calais aura définitivement cessé son activité. Ces retraits seront particulièrement importants dans les secteurs de l'administration, de l'éducation et de la santé/action sociale.

Les fins de carrière des baby-boomers jusqu'en 2020

Claire Warzée
Danièle Lavenseau
Service Études et Diffusion


INSEE NORD-PAS-DE-CALAIS - 130 AVENUE DU PRÉSIDENT J.F. KENNEDY - 59034 LILLE CEDEX

☎ 03 20 62 86 29 - 📠 : 03 20 62 86 00

En 2007, la région Nord-Pas-de-Calais compte un peu plus de 700 000 personnes âgées de 50 à 64 ans, représentant 27% des résidents de la région en âge de travailler. En 1990, ce poids des seniors n'était que de 22%. Cette progression de l'importance démographique des seniors résulte du vieillissement des générations de l'après-guerre. En 1946, on assiste à une explosion du nombre des naissances qui resteront très nombreuses durant près de 30 ans. En 1996, la première génération de 1946 a atteint l'âge de 50 ans. À partir de cette date, les baby-boomers sont venus alors, année après année, gonfler les effectifs des 50-64 ans ➔ [Graphique](#).

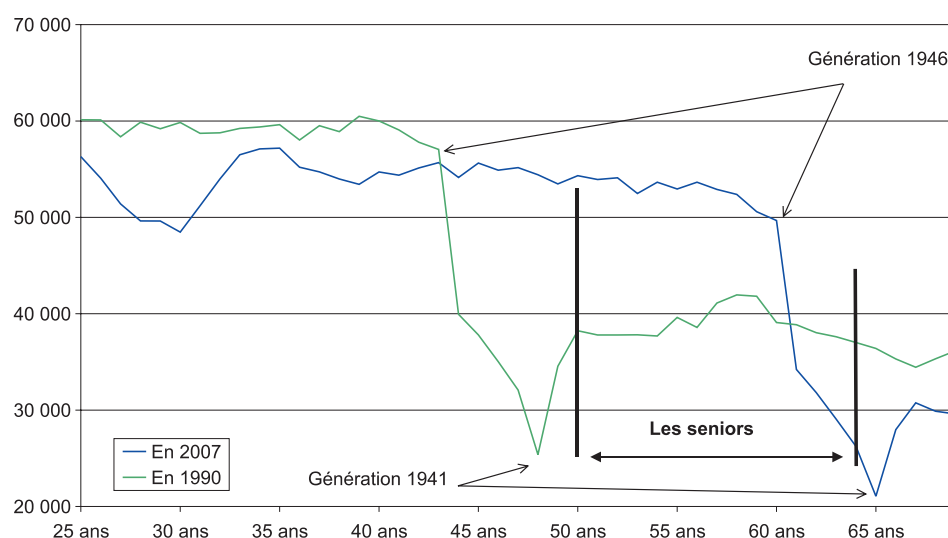
UNE IMPORTANCE CROISSANTE DES SENIORS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Au-delà de leur poids démographique croissant, les seniors se caractérisent également par des comportements d'activité qui se sont modifiés au cours du temps. En effet, leurs taux d'activité ont augmenté essentiellement du fait des femmes seniors plus actives que celles des générations précédentes. Au final, les 50-64 ans ont pris au cours des années récentes de plus en plus d'importance dans la population active. En 2005, environ 310 000 seniors travaillaient dans la région, soit près 20% de l'emploi total. Ce poids des 50-64 ans dans le Nord-Pas-de-Calais reste toutefois l'un des plus bas de France, à l'instar d'autres régions jeunes comme l'Alsace, la Lorraine, les Pays de la Loire, la Bretagne, la Haute-Normandie et la Picardie. Dans les régions les plus âgées de France, l'Aquitaine, l'Auvergne, la Bourgogne, le Limousin, le Poitou-Charentes, la Provence-Alpes Côte d'Azur ou la Corse, les travailleurs seniors représentent jusqu'à 25% des actifs en 2005 ➔ [Carte](#).

