

Les âges dans les métiers et qualifications

En dix-sept ans, de 1982 à 1999, les effectifs de la population active occupée n'ont augmenté que de 7,4 %, le renouvellement des personnes ayant pris leur retraite étant de l'ordre du tiers. Les recensements de la population permettent de mesurer, dans le détail des métiers et qualifications, l'entrée de plus en plus tardive des jeunes sur le marché du travail ainsi que la féminisation des emplois. La transformation essentielle est cependant l'accroissement considérable des effectifs de plus de 40 ans, qui arrivent bientôt aux âges de la retraite.

par **Thomas Amossé,**
INSEE

En 1999, vendeurs, serveurs, animateurs de loisir, assistants commerciaux et informaticiens font partie des professions les plus jeunes et les plus dynamiques en terme d'emploi. A l'autre pôle du marché du travail, les agriculteurs, artisans et petits commerçants sont de moins en moins nombreux et de plus en plus âgés. Entre ces deux extrêmes, les structures par âge témoignent du déroulement des

carrières : les emplois non qualifiés de l'industrie, de plus en plus jeunes, sont principalement exercés à la sortie du système scolaire ; dans les emplois plus qualifiés, la jeunesse des chargés d'études contraste avec la maturité des cadres dirigeants.

Dans l'administration et la banque, la pyramide des âges reflète la stabilité de l'emploi et les perspectives de carrières offertes aux salariés. Les recrutements massifs des années 1960-1970 se traduisent par un vieillissement particulier de ces secteurs. Dans la décennie à venir, les départs en retraite vont s'accompagner d'un important renouvellement de la main d'œuvre. Malgré des recrutements récents, des difficultés sont également à craindre dans la santé et l'enseignement.

Entre 1982 et 1999, les effectifs de la population active occupée ont augmenté de 7,4 %, soit 1 580 000 emplois de plus. Cette progression modérée du nombre d'emplois ne reflète que partiellement les évolutions du marché du travail : en près de vingt ans, la population active s'est renouvelée dans une proportion d'un tiers. Le rem-

placement des personnes ayant pris leur retraite a permis un fort renouvellement des qualifications et une féminisation des emplois.

Si la structure par âge des actifs occupés témoigne de l'entrée de plus en plus tardive des jeunes sur le marché du travail, en lien avec l'allongement des études, la principale transformation de la pyramide des âges concerne les actifs de plus de 40 ans (voir la figure 1). Pour ces classes d'âge, on compte en 1999 plus de 650 000 actifs occupés par année de naissance contre 450 000 en 1982. Le vieillissement des générations nombreuses du baby-boom et, dans une moindre mesure, l'augmentation du taux d'activité des femmes expliquent ce phénomène. En se déplaçant vers les âges élevés, le chômage a accompagné l'évolution démographique : entre 1982 et 1999, le nombre de chômeurs de plus de 30 ans a été multiplié par deux et demi (voir la figure 2), la part des 20-24 ans au sein des chômeurs a été divisée par deux (15,1 % en 1999 contre 33 % en 1982). Cette évolution de la structure par âge des chômeurs tient davantage à une

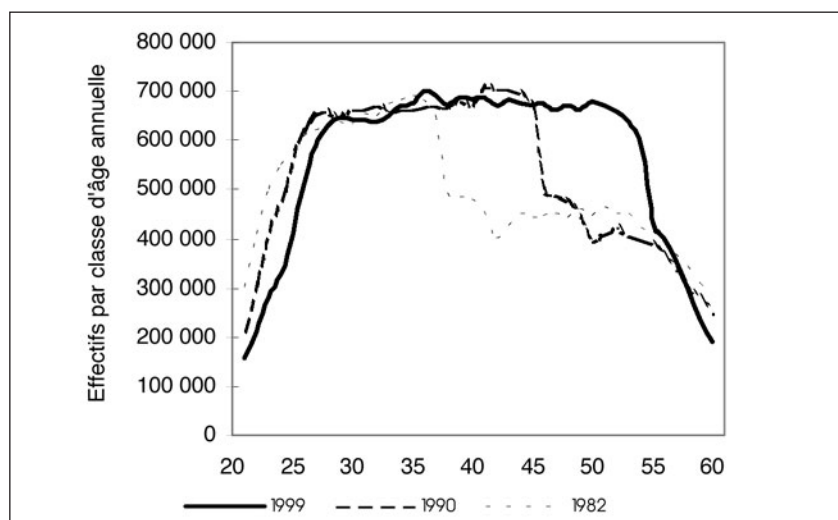


Fig. 1.- Age des actifs occupés (1982, 1990, 1999).
Sources : recensements de la population, INSEE.

