

# Études

[www.insee.fr/pays-de-la-loire](http://www.insee.fr/pays-de-la-loire)

N° 83. Décembre 2009



## 360 000 retraits d'activité dans les Pays de la Loire d'ici 2020

Dans les Pays de la Loire, les seniors de 50 à 64 ans en emploi sont moins nombreux, en moyenne, qu'au niveau national car ils cessent leur activité de façon plus précoce. Issus des générations du *baby-boom*, ils seront cependant nombreux à se retirer du marché du travail dans les dix années à venir : un tiers des actifs en emploi en 2005 cesseront leur activité professionnelle d'ici 2020. Le renouvellement des effectifs, plus de 36 000 par an, est un enjeu majeur des dix prochaines années pour nombre de métiers dans un contexte de stagnation de la population active. Des opportunités de recrutement se feront jour dans les secteurs où les postes occupés par des seniors répondent à des besoins pérennes. Les ouvriers qualifiés et les métiers des services à la personne seraient ainsi parmi les plus impactés par le renouvellement de leurs effectifs.

Christophe FOUCHARD

**E**n 2006, dans les Pays de la Loire, 317 000 personnes âgées de 50 à 64 ans sont en emploi, ce qui représente 22 % de l'emploi total. La part des seniors dans l'emploi de la région est légèrement plus faible qu'au niveau national (23 %). Ceci s'explique principalement par un taux d'emploi des seniors plus bas dans la région : alors que jusqu'à 55 ans, les habitants des Pays de la Loire sont davantage en emploi, c'est l'inverse au-delà de 55 ans. Avec 34 personnes de 55 à 64 ans sur 100 ayant un emploi, les Pays de la Loire sont ainsi loin de remplir l'objectif européen du sommet de Stockholm de 2001. Cet objectif consiste à atteindre, à l'horizon 2010, un taux d'emploi de 50 % pour les travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Si aucune région française n'y parvient, la moyenne nationale s'élève cependant à 37 %. Le taux d'emploi régional passe ainsi sous la barre symbolique de 50 % dès 57 ans.

### Des cessations d'activité précoces

Le faible taux d'emploi des seniors dans les Pays de la Loire s'explique largement par la structure de l'appareil productif régional et les pratiques sociales associées. Poids important d'une industrie essentiellement

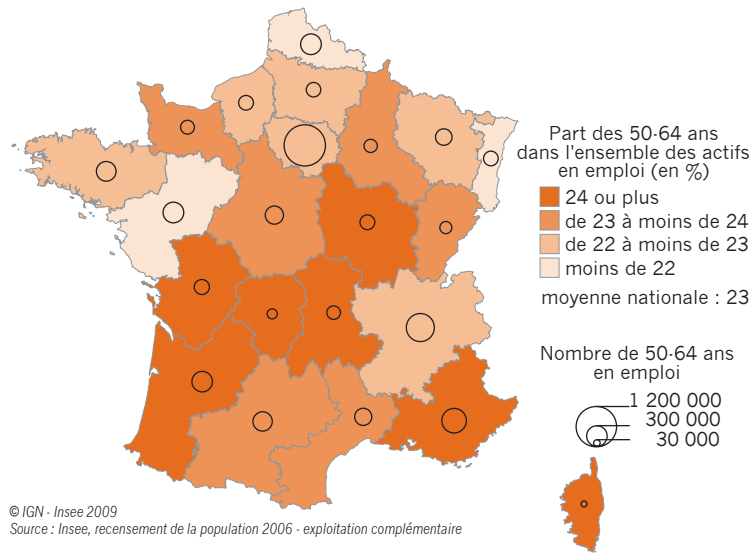
de main-d'œuvre, faible niveau de qualification, carrières démarrées précocement, mesures d'âges (préretraites notamment) concourent aux cessations d'activité précoces, dès 55 ans.

