

Étude



Viellissement des actifs dans les Pays de la Loire : le « papy-boom » et ses enjeux

Confrontée au vieillissement de sa population active, la région des Pays de la Loire est face à un défi important pour l'emploi. L'arrivée en fin de vie active des générations du « baby-boom » va concerner tous les métiers, qu'ils soient qualifiés ou non. Selon les projections, trois actifs sur dix participeraient à la retraite entre 2010 et 2020 dans la région, ce qui générerait dès aujourd'hui des enjeux en termes de renouvellement des emplois et d'accompagnement des publics. Des opportunités d'embauche devraient toutefois apparaître, notamment dans l'économie présentielle et pour les métiers liés à la « Silver economy ». Face à cette situation, le maintien dans l'emploi des seniors et la question de la pénibilité au travail vont prendre une importance croissante. Ces défis ne se posent pas avec la même acuité dans les vingt zones d'emploi des Pays de la Loire.

Philippe GRAY,
Delphine LEGENDRE (Insee)

Au recensement de la population de 2009, les Pays de la Loire comptent 665 000 seniors (personnes âgées de 50 à 64 ans), ce qui représente près de 30 % des résidents de la région en âge de travailler¹ ; en 1999, cette proportion n'était que de 23,5 %. Cet accroissement est la conséquence du vieillissement des générations plus nombreuses nées dans la période après-guerre. En 1996, la première génération de 1946 issue de ce « baby-boom » a en effet atteint l'âge de 50 ans et, depuis, les « baby-boomers » viennent renforcer les effectifs des 50-64 ans.

Un actif en emploi sur quatre est un senior

Les seniors représentent en moyenne 23 % des actifs en emploi des Pays de la Loire contre 24,8 % au niveau national. Dans la région, 49 % des seniors actifs en emploi sont des femmes, près de 4 points de plus que parmi les actifs âgés de moins de 30 ans. Le développement de l'emploi féminin a en effet été particulièrement important dans certains métiers tertiaires fortement qualifiés (cadres de la fonction publique, enseignants, médecins...). Toutefois, les femmes continuent à représenter plus de 90 % des effectifs des métiers de service faiblement qualifiés : ainsi, les métiers d'employés de maisons, d'aides à domicile, d'aides ménagères et d'assistants maternels sont presque exclusivement féminins. Ces métiers,

souvent précaires, affichent une proportion de seniors actifs supérieure de près de 15 points à la moyenne régionale (37 % contre 23 %).

Les métiers de service aux personnes sont les plus touchés par le vieillissement de leurs actifs

Dans la région, en termes d'effectifs, cinq groupes de métiers rassemblent la moitié des seniors en emploi. Réflétant la structure sectorielle de l'emploi régional, les services aux particuliers et aux collectivités (avec les métiers d'assistants maternels et d'aides à domicile), la gestion des entreprises (secrétaires, employés administratifs, dirigeants d'entreprise), l'administration publique (enseignants, agents de catégories B et C), la santé/action sociale et le commerce comptent les plus forts effectifs d'actifs âgés.

Les catégories de professions les plus concernées par le vieillissement des actifs en 2009 sont les agriculteurs exploitants (38 % des actifs ont 50 ans ou plus en 2009), suivis des artisans, commerçants et chefs d'entreprise (33 %), puis des cadres et professions intellectuelles supérieures (29 %), des employés de la fonction publique (23 %), des professions intermédiaires (21 %) et des ouvriers (19 %). Plus particulièrement, les employés de maison, les médecins, les cadres de la fonction publique, les aides à domicile

Réalisée en partenariat avec :



¹ Population âgée de 15 à 64 ans.

et aides ménagères ainsi que les cadres de la banque et des assurances connaissent le plus fort vieillissement de leurs actifs.

Ces métiers peuvent être très qualifiés, tels les dirigeants d'entreprise ou les médecins, dont la carrière commence souvent plus tardivement et est donc plus encline à se prolonger. Mais les seniors se retrouvent également dans des métiers pas ou peu qualifiés, comme les services à la personne.