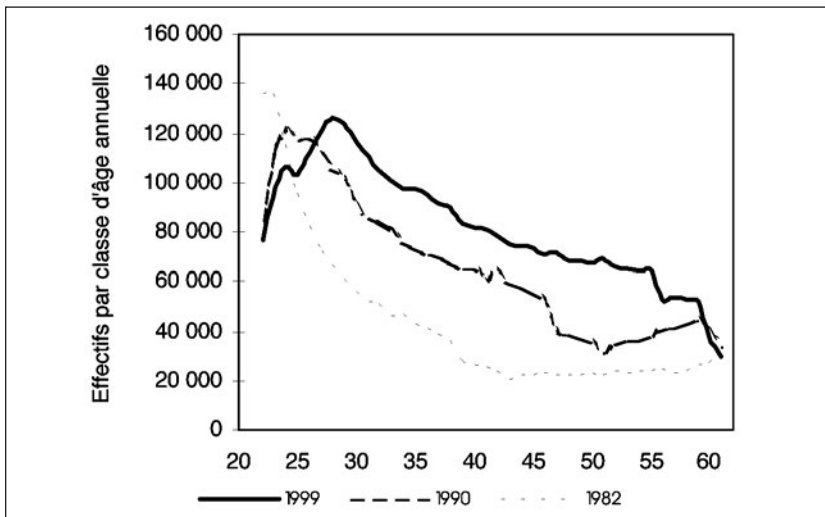


Fig. 2.- Age des chômeurs (1982, 1990, 1999).
Sources : recensements de la population, INSEE.

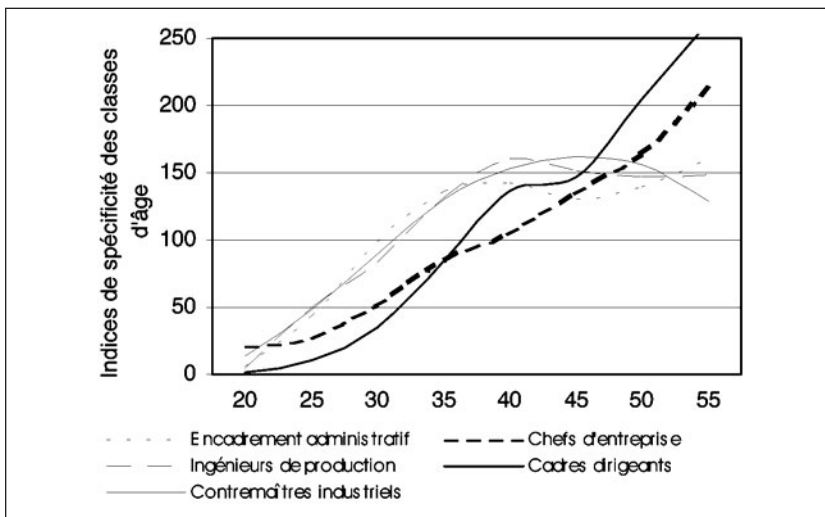


Fig. 3.- Postes de direction et d'encadrement.
Sources : recensement de la population (1999), INSEE.

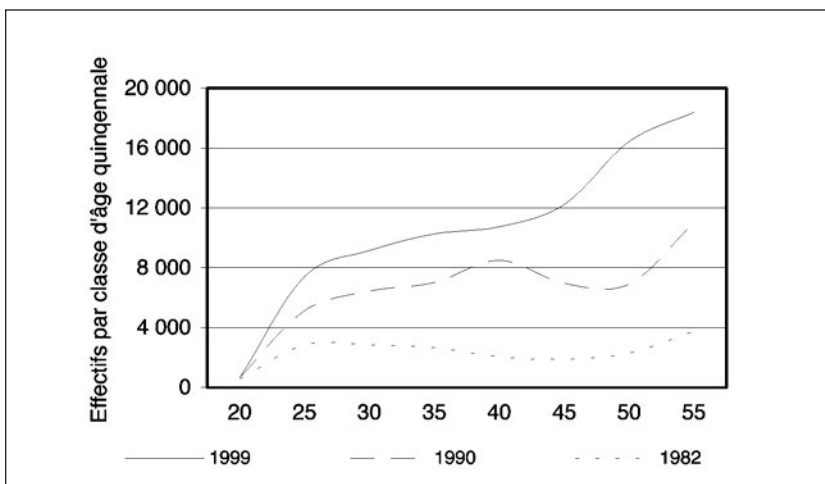


Fig. 4.- Cadres techniques, administratifs ou commerciaux au chômage.
Sources : recensements de la population, INSEE.

dégradation de la situation d'emploi aux âges élevés qu'à une amélioration aux âges jeunes : sur la période, le taux de chômage a augmenté pour toutes les classes d'âge.

