

Pages de Profils



D'ici 2020, un peu moins d'un actif sur trois exerçant un emploi en région Nord-Pas-de-Calais quitterait définitivement le marché du travail, soit près de 439 000 séniors. Ces fins d'activité génèrent dès aujourd'hui des besoins en termes de renouvellement de main d'œuvre. Ce besoin est moins élevé dans la région qu'au niveau national, du fait notamment d'une population active jeune. La pénibilité du travail ou encore les entrées précoces dans la vie active contribuent néanmoins à faire augmenter le nombre de cessations d'activités. D'ampleurs différentes suivant les professions, les besoins de renouvellement seraient plus particulièrement marqués dans les domaines des services aux particuliers et de la santé. À l'inverse, les domaines industriels se heurtent à des difficultés économiques et posent question sur le potentiel renouvellement des emplois pour faire face aux nombreux départs.

439 000 séniors cesseraient leur activité professionnelle d'ici 2020 : quels enjeux pour la formation en Nord-Pas-de-Calais ?

Betty Becuwe

Vincent Bonjour

Service études et diffusion



INSEE NORD-PAS-DE-CALAIS - 130 AVENUE DU PRÉSIDENT J.F. KENNEDY - CS 70769
59034 LILLE CEDEX - ☎ 03 20 62 86 29 - 📠 03 20 62 86 00

Encadré 1 : CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES (CPRDFP)

Signé le 31 mai 2011 par l'Etat et la Région, le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) constitue un véritable outil de pilotage de la stratégie à moyen terme de la formation professionnelle en région. Il traduit la volonté partagée de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle d'une meilleure coordination de leurs outils et de leurs interventions financières.

Afin de mettre en œuvre de manière très opérationnelle ce contrat de plan et ainsi, inscrire le développement des formations professionnelles dans les réalités de l'économie régionale, les signataires ont souhaité s'engager dans un cycle de contractualisation avec les branches professionnelles sous la forme de Contrats d'Objectifs Sectoriels (COS)

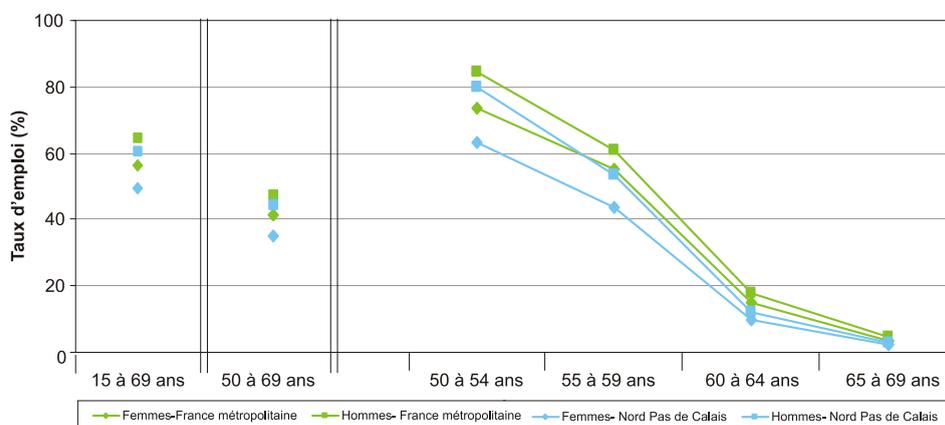
Depuis le début des années 2000, les générations issues du baby-boom atteignent les âges de fin d'activité professionnelle. Les premiers « baby-boomers » nés en 1946 ont atteint en 1996 l'âge de 50 ans, et sont venus depuis gonfler la population des séniors âgés de 50 à 69 ans. En 2009, 875 000 séniors résident dans le Nord-Pas-de-Calais, soit 120 000 de plus qu'en 1999. Ce vieillissement de la population constitue un réel enjeu pour notre société, notamment sur le marché du travail. Les fins d'activité de ces séniors, selon les différents domaines professionnels, génèrent dès aujourd'hui des enjeux en termes de renouvellement des emplois et par conséquent de formation [► Encadré 1](#).