La région, comme beaucoup d'autres, crée de fait une « trappe à inactivité » pour les seniors. Préretraites publiques, retraites anticipées et dispenses de recherche d'emploi pour les seniors de plus de 55 ans conduisent à des retraits massifs du marché de l'emploi. En France métropolitaine, l'addition de ces mesures aboutit au retrait de plus de 500 000 quinquagénaires de plus de 54 ans du marché du travail, soit 13 % de cette classe d'âge. En Pays de la Loire et pour la tranche d'âges 55-59 ans, parmi les 98 000 inactifs dénombrés en 2006, plus de 22 000 seniors dispensés de recherche d'emploi ne sont pas inscrits à Pôle emploi. Pour 100 seniors âgés de 55 à 59 ans, on dénombre 56 actifs (59 France métropolitaine), 10 inactifs retirés de l'emploi par dispense de recherche d'emploi (6 France métropolitaine) et seulement 4 chômeurs (5 France métropolitaine). Illustration parfaite de cette « trappe à inactivité », ces seniors dispensés de recherche d'emploi étaient deux à trois fois plus nombreux que les chômeurs recensés en 2006.



# 360 000 retraits d'activité dans les Pays de la Loire d'ici 2020

## Peu de seniors parmi les actifs en emploi en Pays de la Loire en 2006



### L'emploi des seniors, une question d'avenir

Comme en France, les Pays de la Loire connaissent, et continueront de connaître pendant de longues années, un vieillissement de la population active. Ainsi, en 2020, la part des seniors dans la population active va passer à un actif sur quatre contre un sur cinq en 2005. On comptera ainsi environ 450 000 seniors en emploi en moyenne durant la période 2016-2020, ce chiffre traduisant une hausse d'un tiers par rapport à 2005. Celle-ci, bien supérieure à celle projetée au niveau national (+ 25 %), interviendra en outre dans un contexte de stabilisation de la population active. Dans l'hypothèse où les Pays de la Loire rattraperaient progressivement les niveaux d'activité français pour les personnes de 55 ans ou plus, le vieillissement de la population active deviendrait encore plus marqué qu'au niveau national. Employeurs et pouvoirs publics seront donc amenés à gérer la question des âges sur la durée.

L'enjeu des prochaines années est double: d'une part favoriser le renouvellement des postes occupés par les actifs partant à la retraite de la façon la plus harmonieuse possible, et d'autre part maintenir les seniors en emploi dans de bonnes conditions. Afin de réduire les difficultés de recrutement, certains métiers pourraient être rendus plus attractifs en agissant sur différents leviers: salaire, conditions de travail, formation continue, mobilité professionnelle...

### 360 000 départs d'ici 2020

Issues des générations nombreuses du baby-boom, 450 000 personnes occupant

un emploi en 2005 cesseront toute activité professionnelle entre 2006 et 2020, dont 360 000 entre 2011 et 2020, en supposant des comportements de départs en retraite similaires à ceux constatés sur le passé récent (cf. encadré). Ainsi, en seulement quinze ans, un tiers des actifs en emploi en 2005 auront terminé leur carrière. Ce taux de retrait est légèrement inférieur à la moyenne nationale, du fait principalement d'une part plus faible des seniors dans la population active. La région se positionne ainsi au 4<sup>ème</sup> rang des régions ayant les plus faibles taux de retrait, derrière l'Alsace, l'Île-de-France et le Nord-Pas-de-Calais.

Le rythme des départs en retraite s'accélérerait à partir de 2015. Chaque année, entre 2015 et 2020, 38 600 personnes de plus de 55 ans se retireraient du marché du travail, contre 34 000 par an entre 2007 et 2014. Les départs seraient particulièrement massifs dans l'éducation, la santé, l'action sociale et l'administration, en raison notamment du poids actuel des 50-64 ans au sein de la population en emploi. Les retraits dans ces secteurs d'activité représenteraient le tiers des fins de carrière à l'horizon 2020. L'impact des départs en retraite se déclinera ainsi diversement selon les métiers. Les départs en fin de carrière ne seront par ailleurs remplacés que s'ils répondent à des besoins pérennes.