PRÈS DE 490 000 PERSONNES QUITTERONT LE MARCHÉ DU TRAVAIL À L'HORIZON 2020

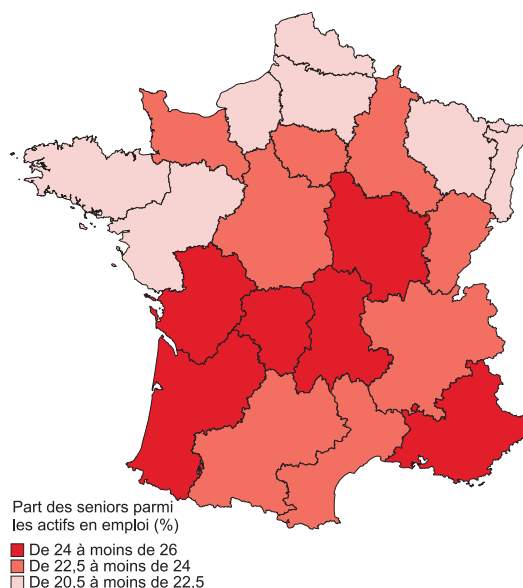
Depuis le début des années 2000, la première génération du baby-boom, née en 1946, a atteint l'âge de 55 ans, âge à partir duquel les actifs en emploi commencent à se retirer en nombre significatif du marché du travail. Année après année, ce sont de nouvelles générations nombreuses qui arrivent en fin de carrière. Les retraits du marché du travail ne cessent ainsi de

Graphique : LA POPULATION PAR ÂGE EN NORD-PAS-DE-CALAIS EN 1990 ET 2007



Guide de lecture : En 1990, le Nord-Pas-de-Calais compte 38 000 résidents âgés de 50 ans ; en 2007, ils sont 54 000. En 1990, la première génération du baby-boom, née en 1946, atteint 43 ans. En 2007, ces premiers baby-boomers ont 60 ans, ils font ainsi partie de la catégorie des seniors de même que les 10 générations suivantes. Source : Insee - Recensement de population 1990 - Estimations de population 2007

Carte : PART DES 50-64 ANS DANS LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE EN 2005



Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005, 2006, 2007

s'intensifier, tendance qui perdurera dans les années à venir. D'ici 2020, la majorité des 310 000 seniors en emploi en 2005 se seront définitivement retirés du marché du travail. À ces départs s'ajouteront également ceux d'un certain nombre d'actifs âgés de 35 à 50 ans en 2005, qui auront dépassé la cinquantaine à l'horizon 2020. Ainsi, en supposant des comportements de départs de fins de carrière similaires à ceux constatés sur un passé récent ➔ [Méthodologie](#), 490 000 personnes quitteront le marché du travail entre 2006 et 2020, soit 34% des actifs en emploi dans la région en 2005.

En lien avec le faible poids démographique des seniors, ce taux de retrait est l'un des plus bas de France derrière l'Alsace et l'Île-de-France. À l'inverse, c'est en Limousin, Bourgogne, Poitou-Charentes et Auvergne que le taux de retrait est au plus haut (37-38%).

DE NOMBREUSES FINS DE CARRIÈRE CHEZ LES AGENTS PUBLICS

Ce sont naturellement dans les secteurs employant le plus de seniors que les départs de fins de carrière seront les plus massifs ➔ [Tableau 1](#). Dans le Nord-Pas-de-Calais,

182 000 cessations d'activité - soit 37% des départs totaux - concerneront les trois secteurs de l'administration publique, de l'éducation et de la santé/action sociale. C'est dans ce dernier secteur, le plus important dans la région, que les départs seront les plus nombreux. Vient ensuite l'administration dont plus de 40% de ses actifs quittera le marché du travail d'ici 2020.

Les départs globaux dans les trois principaux secteurs de la région correspondent, en grande partie, aux fins d'activité des nombreux agents de la fonction publique d'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux. D'ici 2020, 40% des employés de catégorie C et même 46% des employés de catégorie B ou cadres seront sortis du marché du travail [► Tableau 2](#). À ces départs s'ajouteront par ailleurs le retrait de nombreux agents de services de la fonction publique, des établissements scolaires, des hôpitaux (intégrés dans la famille professionnelle des agents d'entretien). Ces derniers pèsent à la fois fortement dans l'emploi total et concentrent une part importante de seniors.

Dans le secteur de la santé/action sociale, les deux plus importants métiers de la santé (aides-soignants, infirmiers/sages-femmes) enregistreront près de 18 000 retraits, soit

un tiers des actifs en emploi en 2005. Chez les médecins, largement moins nombreux que les aides-soignants ou infirmiers, les départs seront pourtant presque aussi élevés. Cela s'explique par le fait qu'un tiers des médecins en 2005 sont des seniors. À l'horizon 2020, ce métier perdra ainsi 37% d'actifs arrivés en fin de carrière. Pour les mêmes raisons, les professions des aides à domicile/aides ménagères et des assistantes maternelles seront également confrontées à un taux de retrait de 40%.