MOINS DE 40 % DES SÉNIORS EN EMPLOI EN 2010 DANS LA RÉGION

En 2009, 345 000 personnes âgées de 50 à 69 ans occupent un emploi dans la région, représentant ainsi près de 23 % de la population active occupée de la région, s'établissant à près de 1 481 000 actifs. Cette part reste toutefois plus faible qu'au niveau national (24,5 %) du fait notamment d'un poids démographique initial des 50 à 69 ans moins important, mais aussi d'un moindre maintien dans l'emploi des actifs âgés dans la région. En effet, avec seulement 40 % de séniors en emploi, le Nord-Pas-de-Calais se situe parmi les régions enregistrant les taux d'emploi de séniors les plus faibles (20^e rang sur 22, juste devant la région Languedoc-Roussillon et la Corse). Dans la région, cet écart avec la moyenne nationale n'est toutefois pas spécifique à la classe d'âge des séniors [► Graphique 1](#) : taux de chômage important, plus grande inactivité chez les femmes contribuent au plus faible taux d'emploi régional, et ce quel que soit l'âge.

La part des séniors en emploi diminue mécaniquement à partir de 50 ans, et chute brutalement entre 55 et 59 ans. Cette baisse du taux d'emploi est plus prononcée, concernant les hommes du Nord-Pas-de-Calais, qu'en moyenne nationale. Dans l'ensemble, seulement un peu moins de la moitié des Nordistes âgés de 55 à 59 ans exercent un emploi. De 60 à 64 ans, cela ne concerne plus qu'un Nordiste sur 10, et après 65 ans, à peine un sur 50.

Graphique 1 : TAUX D'EMPLOI EN RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS ET EN FRANCE MÉTROPOLITAINE SELON L'ÂGE



Source : recensement de la population 2009 (Insee).

LA MOITIÉ DES SÉNIORS DANS LA SANTÉ, L'ACTION SOCIALE ET L'ÉDUCATION

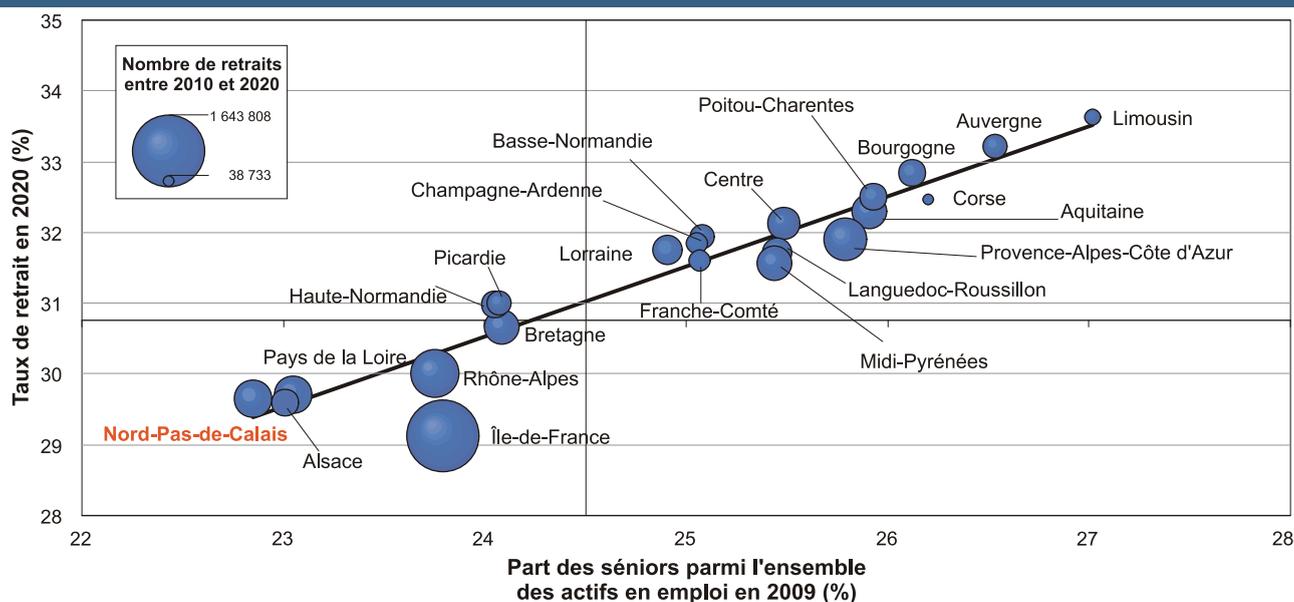
En 2009, cinq secteurs d'activité concentrent plus de la moitié des effectifs des séniors sur le marché de l'emploi régional (50,6 %) : l'administration publique, le commerce, l'enseignement, l'action sociale et les activités pour la santé humaine. Ces secteurs cumulent près de 48 % de l'emploi total régional, soit plus de 706 000 emplois.