Entre 2010 et 2020, 3 actifs sur 10 cesseront leur activité dans les Pays de la Loire

Sur la période 2010-2020, 440 000 personnes actuellement en activité devraient partir à la retraite, soit 30 % de la population active âgée de 15 à 64 ans en 2009. Ce taux de retrait est légèrement inférieur à la moyenne nationale et place les Pays de la Loire parmi les régions françaises les moins touchées par la vague de départs à la retraite des « baby-boomers ». Les hommes seraient un peu plus nombreux à cesser leur activité que les femmes (232 000 contre 208 000), même si leur taux de retrait est similaire.

Les agents d'entretien, les enseignants, les agriculteurs, les employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés), les conducteurs de véhicules, les assistants maternels et les aides à domicile et aides ménagères connaîtront les départs à la retraite les plus importants.

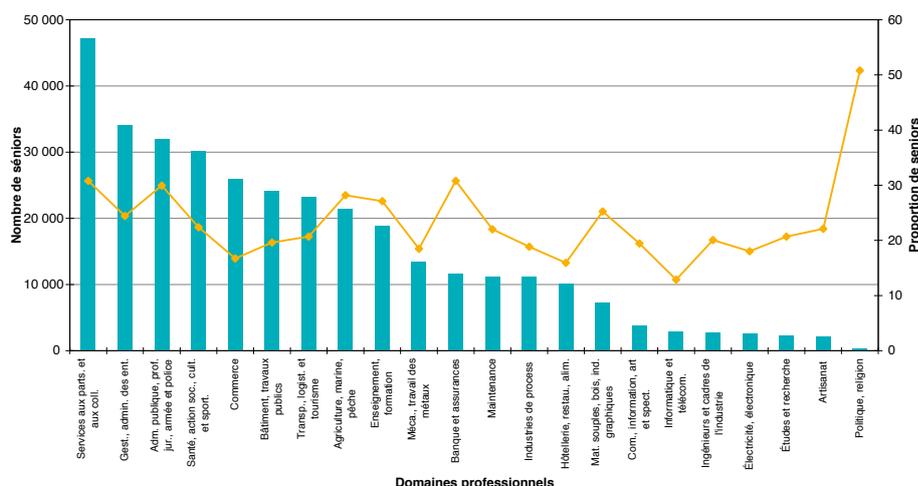
Avec des volumes plus réduits, 42 % des cadres de la banque et des assurances et 36 % des médecins et pharmaciens atteindront l'âge de la retraite.

Le renouvellement des emplois : un enjeu, dès aujourd'hui

Les départs à la retraite des actifs actuellement en emploi vont peser sur la gestion des ressources en main-d'œuvre et sur les besoins en matière d'emploi et de formation dans les territoires. Le taux de retrait par métier, qui indique l'intensité avec laquelle les différentes professions vont être concernées par les départs, connaît une forte amplitude, relative aux proportions de seniors par métier. Comparativement au taux de retrait régional (30 %), les

Plus de seniors dans les services, les emplois de bureau et l'administration

Nombre et proportion de seniors par domaine professionnel dans les Pays de la Loire



Lecture : dans les Pays de la Loire, les métiers du commerce rassemblent 26 000 seniors, qui représentent 17 % des actifs en emploi de ce domaine professionnel.
Champ : population active occupée de 15 à 64 ans dans les Pays de la Loire.
Source : Insee, Recensement de la population 2009.

métiers du commerce affichent des taux beaucoup plus bas (14 % pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie/restauration par exemple). Les professionnels des services aux particuliers et aux collectivités occupent l'autre bout du spectre, avec des taux de retrait pouvant atteindre 55 % (employés de maison). Ainsi, la moitié des employés de maison, des ouvriers du textile et du cuir, des assistants maternels et des aides à domicile, et plus du tiers des agriculteurs en emploi en 2009 devraient partir à la retraite entre 2010 et 2020.