Le secteur de l'éducation verra quant à lui partir en retraite 45 000 de ses actifs en emploi en 2005, dont 30 000 enseignants. Les fins de carrière dans cette profession représenteront 37% des effectifs en 2005.

DES TAUX DE DÉPARTS ÉGALEMENT TRÈS ÉLEVÉS DANS L'INDUSTRIE

Avec 78 000 fins de carrière, 40% des actifs de l'industrie manufacturière en 2005 se seront retirés du marché du travail d'ici 2020. Parmi les secteurs numériquement les plus importants, la métallurgie et transformation des métaux, l'industrie automobile et les industries des équipements mécaniques enregistreront des taux de retrait particulièrement importants, de respectivement 46%, 41% et 38%.

Près de 50 000 départs concerneront les secteurs de la construction et des transports, soit un tiers des actifs de 2005. Ce taux est relativement élevé alors que la part des seniors est inférieure à la moyenne dans ces secteurs. Ce constat s'explique par une forte pénibilité des emplois, entraînant des retraits définitifs du marché du travail précoces.

En raison de leur poids important dans l'emploi régional total, les fins de carrière dans les secteurs du commerce et des services aux entreprises seront relativement élevées avec respectivement 56 000 et 44 000 retraits. Néanmoins, les seniors ne représentant qu'une faible part des actifs dans ces deux secteurs, ces départs ne pèseront qu'à hauteur de 25% de la masse totale des emplois.

LES NOMBREUX DÉPARTS N'ENTRAÎNERONT PAS NÉCESSAIREMENT DES BESOINS DE RECRUTEMENT

Ces nombreux départs en retraite soulèvent la question des besoins futurs en main-d'œuvre. Au-delà du simple nombre de « fins de carrière », plusieurs facteurs sont à prendre en compte afin d'apporter une réponse, au moins partielle, à cette préoccupation.

Tableau 1 : ESTIMATIONS DU NOMBRE DE FINS DE CARRIÈRE PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ

Unité : nombre, %

Secteurs d'activité	Retraits 2006-2020	Actifs en emploi en 2005	Part des seniors	Taux de retrait
EQ - Éducation, santé, action sociale	117 600	338 300	24	35
ER - Administration	64 400	156 700	26	41
EJ - Commerce	56 500	206 900	17	27
EN - Services aux entreprises	44 000	170 100	16	26
EF - Industries des biens intermédiaires	42 400	104 900	24	40
EH - Construction	27 100	88 400	18	31
EP - Services aux particuliers	26 600	95 200	20	28
EK - Transports	22 300	65 700	17	34
EL - Activités financières	14 500	36 800	26	39
EE - Industries des biens d'équipement	14 200	37 500	22	38
EA - Agriculture, sylviculture, pêche	13 400	32 900	28	41
EB - Industries agricoles et alimentaires	12 400	39 700	18	31
ED - Industrie automobile	11 700	28 800	24	41
EC - Industrie des biens de consommation	9 900	28 200	21	35
EG - Énergie	6 600	13 300	22	49
EM - Activités immobilières	5 900	15 400	26	38
Total	489 500	1 458 800	21	34

Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005, 2006, 2007, modèle de microsimulation Insee

Les mutations structurelles de l'économie conduisent depuis quelques années à une progression des emplois tertiaires. En particulier, le vieillissement de la population suscite des besoins croissants dans les métiers de la santé et des services à la personne. À l'inverse, sous l'effet de la concurrence et des gains de productivité, le secteur industriel et tout particulièrement les emplois ne nécessitant pas de qualification se replient depuis de nombreuses années. Ainsi, le poids de l'industrie dans le

Nord-Pas-de-Calais ne représente plus que 17% de l'emploi total en 2007, soit 10 points de moins qu'en 1990. Ce repli explique que de nombreuses professions d'ouvriers telles que celles du textile, qui à l'horizon 2020 perdront 45% de leurs actifs de 2005, n'auront pas à renouveler l'ensemble de leur main-d'œuvre sortante [Tableau 2](#). À l'inverse, la double combinaison future d'un besoin croissant d'emplois d'aide à la personne et de très nombreux départs dans les métiers d'employés de maison et

d'aides à domicile laisse augurer un important besoin de recrutement dans ces professions.