Certains secteurs d'activité sont particulièrement âgés : dans la région, c'est dans les activités des services à la personne, les télécommunications, l'agriculture et la métallurgie que la part des actifs âgés de 50 à 69 ans est la plus importante.

439 000 SÉNIORS CESSERAIENT LEUR ACTIVITÉ D'ICI 2020

Au début des années 2010, en moyenne nationale et chaque année, un séniorsur dix passe de l'emploi à la retraite. Mais les séniors peuvent cesser définitivement leur activité pour d'autres motifs : raisons de santé, chômage puis dispense de recherche d'emploi pour les séniors de plus de 59 ans, etc. Ces cessations définitives d'emploi sont estimées à l'horizon 2020 [► Pour en savoir plus](#) en supposant le maintien des comportements de fins de carrière observés entre 2003 et 2011, tout en tenant compte de l'impact des diverses réformes des retraites intervenues jusque juillet 2012.

Graphique 2 : TAUX DE RETRAIT DES SÉNIORS EN FONCTION DE LA PART DES SÉNIORS EN EMPLOI

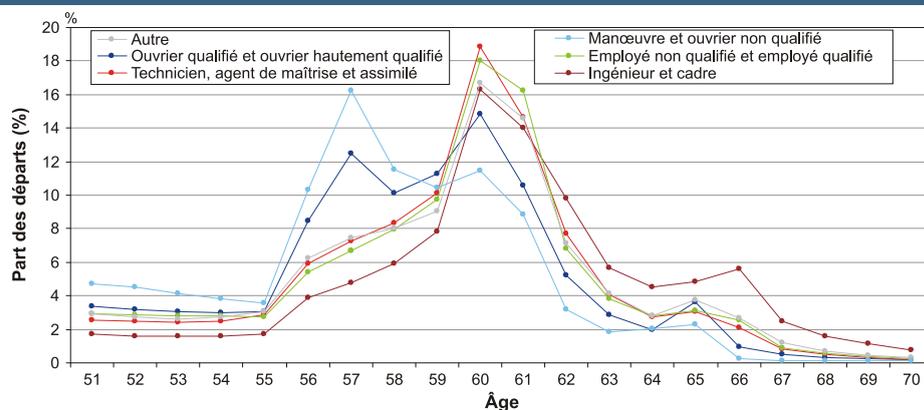


Note de lecture : En région Île-de-France, en 2009, 23,8 % des actifs en emploi ont plus de 50 ans. Parmi les actifs en emploi en 2009, 29,1 % cesseraient définitivement leur activité à l'horizon 2020, soit 1 643 808 seniors.
Source : recensement de la population 2009 et modèle de micro simulation (Insee).

Dans la région Nord-Pas-de-Calais, à l'horizon 2020, 439 000 seniors devraient ainsi cesser définitivement leur activité : 39 500 en moyenne chaque année entre 2010 et 2015 puis, entre 2016 et 2020, ces départs seraient plus importants avec 40 500 départs en moyenne annuellement. Ces départs supplémentaires seraient essentiellement féminins, en lien avec le développement progressif de l'activité féminine depuis les années 1960.

La région Nord-Pas-de-Calais connaîtrait ainsi un nombre important de départs de fins de carrière, en cinquième position derrière des régions de taille importante comme l'Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Pays de la Loire. Pourtant, le taux de retrait régional, qui permet de potentiellement déterminer les besoins en renouvellement de main d'œuvre, serait le plus faible des régions de province : 29,6% des actifs en emploi en 2009 cesseraient définitivement leur carrière en 2020, contre 30,8 % en France métropolitaine. Ce taux de retrait est fortement lié à la part des seniors en emploi parmi l'ensemble des personnes en emploi ➤ [Graphique 2](#) : plus la population en emploi d'une région est âgée, plus la part de personnes susceptibles de cesser leur activité à l'horizon 2020 serait importante. Avec seulement 22,8 % d'actifs en emploi âgés de plus de 50 ans contre 24,5 % en moyenne nationale, la région Nord-Pas-de-Calais se caractérise par une population active jeune et par conséquent des taux de retrait plus faibles.