Pour les acteurs locaux de l'emploi-formation consultés par le Carif-Oref (cf. encadré), le renouvellement des effectifs d'agriculteurs-exploitants ne devrait pas se faire à volume égal : le regroupement des exploitations et un repli des actifs vers le salariat agricole sont des phénomènes déjà largement observés, qui devraient se poursuivre et générer de nouveaux besoins. Parmi ceux-ci, l'accompagnement des transmissions d'entreprises agricoles,

en termes de conseil ou d'appui financier devient nécessaire. Dans l'agriculture comme dans les autres métiers à forte proportion d'indépendants (artisans, commerçants, chefs d'entreprise), les questions de la transmission du bien professionnel et du soutien de l'entrepreneuriat vont se poser avec acuité.

Métiers liés au vieillissement de la population : entre opportunités et précarité

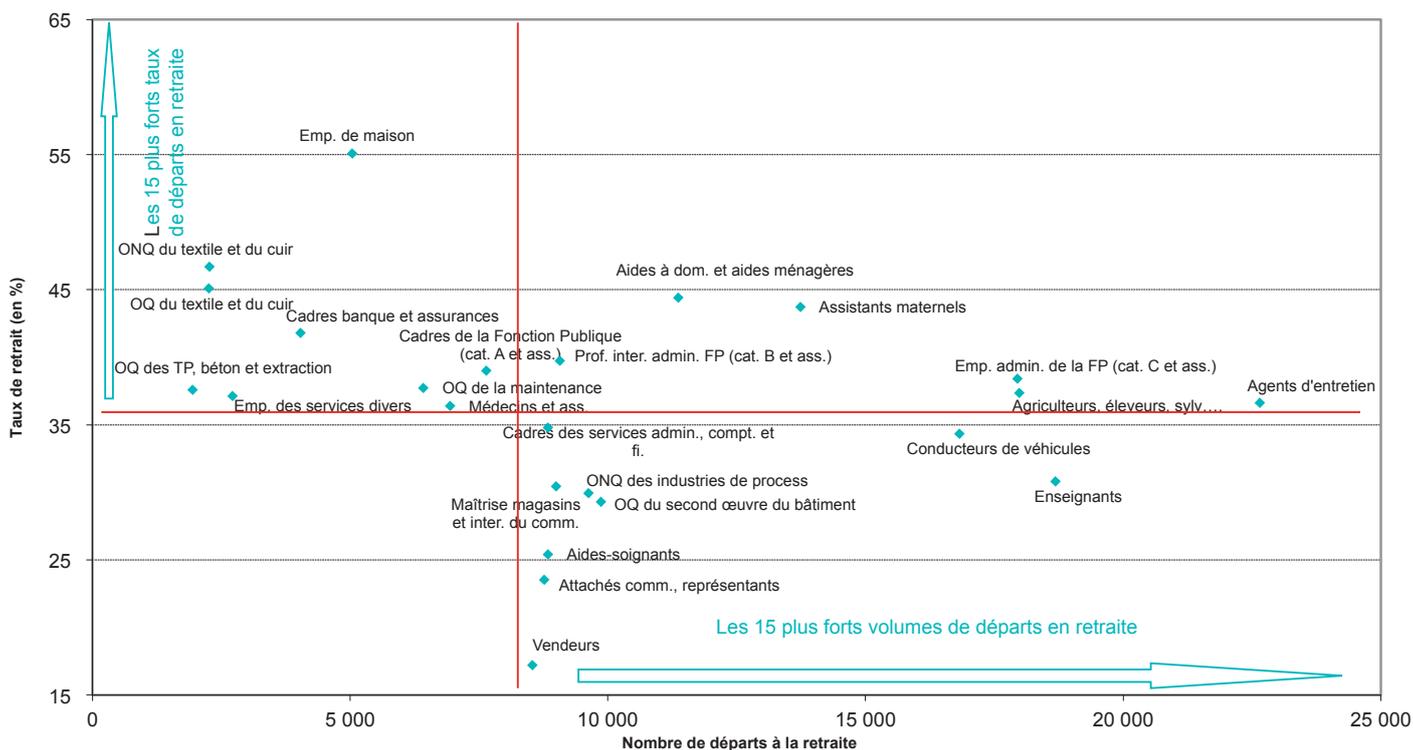
Souvent précaires, peu qualifiés, concernés par la pénibilité physique (port de charges, déplacements sur la voie publique) et présentant un salaire horaire moyen à peine supérieur à 70 % de la moyenne régionale, les métiers de services aux particuliers (employés de maison, aides à domicile...) attirent un public plus âgé, souvent en deuxième partie de carrière ou en reconversion professionnelle. Ces métiers sont les premiers touchés par le vieillissement de leurs actifs. Ainsi, les aides à domi-