Ce constat pourrait toutefois être sensiblement atténué par l'augmentation des taux d'activité chez les seniors. En supposant que les actifs tendent à partir en retraite à des âges sensiblement plus élevés que par le passé, les très nombreux retraits de seniors s'étaleraient alors sur une période plus importante.

Tableau 2 : LES MÉTIERS À PLUS FORTS TAUX DE RETRAIT

Unités : nombre, %

Famille professionnelle	Retraits 2006-2020	Actifs en emploi en 2005	Part des seniors	Taux de retrait
T10 : Employés de maison	6 700	12 700	39	52
Q20 : Cadres de la banque et des assurances	4 400	9 200	35	48
X00 : Professionnels de la politique et clergé	400	900	32	48
P10 : Employés de la fonction publique (cat B)	11 400	24 700	29	46
F10 : OQ du textile et du cuir	2 500	5 400	28	46
P20 : Cadres de la fonction publique	8 700	19 000	35	46
E20 : TAM des industries de process	6 200	13 700	25	45
F50 : TAM mat. souples, bois et ind.graphiques	1 200	2 500	26	45
A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylv., bûcherons	10 200	22 600	32	45
F00 : ONQ du textile et du cuir	3 500	7 700	24	45
L30 : Secrétaires de direction	2 100	4 600	31	45
D10 : OQ travaillant par enlèvement de métal	2 800	6 300	23	45
D20 : OQ travaillant par formage de métal	4 600	10 300	24	44
B10 : OQ des TP, du béton et de l'extraction	3 100	7 100	23	44
L60 : Dirigeants d'entreprises	4 600	10 500	34	44
D60 : TAM des industries mécaniques	5 700	13 200	27	43
Q10 : Employés et techniciens des assurances	6 500	15 200	28	43
G00 : OQ de la maintenance	9 300	21 600	25	43
D40 : OQ de la mécanique	4 500	10 500	23	43
J40 : Agents d'exploitation des transports	2 300	5 500	19	42
J60 : Cadres transports, logistique, aviation (nav.)	1 300	3 100	23	42
T22 : Assistants maternels	8 900	21 600	30	41
Q00 : Employés et techniciens de la banque	4 900	12 000	26	41
B50 : Conducteurs d'engins du BTP	1 700	4 200	22	41
P00 : Employés de la fonction publique (cat C)	20 600	50 800	24	40
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	11 400	28 300	30	40
S30 : Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restau.	3 900	9 800	31	40
L50 : Cadres administratifs, comptables et financiers	8 800	22 000	28	40
B60 : TAM du BTP	5 800	14 700	24	40
E10 : OQ des industries de process	8 600	21 800	21	39
T40 : Agents d'entretien	30 600	80 100	28	38
G10 : TAM de la maintenance et de l'organisation	9 200	24 200	21	38
C10 : OQ de l'électricité et de l'électronique	1 200	3 300	17	38
P40 : Armée, police, pompiers	7 200	19 600	12	37
W00 : Enseignants	29 200	79 400	26	37
V20 : Médecins et assimilés	7 700	21 000	32	37

Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005, 2006, 2007, modèle de microsimulation Insee

LES ARRIVÉES D'ACTIFS : UNE RESSOURCE DE MAIN-D'OEUVRE

Les besoins de main-d'œuvre des métiers sont à mettre en regard des ressources. De cette adéquation entre besoins et ressources résulteront d'éventuelles difficultés de recrutement dans certains métiers.

Les entrées de jeunes actifs sur le marché du travail constitueraient en premier lieu un potentiel apport important de main-d'œuvre. Dans ce contexte, face à de nombreux postes à pourvoir, le lien emploi/formation sera un facteur essentiel d'ajustement entre offre et demande de travail pour chaque métier.

L'augmentation progressive au cours du temps des taux d'activité féminins aux âges intermédiaires fournirait également une réserve de postulantes, en particulier pour les métiers d'aides à domicile, souvent occupés par des personnes souhaitant reprendre une activité en milieu de carrière. Cette réserve serait particulièrement importante dans la région où les taux d'activité féminins sont parmi les plus bas de France.

À l'inverse, les mobilités géographiques affecteraient la réserve de main-d'œuvre dont la région pourrait disposer pour répondre aux éventuels besoins de recrutement. Depuis plusieurs années, par le jeu des flux migratoires, la région Nord-Pas-de-Calais perd, toutes professions confondues, largement plus d'actifs qu'elle n'en gagne. Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir. Cette perte de main-d'œuvre réduirait le nombre de candidats potentiels pour le renouvellement des actifs arrivés en fin de carrière.