En 1999, la question du renouvellement des emplois occupés par les générations du baby-boom commence à être d'actualité. Comme le remarquait M.-L. Lévy en 1978 [4], les effets générationnels peuvent influencer durablement la pyramide des âges d'une profession. L'ouverture de recrutements importants pour une génération peut obscurcir les perspectives de carrière des générations suivantes et poser des problèmes de renouvellement des emplois quelques décennies plus tard. L'étude en évolution des effectifs et des structures par âge des professions (voir, ci-après, l'encadré méthodologique) nous permet d'aborder plus largement le thème de la transformation des âges dans les métiers et les qualifications entre 1982 et 1999.

Des postes de direction et d'encadrement réservés aux salariés expérimentés

Que l'on ait la responsabilité d'une entreprise, d'un service administratif ou d'une ligne de production, les fonctions de direction et d'encadrement sont principalement exercées par des salariés âgés. La structure par âge des cadres d'état-major, des cadres des services administratifs et financiers, des ingénieurs de production et des agents de maîtrise en témoigne (voir la figure 3). La tendance s'est même renforcée pour les fonctions de direction, quelle que soit la taille et le secteur d'activité de l'entreprise. L'accès à des postes d'encadrement constitue un déroulement de carrière fréquent pour les ingénieurs et cadres d'étude ayant une dizaine d'années d'expérience derrière eux. Pour les agents de maîtrise, eux-mêmes souvent d'anciens ouvriers, le passage à la qualité de cadre intervient davantage en fin de carrière.

Ces promotions sont cependant loin d'être systématiques : dans un contexte de réorganisation des services administratifs et des unités de production, le nombre de chômeurs auparavant

cadres, ingénieurs ou agents de maîtrise a été multiplié par trois en moins de vingt ans. Suite à la crise des années 1992 et 1997, de nombreux cadres d'expérience, souvent issus de la promotion interne, ont perdu leur emploi, parfois sous forme d'un départ en pré-retraite. La structure par âge des cadres au chômage témoigne des nouvelles incertitudes qui pèsent sur la fin de carrière des personnels d'encadrement (voir la figure 4). En 1999, les cadres des services administratifs et financiers sont 30 000 de moins qu'en 1990, les ingénieurs de production et agents de maîtrise du bâtiment et de l'industrie respectivement 15 000 et 40 000 de moins.

L'informatique et les fonctions d'études offrent, par contre, de nombreux débouchés aux jeunes diplômés. Entre 1990 et 1999, 60 000 postes d'ingénieurs informatiques, 60 000 postes d'analystes programmeurs et 30 000 postes d'ingénieurs d'étude ont été créés. Dans le domaine administratif, les fonctions d'étude et de conseil en économie, organisation et contrôle financier (+20 000) ont également offert des opportunités d'embauche aux jeunes diplômés. Les recrutements qui se sont concentrés sur les 25-30 ans au cours des deux dernières décennies contribuent à rendre jeunes ces professions (voir la figure 5).

Si l'augmentation des emplois de consultants, de chargés d'étude ou d'informaticiens a particulièrement bénéficié aux générations récemment entrées sur le marché du travail, la jeunesse de ces professions, exceptionnellement au sein des emplois de cadres et de techniciens, ne reflète pas qu'un effet générationnel. L'obsolescence de plus en plus précoce des savoirs acquis au cours de la formation initiale limite le plus souvent les fonctions d'étude aux débuts de carrière. Dans l'informatique, le développement de nouveaux langages et systèmes d'exploitation s'accompagne d'un renouvellement fréquent des emplois. Dans les activités de conseil, domaine où les compétences sont plus informelles, ce sont principalement les exigences de disponibilité et le stress qui en découle qui poussent les salariés à opter pour des carrières courtes.