En 2013, le Carif-Oref a animé une démarche de diagnostic territorial ciblé sur la thématique du **vieillissement des actifs en emploi**. Dans ce cadre, le Carif-Oref s'est associé à l'Insee pour dresser un état des lieux chiffré du vieillissement des actifs en emploi à l'échelle de la région des Pays de la Loire, des zones de diagnostics territoriaux et des zones d'emploi 2010. Dans un second temps, cet état des lieux a été soumis aux acteurs locaux de l'emploi et de la formation pour identifier des enjeux territoriaux dans le cadre de **cinq consultations locales** organisées à l'échelle de chacun des départements. À l'issue de ces consultations, un diagnostic régional territorialisé sur le vieillissement des actifs en emploi dans les Pays de la Loire a été rédigé, reprenant les éléments clés de l'état des lieux chiffré et présentant des **enjeux** territoriaux en termes d'emploi, de formation et d'orientation.



Des métiers vieillissants dans les services, l'agriculture et la fonction publique

Départs à la retraite et taux de retrait sur la période 2010-2020 par métier dans les Pays de la Loire



Lecture : dans les Pays de la Loire, selon les projections du modèle de microsimulation Destinie 2, les aides à domicile et aides ménagères seront 11 400 à cesser leur activité professionnelle sur la période 2010-2020, ce qui représente 44 % des actifs de ce métier en 2009.
 Champ : population active occupée de 15 ans ou plus dans les Pays de la Loire.
 Source : Insee, Recensement de la population 2009, modèle de microsimulation Destinie 2.

ciles et aides ménagères sont parmi les métiers qui vont connaître à la fois les plus importants volumes (11 000 personnes) et les plus forts taux de départs à la retraite (44 %), offrant ainsi des opportunités d'emploi. Dans le même temps, avec le vieillissement inéluctable de la population, la croissance de besoins spécifiques aux personnes âgées peut générer un gisement d'emploi dans les services à destination des séniors ou l'aide aux personnes âgées. Cette « Silver economy », promise à un bel avenir, va probablement nécessiter un renforcement de la professionnalisation et de la formation au sein de ses métiers. L'adaptation des conditions d'emploi et une meilleure information des publics seront également des leviers importants afin d'en améliorer l'attractivité.

Les conditions de travail, enjeux pour les entreprises comme pour les salariés

Dans ce contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et d'allongement de la durée du travail, l'état de santé des salariés séniors et l'adaptation des conditions de travail sont des préoccupations auxquelles les entreprises

devront faire face dans les années à venir. En effet, la pénibilité du travail est un enjeu majeur pour le maintien dans l'emploi des séniors : l'usure professionnelle générée par la pénibilité a des conséquences pour la santé des employés âgés comme pour les entreprises (perte de savoir-faire) et la collectivité (absentéisme).