### Ouvriers qualifiés : de nombreux postes à pourvoir

Les métiers appelés à offrir le plus de postes à pourvoir seront ceux qui combineront une forte croissance des effectifs, des créations d'emplois excédant largement les suppressions, et des dé-

parts en retraite élevés. Ainsi, les postes à pourvoir seront particulièrement nombreux parmi les métiers essentiellement masculins d'ouvriers qualifiés, où les départs en retraite sont souvent précoces du fait de carrières commencées tôt. Cette projection s'appuie toutefois sur l'hypothèse que certains pans de l'industrie régionale, actuellement très fragilisés par la crise économique, seront en mesure de créer de nouveaux emplois industriels à moyen terme. En effet, l'incertitude concernant l'avenir de ces métiers, particulièrement exposés à la concurrence internationale, est forte. Par ailleurs, certaines entreprises pourraient trouver un intérêt à ne pas remplacer tous les départs, en augmentant notamment l'automatisation de leurs procédés de fabrication.

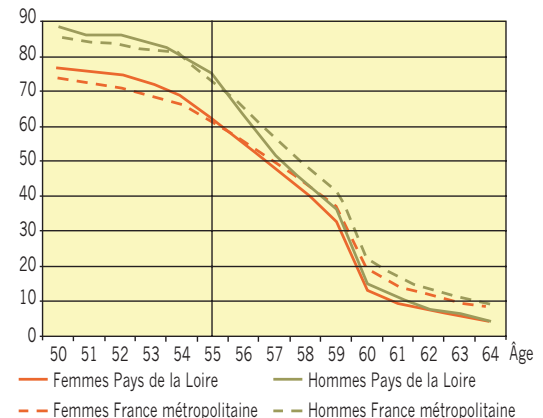
Les besoins en cadres commerciaux devraient aussi être élevés. Les postes pourraient néanmoins être pourvus pour une grande part à l'occasion de mobilités internes au sein des entreprises. Dans d'autres métiers aux effectifs qui devraient rester stables, tels les cadres de la banque et des assurances et les conducteurs de véhicules, le nombre de départs en retraite sera suffisamment important pour entraîner des besoins d'emplois. Le taux de retrait des cadres de la banque est ainsi nettement supérieur en Pays de la Loire à la moyenne nationale.

### Forte progression des emplois peu qualifiés dans les services à la personne

Les postes à pourvoir seront également très nombreux parmi les employés de maison, les assistants maternels et les aides à domicile. Les besoins pour ces emplois peu qualifiés, jusqu'ici occu-

### Un taux d'emploi faible des seniors en Pays de la Loire

Taux d'emploi selon l'âge en 2006 (en %)



Source : Insee, recensement de la population 2006.

pés essentiellement par des femmes, devraient croître fortement, en raison notamment de l'augmentation du nombre de personnes âgées et des besoins de garde d'enfants. La question de la solvabilité de la demande peut cependant constituer un frein à cette dynamique d'embauches. Pour ces professions comptant de nombreux seniors, les départs à la retraite seront très concentrés sur les prochaines années : plus de la moitié des employés de maison de la région quitteront le monde du travail d'ici 2020, proportion nettement supérieure à la moyenne nationale.

Les difficultés de recrutement risquent d'être fortes pour ces postes où le temps partiel est fréquent et les rémunérations souvent faibles. Le remplacement dans ces activités pose sans aucun doute la question de l'amélioration des conditions d'emploi, afin de rendre les carrières plus attractives. Toutefois, la place importante des particuliers employeurs entraîne une forte fragmentation des horaires de travail. Ouvrir davantage ces métiers aux hommes est une piste que certains observateurs demandent de ne pas écarter.