Graphique 3 : PROFIL PAR ÂGE DES RETRAITS ATTENDUS ENTRE 2010 ET 2020 SELON LA QUALIFICATION EN NORD-PAS-DE-CALAIS



Note de lecture : Entre 2010 et 2020, 16 % des ouvriers non qualifiés qui cesseront leur activité le feront à 57 ans.
Source : recensement de la population 2009 et modèle de micro-simulation (Insee).

DES CESSATIONS D'ACTIVITÉ PLUS PRÉCOCES POUR LES EMPLOIS LES MOINS QUALIFIÉS

La part des seniors parmi l'ensemble des actifs en emploi n'explique pas à elle seule les besoins en renouvellement : ouvriers et cadres ne cessent pas leurs activités aux mêmes âges. D'une manière générale, plus le niveau de qualification est faible, plus les départs sont précoces. Ainsi, les ouvriers non qualifiés ➤ [Définitions](#) cesseraient leur activité en moyenne à 58 ans entre 2010 et 2020. Ils ont notamment commencé leur vie active plus tôt, mais les raisons de ces départs plus précoces peuvent être variées : problèmes de santé, préretraite, etc. À l'autre bout de l'échelle des qualifications, les ingénieurs

et cadres cesseraient en moyenne leur activité à 61 ans : leur début d'activité est généralement plus tardif et ils seraient plus de 8 % à prolonger leur activité au-delà de 67 ans ➤ [Graphique 3](#).

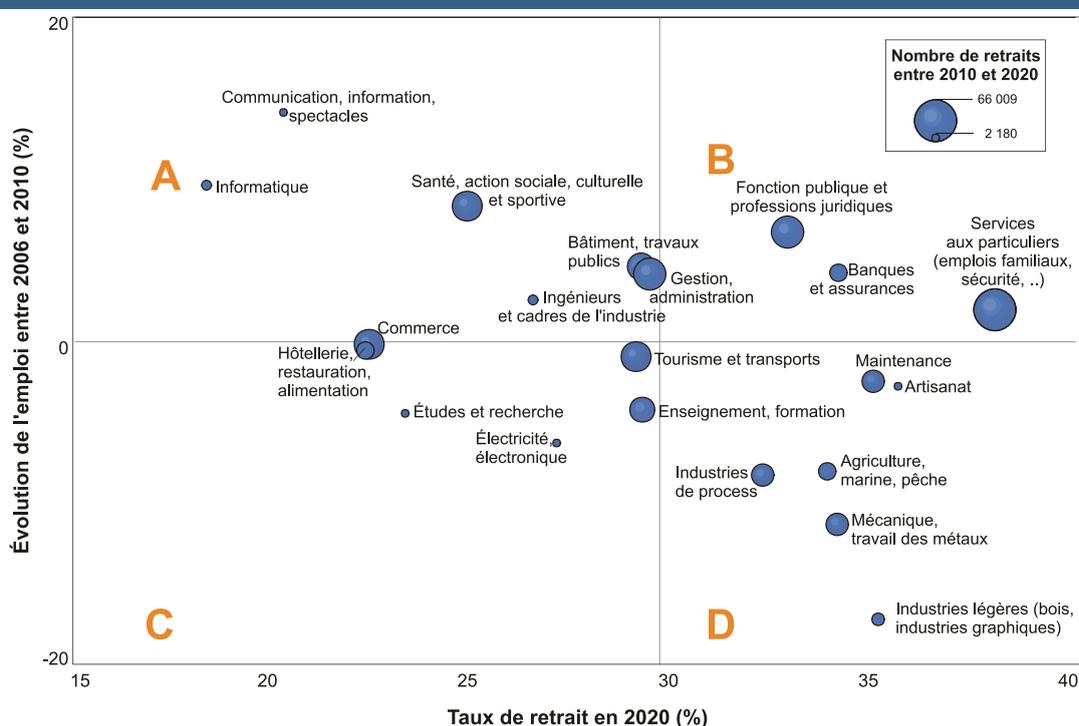
Ainsi, dans les régions plutôt industrielles comme le Nord-Pas-de-Calais mais aussi la Picardie ou la Lorraine, les taux de retrait seraient supérieurs à ce que l'on pourrait attendre du fait de la jeunesse de leur population active : les parts des ouvriers et employés sont supérieures à la moyenne nationale dans ces régions ➤ [Tableau 1](#). À l'inverse, dans les régions où les cadres sont nombreux comme en Île de France ou en Midi-Pyrénées, les taux de retraits seraient moins importants qu'attendus.