Les conséquences du vieillissement sur l'appareil productif

Le vieillissement aura également un impact sur l'appareil productif de la région : par exemple, le départ de 42 % des ouvriers du textile et du cuir pourrait remettre en cause le maintien de cette activité dans les Pays de la Loire. D'autres secteurs industriels ont un taux de retrait élevé, comme la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (41 %), l'industrie des télécommunications (41 %) et les industries extractives (38 %), qui connaîtraient des taux de départs supérieurs à la moyenne régionale (30 %). Dans ces secteurs, les problèmes de transmission des compétences, de maintien d'un appareil de formation suffisant, et même de la

pérennité de certains sites de production sont prégnants. Toutefois, pour ces trois secteurs, les départs à la retraite présentent de faibles volumes (moins de 3 000 personnes par secteur sur la période 2010-2020), et relèvent souvent d'entreprises nationales, rendant plus délicate une analyse prospective.

La réduction des départs anticipés, conjuguée à l'allongement de la durée de cotisation et au recul du départ à la retraite, risque d'avoir des incidences sur les métiers des secteurs industriels qui se singularisaient dans la région par des départs précoces. Pour les entreprises de ces secteurs, peu habituées à gérer des séniors, le maintien dans l'emploi des salariés âgés est un enjeu important.

L'emploi des séniors concentré dans les zones d'emploi urbaines

Les grandes zones d'emploi urbaines concentrent l'emploi des séniors (60 % pour l'ensemble des zones de Nantes, Angers, Le Mans et Saint-Nazaire). À elle seule, la zone d'emploi de Nantes rassemble le quart des séniors actifs en emploi de la région.

Les séniors représentent plus du quart



des actifs en emploi dans les zones plus rurales de La Flèche et Saumur, ainsi que dans la zone d'emploi littorale des Sables-d'Olonne. Dans ces trois zones d'emploi, la proportion de départs en retraite sur la période 2010-2020 est également plus importante que la moyenne régionale (30 %) : cette proportion culmine à 33 % dans la zone d'emploi de La Flèche.

À l'opposé, les zones d'emploi d'Ance-nis, des Herbiers et de Sablé-sur-Sarthe affichent des proportions de seniors parmi les actifs en emploi inférieures de 1,5 à 3 points à la moyenne régionale (23 %) et des effectifs relativement faibles : ces zones ne regroupent que 4 % des seniors actifs en emploi de la région. La faible part des seniors parmi les actifs en emploi de ces zones peut s'expliquer notamment par une population globalement plus jeune que la moyenne régionale. Dans ces zones d'emploi, les taux de départ à la retraite sont plus faibles que la moyenne régionale.

Définitions

Les **seniors** désignent dans cette étude les personnes âgées de 50 à 64 ans, en activité ou non.

L'étude se fonde sur la **population active** (avec ou sans emploi) en 2009, au sens du recensement de la population, ce qui correspond donc à la population active occupée à laquelle s'ajoutent les chômeurs en recherche d'emploi et les militaires du contingent tant que cette situation existait.

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.