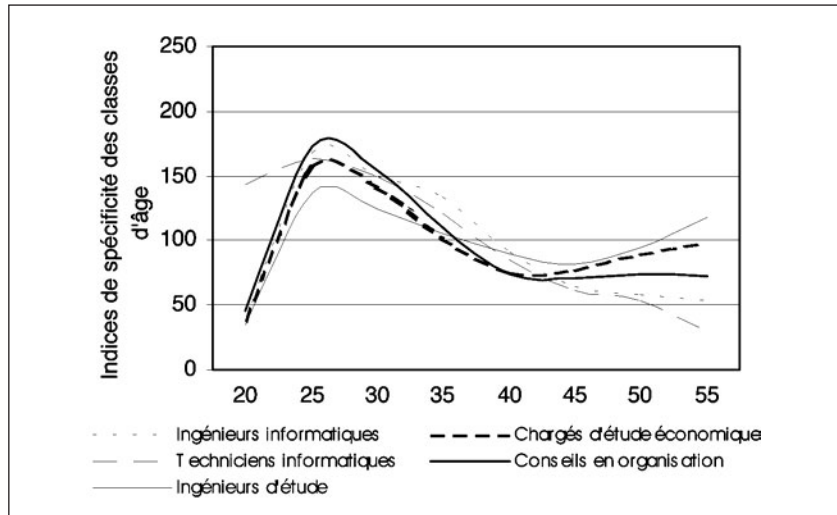


Fig. 5.- Cadres et informaticiens.
Sources : recensement de la population (1999), INSEE.

Encadré méthodologique

Les résultats présentés ici sont issus des recensements de la population de 1982, 1990 et 1999. La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de 1982 (PCS) a été utilisée pour décrire l'univers des métiers et des qualifications. Ce faisant, nous avons privilégié l'étude des professions et non celle des secteurs d'activité. Les branches professionnelles ont cependant pu être analysées par le biais des métiers du cœur de l'activité : par exemple, l'évolution de la structure par âge des professions techniques de la banque nous a donné des indications sur le vieillissement du secteur bancaire dans son ensemble.

Pour déterminer si une profession est spécifiquement jeune ou âgée par rapport à l'ensemble de la population, nous avons rapporté la structure par classe d'âge quinquennale de la profession à celle de la population active occupée. La courbe qui en résulte est appelée courbe de spécificité : un indice de spécificité de 200 pour une classe d'âge signifie qu'il y a proportionnellement deux fois plus de personnes de cette classe d'âge dans la profession considérée que dans l'ensemble de la population. Les courbes de spécificité étant normalisées, elles facilitent les comparaisons entre professions, mais également pour une même profession entre deux dates. Entre 1982 et 1999, avec l'entrée des générations nombreuses du baby-boom dans la cinquantaine, la pyramide des âges de la population active occupée a fortement vieilli (figure 1). Afin de déterminer quelles professions ont spécifiquement rajeuni ou vieilli par rapport à ce vieillissement d'ensemble, nous avons comparé leur courbe de spécificité aux deux dates.

En analysant les courbes de spécificité de chacune des 455 professions de la nomenclature, nous avons pu apprécier l'homogénéité des catégories socioprofessionnelles. L'étude approfondie de ces courbes nous a cependant conduit à effectuer certains regroupements de professions différents des catégories de la nomenclature. En reliant, pour chaque profession ou groupe de professions, l'évolution des courbes de spécificité à celle de leurs effectifs, nous avons pu préciser la démographie des principaux groupes professionnels depuis vingt ans.

Avec plus de 20 000 postes de cadres et de 30 000 postes d'assistants créés entre 1990 et 1999, le secteur de la formation et du conseil en recrutement a également été dynamique pour l'em-

ploi. Ces professions s'appuyant le plus souvent sur une connaissance des entreprises et du marché du travail, elles ont principalement offert des débouchés aux salariés expérimentés, à

l'inverse de l'informatique et des études économiques.

En entreprise, les professions commerciales sont de plus en plus nombreuses et de plus en plus jeunes : les 150 000 postes d'assistants marketing, attachés commerciaux et représentants créés entre 1990 et 1999 ont permis de rajeunir la pyramide des âges des emplois « intermédiaires » commerciaux. Au niveau employé, les professions qui mettent en avant une dimension commerciale ou relationnelle, comme les hôtesse d'accueil en entreprise (+18 000), les hôtesse d'accompagnement (+9 000) et les agents commerciaux (+16 000) du transport et du tourisme, offrent également d'importants débouchés aux jeunes (voir la figure 6).