Tableau 1 : ÂGE MOYEN DE CESSATION D'ACTIVITÉ SELON LA QUALIFICATION DES ACTIFS ENTRE 2010 ET 2020

	Nord-Pas-de-Calais			France métropolitaine		
	Âge moyen de départ entre 2010 et 2020	Part des actifs en emploi (%)	Part des seniors en emploi (%)	Âge moyen de départ entre 2010 et 2020	Part des actifs en emploi (%)	Part des seniors en emploi (%)
Manœuvre et ouvrier non qualifiés	57,8	8	6	58,1	7	5
Ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié	58,6	15	16	59,2	15	16
Employé non qualifié et employé qualifié	59,4	29	31	59,6	27	28
Technicien, agent de maîtrise et assimilé	59,4	19	19	59,6	19	19
Ingénieur et cadre	61,0	11	14	61,1	15	17
Autre	59,4	17	15	59,8	17	15
Ensemble	59,3	100	100	59,7	100	100

Source : recensement de la population 2009 et modèle de micro-simulation (Insee).

Graphique 4 : TAUX DE RETRAIT DANS LES DOMAINES PROFESSIONNELS AU REGARD DE L'ÉVOLUTION RÉCENTE DE L'EMPLOI



Source : recensements de la population et modèle de micro simulation (Insee).

DES BESOINS DE RENOUVELLEMENT D'AMPLEURS DIFFÉRENTES

Les départs de fin d'activité sont principalement liés à l'âge des salariés et a fortiori, à la relation complexe faisant intervenir la période de recrutement, les caractéristiques des différents régimes de retraites et à la santé économique du secteur concerné. Ainsi, a priori, une proportion élevée de départs en retraite se situerait dans les domaines où une décroissance des effectifs a été vive au début des années 2000, et le non-renouvellement des salariés a entraîné un vieillissement des effectifs. À l'inverse, dans les secteurs où les effectifs ont récemment augmenté, le plus souvent par l'embauche de jeunes salariés, l'effet des départs à la retraite est plus faible.

Afin de déterminer les domaines professionnels pour lesquels des besoins en formation pourraient se dégager dans les années à venir, les taux de retraits ont été mis en regard des évolutions d'emploi constatées entre 2006 et 2010 (Graphique 4). Les domaines professionnels peuvent ainsi être regroupés en 4 groupes :

- Domaines *en essor* à faible taux de retrait (A)
- Domaines *en essor* à fort taux de retrait (B)
- Domaines *en déclin* à fort taux de retrait (D)
- Domaines *en déclin* à faible taux de retrait (C)

Nous nous intéresserons ici plus particulièrement aux domaines professionnels où le nombre de départs est important, ainsi que les domaines pour lesquels le taux de retrait est nettement supérieur à la moyenne. En effet, les domaines où les taux de retraits

sont faibles (informatique, communication, information et spectacles, restauration...) peuvent présenter également des besoins de formation mais ceux-ci ne sont pas à mettre en lien avec des cessations d'activité importantes des seniors. Dans d'autres domaines comme la fonction publique ou les professions juridiques, les enjeux en termes d'emploi ou de formation sont liés à des décisions politiques plus générales que le cadre régional.

DOMAINES DES SERVICES AUX PARTICULIERS ET DE LA SANTÉ : DE NOMBREUX DÉPARTS À COMBLER

Le domaine des services aux particuliers recouvre de multiples métiers : employés de maison, assistantes maternelles ou encore