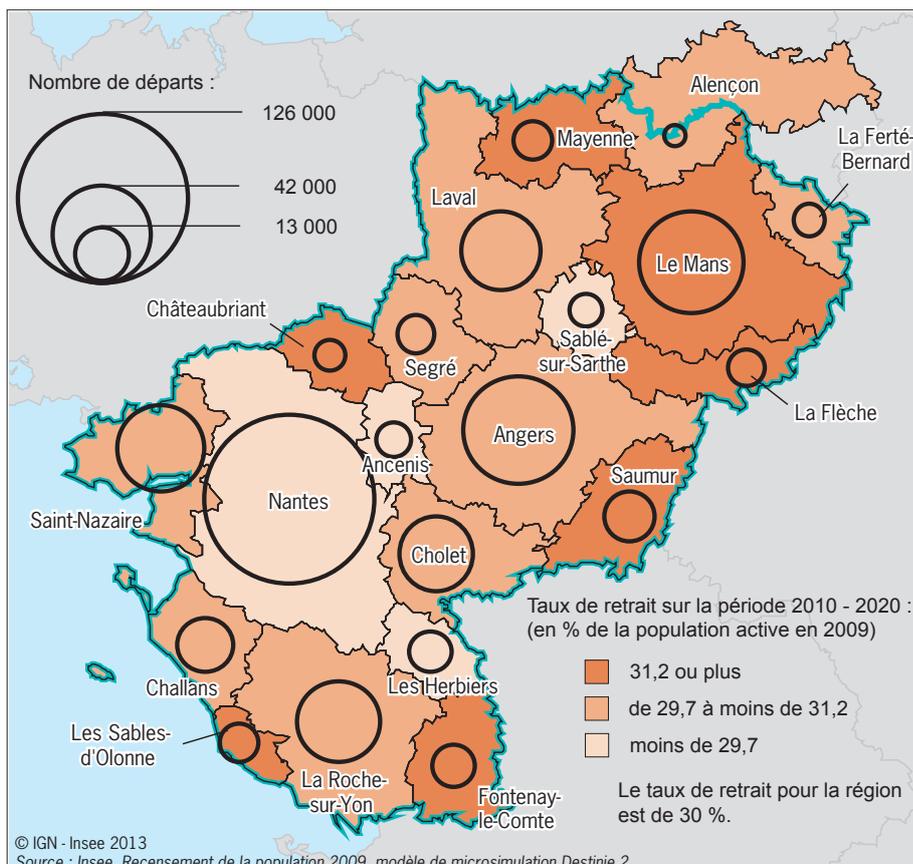
La « **Silver economy** » regroupe toutes les entreprises agissant pour et/ou avec les personnes âgées.

L'évaluation du nombre de **retraits définitifs du marché du travail** utilise un modèle de microsimulation (Destinie 2) associé à des estimations établies à partir des enquêtes Emploi en continu de 2003 à 2011 au niveau national. La méthodologie est définie dans les données complémentaires de cette étude disponibles sur internet.



Des départs à la retraite nombreux dans les zones d'emploi urbaines

Taux de retrait et nombre de départs à la retraite par zone d'emploi sur la période 2010 - 2020



Pour en savoir plus :

Emploi en Pays de la Loire : un actif sur quatre est un senior, Carif-Oref Pays de la Loire, *diagnostic régional territorialisé*, mars 2013.

Plus de 9 000 actifs supplémentaires chaque année en Pays de la Loire d'ici 2030, Insee Pays de la Loire, *Études*, n°111, octobre 2012.

L'emploi des seniors en Pays de la Loire : enjeux et perspectives, Insee Pays de la Loire, *Dossier*, n°37, juin 2010.

360 000 retraits d'activité dans les Pays de la Loire d'ici 2020, Insee Pays de la Loire, *Études*, n°83, décembre 2009.

Cette publication est issue d'un partenariat entre le Carif-Oref et l'Insee Pays de la Loire. Elle vise à éclairer le débat public sur les enjeux territoriaux du vieillissement des actifs en emploi.

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :
Jean-Paul FAUR
RÉDACTEUR EN CHEF : Sylvain DUVERNE
SECRÉTARIAT DE RÉDACTION :
Clémence CULY, Dany HAUGMARD,
Véronique REMONDINI
BUREAU DE PRESSE : 02 40 41 75 89
COORDINATION : Sébastien CHÉRON
ILLUSTRATEUR : Maxime SIMONOVICI
CHARTRE GRAPHIQUE : NYL Communication
MISE EN PAGE / IMPRIMEUR :
La Contemporaine

Direction régionale de l'Insee des Pays de la Loire

105, rue des Français Libres - BP 67401 - 44274 NANTES Cedex 2
Tél. : 02 40 41 75 75 - Fax : 02 40 41 79 39

Informations statistiques au 09 72 72 4000 pour le prix d'un appel local.

Dépôt légal : 3^e trimestre 2013

ISSN 1633-6283

© INSEE Pays de la Loire
Juillet 2013