L'AJUSTEMENT ENTRE BESOINS ET RESSOURCES DE MAIN-D'OEUVRE PAR LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES

Enfin, les mobilités professionnelles constitueraient également un facteur d'ajustement entre offre et demande de travail. Les métiers les plus attractifs en termes de salaires/conditions d'emploi, seront très probablement moins confrontés à des difficultés de recrutement. L'exemple des métiers de l'encadrement illustre ce propos. Nécessitant plus d'expérience, les postes

de cadres, occupés par des actifs plus âgés, seront en proportion plus concernés par des retraits nombreux. Au palmarès des métiers affichant les plus forts taux de retrait : les cadres de la banque et des assurances (48%), les dirigeants d'entreprise (44%), les cadres administratifs, comptables et financiers (40%). De par les qualifications requises, les jeunes actifs ne seraient pas les candidats adéquats pour ces postes. En revanche, très attractifs et correspondant souvent à une promotion professionnelle, ils trouveraient en grande partie repreneurs parmi les actifs d'âge intermédiaire en provenance de divers métiers. Une précédente étude intitulée « Recrutements et mobilité professionnelle » [Pour en savoir plus](#) a toutefois mis en évidence un groupe de métiers de l'encadrement qui nécessitant des compétences plus spécifiques, notamment dans la banque/assurance et dans le BTP, connaîtraient plus de difficultés de recrutement.

MÉTHODOLOGIE : COMMENT ESTIMER LE NOMBRE DE FINS DE CARRIÈRE À L'HORIZON 2020 ?

L'estimation du nombre de retraits définitifs du marché du travail a été réalisée au moyen d'un modèle de microsimulation. Partant de la photographie des actifs en emploi en 2005 établie au moyen des quatre vagues d'enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005, 2006 et 2007, on détermine pour chaque actif en emploi s'il est plus probable qu'il poursuive son activité l'année suivante ou qu'il quitte définitivement le marché du travail. Cette probabilité de poursuite de l'activité dépend de l'âge de l'actif, de son sexe, son régime de retraite, sa catégorie socioprofessionnelle et son diplôme ; elle est établie à partir des taux de retrait observés par le passé aux enquêtes Emploi annuelles de 1993 à 2002. On effectue cette simulation année après année, en faisant vieillir à chaque fois d'un an les actifs toujours en emploi. On estime ainsi de 2006 à 2020 un nombre de retraits définitifs du marché du travail d'actifs qui occupent un emploi en 2005. Ces retraits ne portent que sur les actifs entre 50 et 65 ans : de façon automatique, l'exercice maintient les actifs de moins de 50 dans l'emploi et fait sortir du marché du travail les actifs encore en emploi à 65 ans. Le modèle ne prend pas en compte de possibles migrations interrégionales ou changements de métiers/secteurs d'activité qui pourraient intervenir avant le départ de fin de carrière.

Dans une région, le taux de retrait du marché du travail est le 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. Cette part reflète la perte d'actifs occupant un emploi que connaîtrait chaque région pour cause de fin de carrière en supposant que ceux qui occupent un emploi en 2005 restent dans leur région de travail.

De même, par métiers et secteurs d'activité, les taux de retrait mesurent la part d'actifs en emploi en 2005 qui auront définitivement quitté le marché du travail en 2020 en supposant une stabilité des actifs dans leur métier ou secteur d'activité de 2005 jusqu'au moment du retrait définitif.

DÉFINITIONS

Les seniors : dans cette étude, est considérée senior toute personne âgée de 50 à 64 ans

Famille professionnelle (FAP) : la nomenclature de métiers utilisée dans cette étude est celle des Familles professionnelles 2003 de la DARES, décomposée en 86 postes.

Secteur d'activité : correspond à la Nomenclature Économique de Synthèse (NES)

Pour en savoir plus :

- Projections 2020 : la baisse de la population active semble inéluctable - Insee Nord-Pas-de-Calais - Pages de profils n° 58, juillet 2009.
- Recrutements et mobilité professionnelle - Insee Nord-Pas-de-Calais - Pages de profils n° 41, juillet 2008.
- Les métiers en 2015 - Rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications » - Centre d'analyse stratégique et Dares, janvier 2007.