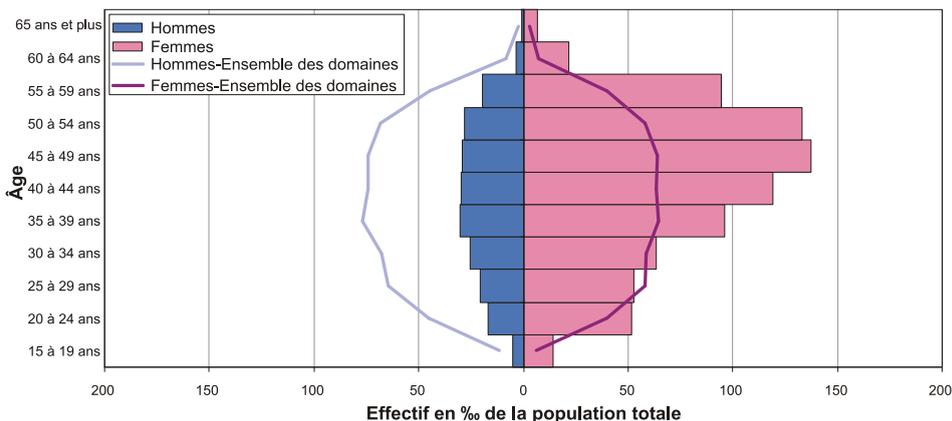
les agents de sécurité. Particulièrement âgés et féminins [Graphique 5](#), ces métiers sont en effet souvent choisis en cas de reprise d'activité en milieu de vie active. Ainsi, les départs dans ce domaine professionnel sont particulièrement nombreux : 66 000 personnes devraient cesser leur activité, soit 15 % des départs de la région. 82% de ces départs seraient féminins. De plus, le taux de retrait dans ce domaine est particulièrement important puisque ce sont deux séniors en emploi en 2009 sur cinq qui y cesseraient définitivement leur activité.

Depuis 2005 et la mise en place de la loi Borloo, l'emploi dans le domaine des services aux particuliers a connu une croissance dynamique. Même s'il est difficile de prévoir à partir de ces résultats des possibilités d'emploi ou de formation, les besoins de la population devraient s'accroître encore davantage, notamment avec le vieillissement de la population. Inversement, si les aides de l'État diminuent ou les conditions de vie des ménages ne le permettent plus, l'évolution future de l'emploi dans les services aux particuliers semble plus incertaine. Quoi qu'il en soit, les emplois des services aux particuliers se doivent avant tout d'être plus attractifs. Ceci est d'autant plus vrai qu'après 2010, les personnes qui sont traditionnellement recrutées dans ce domaine (les femmes de plus de 40 ans) seront moins nombreuses qu'aujourd'hui : elles sont nées après le baby-boom et font partie de classes d'âges plus creuses.

Un autre domaine se détache particulièrement par son nombre important de retraits : celui de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive. Plus de 37 000 séniors devraient y cesser leur activité, soit 8,5 % du nombre total de cessations définitives d'activité dans la région. Globalement jeune avec seulement 21% de séniors en activité, ce domaine est pourtant contrasté avec d'un côté les métiers dédiés à l'action sociale, culturelle et sportive très jeunes et de l'autre ceux de la santé plus âgés (39 % des médecins et assimilés ont plus de 50 ans en 2009).

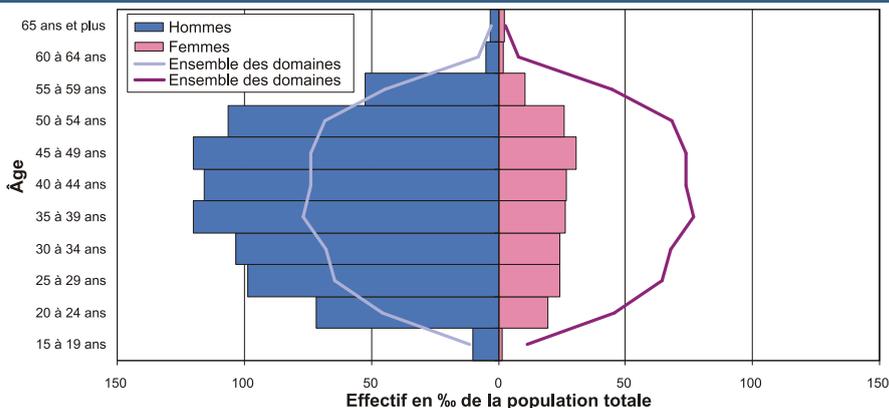
Concernant les métiers liés à la santé, l'enjeu en termes d'emploi ou de formation est différent de celui des services aux particuliers : le numerus clausus dans les formations médicales est décidé au niveau national, et

Graphique 5 : PYRAMIDE DES ÂGES DES ACTIFS EN EMPLOI DANS LE DOMAINE DES SERVICES AUX PARTICULIERS DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS



Source : recensement de la population 2009 (Insee).