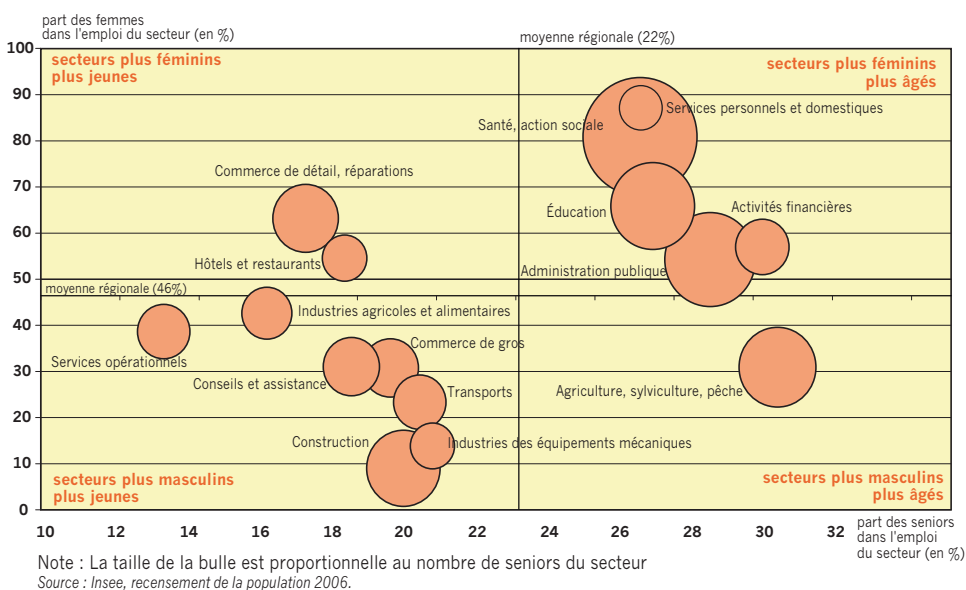
### Infirmières, informaticiens, ouvriers qualifiés du bâtiment : des besoins importants malgré des départs en retraite faibles

Les besoins en services à la personne seraient si forts dans les prochaines années que les postes à pourvoir seraient également nombreux dans les métiers où les départs en retraite seront pourtant faibles. Ainsi, le vieillissement de la population nécessitera-t-il de plus en plus de professionnels de la santé (infirmières et aides-soignantes) au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées ou dans les services de soins à domicile. Le financement de ces postes, la formation d'un nombre suffisant de professionnels, l'amélioration des conditions de travail seront au cœur des décisions qui conditionneront le maintien et le développement de ces services.

D'autres métiers peu impactés par le vieillissement de la population vont se distinguer par un dynamisme des recrutements, soutenu davantage par des besoins supplémentaires que par l'ampleur des départs à la retraite. Des difficultés de recrutement sont ainsi à prévoir concernant les ingénieurs de l'informatique ou les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment (maçons, charpentiers). Afin de pallier un déficit éventuel de main-d'œuvre qualifiée dans le bâtiment, un

### Beaucoup de seniors dans la santé et l'action sociale

Nombre de seniors en Pays de la Loire par secteur d'activité en 2006



### Groupes de métiers diversement impactés par le vieillissement de leur main-d'œuvre

Pays de la Loire	Départs 2006-2020		Part des 50-64 ans en 2005 (en %)
	Taux de retrait (en %)	dont Effectifs 2011-2020	
<b>Postes à pourvoir nombreux avec... de nombreux départs en retraite majoritairement masculins</b>			
Cadres de la banque et des assurances	47	3 400	36
OQ de la mécanique	38	3 100	22
Conducteurs de véhicules	36	13 400	22
OQ travaillant par enlèvement de métal	34	2 400	19
OQ des industries de process	34	4 500	19
OQ du bois et de l'ameublement	33	1 500	18
TAM des industries de process	32	2 600	18
Ouvriers des industries graphiques	32	1 600	18
TAM des industries mécaniques	32	3 700	19
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	32	4 100	23
Formateurs, recruteurs	32	2 200	21
<b>Postes à pourvoir nombreux avec ... de nombreux départs en retraite féminins</b>			
Employés de maison	53	4 300	44
Assistants maternels	41	9 600	33
Aides à domicile et aides ménagères	40	7 100	33
<b>Postes à pourvoir nombreux malgré des départs en retraite faibles</b>			
Infirmiers, Sages-femmes	32	6 600	21
OQ du gros oeuvre du bâtiment	29	4 500	19
Personnels d'études et de recherche	29	2 400	23
Employés administratifs d'entreprise	28	5 900	18
Aides-soignants	27	6 900	15
Attachés commerciaux et représentants	27	6 600	18
ONQ de la manutention	25	5 000	13
Techniciens de l'informatique	22	1 800	11
Ingénieurs de l'informatique	17	1 400	11
<b>Postes à pourvoir moyens avec de nombreux départs en retraite</b>			
Employés de la fonction publique (catégorie B)	48	8 100	32
Cadres de la fonction publique	46	6 300	36
Employés et techniciens de la banque	46	3 900	30
Employés de la fonction publique (catégorie C)	42	14 800	27
Agriculteurs, éleveurs	41	17 000	29
Employés et techniciens des assurances	39	4 400	27
Médecins et assimilés	38	5 600	35
Enseignants	38	18 800	29
<b>Postes à pourvoir faibles malgré de nombreux départs en retraite</b>			
ONQ du textile et du cuir	48	2 800	27
OQ du textile et du cuir	44	2 400	28
Dirigeants d'entreprises	41	3 700	35
Cadres administratifs, comptables et financiers	40	6 000	30
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	37	3 200	29
<b>Ensemble des métiers</b>	<b>32</b>	<b>363 500</b>	<b>21</b>