Graphique 6 : PYRAMIDE DES ÂGES DES ACTIFS EN EMPLOI DANS LE DOMAINE DES INDUSTRIES DE PROCESS DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS



Source : recensement de la population 2009 (Insee).

les médecins ou infirmiers peuvent s'implanter où ils le désirent. Le défi de la région consiste alors essentiellement à attirer et à favoriser l'implantation des professions médicales.

DOMAINES INDUSTRIELS : DES DÉPARTS MASSIFS QUI INTERROGENT SUR L'AVENIR DE CES SECTEURS

Dans les domaines industriels, les taux de retrait sont aussi également soutenus. Pour les industries légères ou la mécanique et le travail des métaux, ce taux de retrait important (respectivement 35 % et 34 %) est lié principalement à une part de personnes en emploi de plus de 50 ans supérieure à la moyenne nationale, conjuguée à des retraits plus précoces des travailleurs souvent peu qualifiés. Dans les industries de process [Graphique 6](#), le taux de retrait élevé (32 %) tient uniquement à des retraits

plus précoces : en effet, la part des séniors en emploi y est de 20,3 %, soit 2,6 points de moins que pour l'ensemble des actifs. Les difficultés des industries de process de la région conduiraient à de nombreux départs anticipés, contribuant à faire augmenter mécaniquement les cessations d'activité à l'horizon 2020.

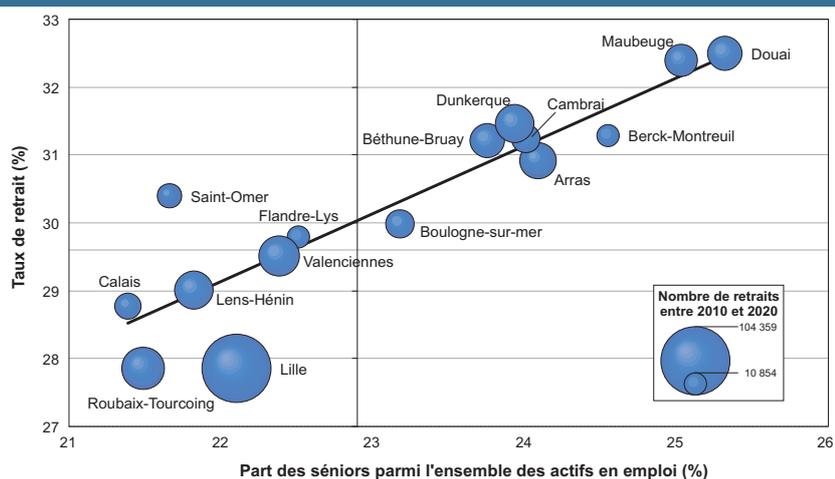
Dans ces domaines industriels, la diminution structurelle de l'emploi laisse supposer qu'une grande partie de ces départs ne sera pas remplacée, et contribuera à faire diminuer l'emploi. La redynamisation de ces domaines industriels constitue alors un double défi puisque d'un côté il semble nécessaire de former vers des emplois plus qualifiés qui participeront à l'innovation et à l'augmentation de la productivité tout en soutenant ces secteurs pour leur permettre de faire face aux difficultés économiques.

Encadré 2 : DES ZONES D'EMPLOI DIFFÉREMENT IMPACTÉES

Les retraits sur les zones d'emploi du Nord-Pas-de-Calais sont à mettre en relation avec les spécificités locales. En effet, le taux de retrait d'un territoire varie en fonction de la part des séniors en emploi parmi l'ensemble des actifs en emploi sur celui-ci, la qualification de ses actifs ou encore sa spécialisation dans un domaine particulier .

Les zones d'emploi où la part des séniors en emploi est importante connaissent de façon logique les taux de retraits les plus élevés (zones d'emploi de Douai, Maubeuge, Berck Montreuil...). A l'inverse, à Calais ou Roubaix Tourcoing, les taux de retrait sont faibles en raison d'une part de séniors en emploi faible.

Graphique 7 : TAUX DE RETRAIT DES SÉNIORS EN FONCTION DE LA PART DES SÉNIORS EN EMPLOI - ZONES D'EMPLOI DU NORD-PAS-DE-CALAIS



Source : recensement de la population 2009 et modèle de micro simulation (Insee).