Note : OQ = ouvriers qualifiés ; ONQ = ouvriers non qualifiés ; TAM = techniciens et agents de maîtrise  
Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 - modèle prospectif de microsimulation.

recours possible serait d'agir pour maintenir davantage les seniors en emploi, ce qui passe notamment par la réduction de la pénibilité de ces métiers. Une autre possibilité résiderait dans le développement de la qualification professionnelle des ouvriers non qualifiés du bâtiment actuellement en poste.

## Nombreux départs d'enseignants, d'agriculteurs et d'agents d'entretien

Une proportion de postes à pourvoir relativement faible, mais des effectifs sur le départ conséquents entraînent un gisement de renouvellement de postes important. C'est le cas des trois familles professionnelles qui concentreront le plus grand nombre de cessations d'activité : les enseignants, les agriculteurs et les agents d'entretien. Elles représenteront à elles

trois 15 % de l'ensemble des départs. Pour autant, les effectifs devraient se stabiliser à moyen terme dans ces métiers. De même, alors que les cadres administratifs, comptables et financiers et les professions non salariées de dirigeants d'entreprises, de patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants partiront massivement à la retraite, les recrutements seront limités par la stabilisation des effectifs attendus à l'horizon de 2015. Dans ces métiers, la problématique réside surtout dans les difficultés liées à la transmission d'entreprises.

Pour certaines familles professionnelles en déclin, des taux de retrait très élevés pourront limiter les effets des suppressions d'emploi. Ainsi, un grand nombre de postes d'ouvriers du textile et du cuir devrait-il être supprimé à l'avenir. Mais cela ne se concrétisera pas par autant de licenciements. En effet, comme les départs en retraite seront très nombreux, les entreprises auront moins besoin de recourir aux licenciements des ouvriers plus jeunes. Des reconversions seront cependant nécessaires. Elles nécessiteront un accès renforcé des seniors à la formation professionnelle continue, s'appuyant sur des dispositifs variés d'apprentissage en fonction de l'âge et

## Les mesures publiques en faveur de l'emploi des seniors

En 2006, l'État a lancé un plan national pour l'emploi des seniors 2006-2010, dans le contexte de l'objectif européen fixé par la stratégie de Lisbonne : atteindre un taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans égal à 50 % en 2010. Ce plan se décline en quatre objectifs majeurs : faire évoluer les représentations socioculturelles, favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, favoriser leur retour à l'emploi et aménager les fins de carrière.

En mai 2009, l'État relance la mobilisation des entreprises par une mesure financière fortement incitative. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises et les établissements publics employant au moins 50 salariés risquent une pénalité, correspondant à 1 % de la masse salariale, si elles n'ont pas conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, ou si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche (pour les entreprises entre 50 et 300 salariés).

de l'expérience du salarié. L'accès à la formation continue des salariés âgés de 50 à 59 ans est moins fréquent que pour les plus jeunes : en France entre 1998 et 2003, un tiers d'entre eux a suivi au moins une session, contre 41 % pour les 30-49 ans. ■

### DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Pierre MULLER

### RÉDACTEUR EN CHEF

David MARTINEAU

### SECRÉTAIRE DE RÉDACTION ET CONTACT PRESSE

Véronique REMONDINI

### MISE EN PAGE

Jocelyn GRASSET

### IMPRIMEUR

Imprimerie Grand Large

Photo : Fotolia - © robert lerich  
Dépôt légal 4<sup>ème</sup> trimestre 2009 - ISSN 1633-6283  
CPPAP 0707 B 06116  
© INSEE Pays de la Loire - Décembre 2009

### INSEE 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 0825 889 452  
(0,15 € la minute)

## Définitions

Le **taux d'emploi** est le rapport entre la population active ayant un emploi et la population totale. Conventionnellement, le taux d'emploi d'ensemble est estimé sur la population de 15 à 64 ans.

La population active, au sens du recensement, est composée des actifs ayant un emploi et des chômeurs. Sont considérées comme **actifs ayant un emploi** les personnes qui ont une profession et l'exercent au moment du recensement (y compris les personnes en congé maladie ou maternité), quelle que soit la durée de l'emploi (y compris les emplois occasionnels ou de très courte durée).

Le **taux de retrait** est la part des actifs ayant un emploi en 2005 qui ne seront plus sur le marché du travail en 2020.

Le nombre de **postes à pourvoir** est la somme des départs en fin de carrière et de l'évolution de l'emploi projetée (créations ou suppressions nettes d'emploi).

## Pour comprendre ces résultats

Cette étude a été réalisée en partenariat entre l'Insee, la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), Pôle emploi, le Centre d'animation et de ressources d'informations sur la formation - Observatoire régional sur l'emploi et la formation (Carif-Oref) et l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

### Comment estimer le nombre de fins de carrière à l'horizon 2020 ?

L'estimation du nombre de retraits définitifs du marché du travail en 2020 a été réalisée au moyen d'un modèle de micro-simulation. Partant de la photographie des actifs en emploi en 2005, le modèle 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.

Trois scénarios sont proposés dans ce modèle prospectif de simulations de fins de carrière :

- le scénario haut applique aux effectifs en emploi en 2005 les taux de départ réels observés dans l'enquête emploi de 1993 à 2002 ;

- le scénario central repousse d'un an l'âge de fin de carrière ;
- le scénario bas repousse de deux ans l'âge de fin de carrière.

Dans l'ensemble de cette étude, sauf indication contraire, ce sont les résultats du scénario central qui sont présentés. Le choix de ce scénario repose sur l'hypothèse retenue dans le rapport « Les métiers en 2015 », publié par la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail) et le Centre d'analyse stratégique : l'âge moyen de départ en fin de carrière augmenterait d'un an environ.

### Comment anticiper les évolutions de l'emploi à l'horizon 2015 ?

Les perspectives d'évolution d'emploi à l'horizon 2015 sont issues d'une déclinaison au niveau régional des projections d'emploi au niveau national tirées de la publication « Les métiers en 2015 ». Il est fait l'hypothèse que la part des Pays de la Loire pour chaque métier va rester la même entre 2005 et 2015. Ces projections fournissent ainsi un ordre de grandeur sur l'évolution du nombre d'emplois pour chacun des métiers.

## Pour en savoir plus

**Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020 - Le papy-boom n'explique pas tout**, Insee Première, n° 1255, septembre 2009.

**Stabilisation de la population active dans les Pays de la Loire à l'horizon 2020**, Insee Pays de la Loire, Études n° 73, décembre 2008.

**Les métiers en 2015**, publication conjointe du Centre d'analyse stratégique et de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail), 2007.

**Les âges au travail**, Insee Pays de la Loire dossier n° 7, septembre 2003.

**Viellissement inégal des territoires - Projections de population par zone d'emploi à l'horizon 2015**, Insee Pays de la Loire dossier n° 19, juin 2006.

**Les incidences du vieillissement de la population dans les Pays de la Loire**, Insee Pays de la Loire, Études n° 70, juillet 2008.