Cependant, ces taux de retrait sont également impactés par les spécialisations des territoires. Ainsi, ceux des territoires à vocation industrielle, où les ouvriers sont surreprésentés, sont tirés vers le haut : à Dunkerque, Béthune-Bruay et surtout Saint-Omer. La spécialisation de cette zone d'emploi dans les industries de process (Cristallerie d'Arques) engendre de nombreux retraits plus précoces.

À l'inverse, les taux de retrait sur les zones d'emploi où les métiers plus qualifiés sont surreprésentés sont tirés vers le bas. C'est le cas notamment de Lille, Roubaix-Tourcoing ou, dans une moindre mesure, Arras.

DÉFINITIONS

Les **séniors** désignent dans cette étude les personnes âgées de 50 à 69 ans.

La **population active occupée** (ou population en emploi) comprend, au sens du recensement de la population, les personnes qui déclarent être dans l'une des situations suivantes :

- exercer une profession (salariée ou non), même à temps partiel ;
- aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ;
- être apprenti, stagiaire rémunéré ;
- être chômeur tout en exerçant une activité réduite ;
- être étudiant ou retraité mais occupant un emploi.

Le **taux de retrait** du marché du travail est le rapport entre la population qui sera définitivement sortie du marché du travail sur la période 2010-2020 et celle qui occupe un emploi dans la région en 2009.

La notion de **cessation définitive d'activité** ou encore de **départs de fins de carrière** recouvre diverses situations de départ de l'emploi sans retour : 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, l'entrée au chômage pour les personnes âgées de 59 ans ou plus ...

Cette étude retient une approche par métier selon la nomenclature des **Familles Professionnelles** (FAP) élaborée par la Dares. 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.

Le **niveau de qualification** des actifs est déterminé à partir de la nomenclature des familles professionnelles. Il reflète le niveau des qualifications utilisé par Pôle Emploi, dont elle est un regroupement. Cependant, au sein de certaines familles professionnelles, il existe plusieurs niveaux de qualification (dans l'agriculture notamment). Le niveau de qualification dans ces familles est ainsi classé comme « Autre ». On distingue ainsi 6 niveaux de qualification :

- Manœuvre et ouvrier non qualifié
- Ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié
- Employé non qualifié et employé qualifié
- Technicien, agent de maîtrise et assimilé
- Ingénieur et cadre
- Autre

POUR COMPRENDRE CES RÉSULTATS

L'estimation du **nombre de retraits définitifs** du marché du travail utilise un modèle de micro simulation. À partir de la photographie des actifs en emploi par âge (données issues du recensement de la population 2009), le modèle va faire vieillir ces individus, estimant année après année jusqu'en 2020, s'il est plus probable qu'ils poursuivent leur activité ou qu'ils quittent définitivement leur emploi. Les probabilités de départ pour chaque individu sont établies à partir des enquêtes Emploi en continu de 2003 à 2011 au niveau national et des projections de probabilités de cessations définitives d'activité calculées par le modèle de micro simulation national de l'Insee, Destinie 2. Ce modèle intègre la dernière réforme des retraites de 2010 ainsi que le décret du 4 juillet 2012. Les probabilités dépendent de l'âge, du sexe, du régime de retraite, de la catégorie socioprofessionnelle et du diplôme.

La méthode comporte plusieurs limites :

- Elle ne prend pas en compte d'éventuelles évolutions économiques qui auraient pour conséquence de ralentir ou accélérer le rythme de départs de fin de carrière. En effet, sont négligés ici les impacts que la hausse progressive des taux d'activité ou l'évolution du taux de chômage pourraient avoir sur le maintien des séniors en emploi.
- Elle suppose que, pour cause de fin de carrière, les actifs en emploi en 2009 restent dans leur région de travail jusqu'au moment du retrait définitif ; elle suppose également une stabilité des actifs dans leur métier et leur secteur d'activité.

Pour en savoir plus

- « Ressorts et enjeux de l'attractivité des territoires du Nord-Pas-de-Calais », *Pages de Profils*, n° 104, février 2012, Jérôme Fabre, Nicolas Hosdez.
- « Emploi des seniors - Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Dares, Document d'études*, n°164, septembre 2011.

Suivi partenarial

Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais

**Service « Observation et Prospective Régionale »
Direction du Développement Durable,
de la Prospective et de l'Evaluation**
Stéphane Humbert

MAPRF
Eric Liedts
Delphine Gustin

Insee

Betty Becuwe
Vincent Bonjour