Pendant que les activités commerciales se développent, les services administratifs réduisent leurs effectifs : les assistants de direction et maîtrises administratives (+50 000) remplacent progressivement les traditionnels secrétaires et employés administratifs d'entreprise (-70 000). Les employés des fonctions administratives d'entreprise, auparavant spécifiquement jeunes, le sont de moins en moins : le mouvement de qualification des emplois administratifs d'entreprise s'est effectué à la fois par l'embauche de jeunes, souvent titulaires d'une spécialisation en matière comptable ou juridique, et par la promotion d'employés expérimentés.

Des ouvriers non qualifiés de plus en plus jeunes

Dans la production industrielle, les ouvriers non qualifiés sont de plus en plus jeunes et les ouvriers qualifiés vieillissent légèrement.

Entre 1990 et 1999, plus de 410 000 emplois d'ouvriers ont disparu dans l'industrie, les trois quarts étaient non qualifiés. La main d'œuvre industrielle non qualifiée a été réduite d'un cinquième sur cette période et d'un tiers en un peu moins de vingt ans. Cette forte réduction des effectifs ne s'est pas accompagnée d'un vieillissement des salariés : à l'inverse, les ouvriers non qualifiés de l'industrie sont de plus en plus jeunes (voir la figure 7). La présen-

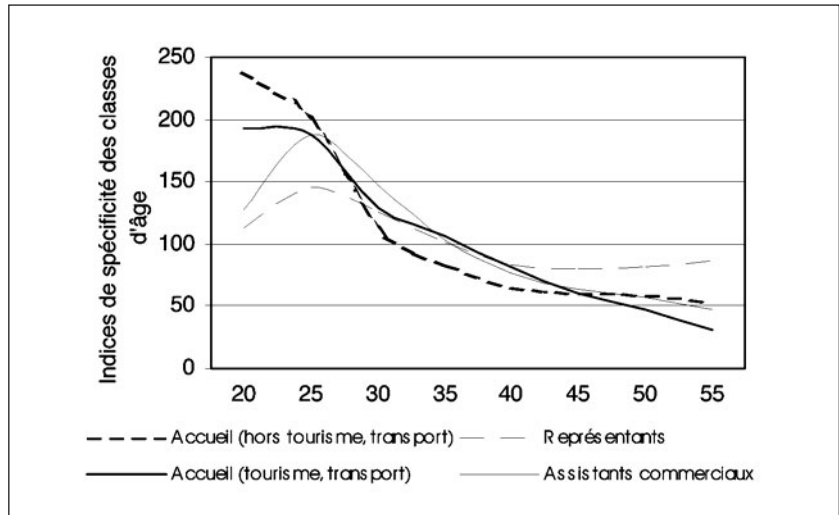


Fig. 6.- *Fonctions commerciales, fonctions d'accueil.*

Sources : recensement de la population (1999), INSEE.

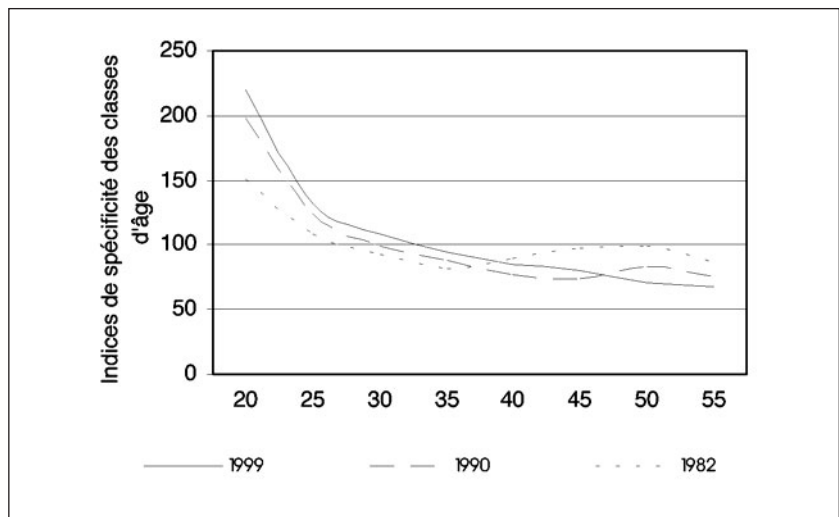


Fig. 7.- *Ouvriers non qualifiés de l'industrie (hors confection et cuir).*

Sources : recensements de la population, INSEE.

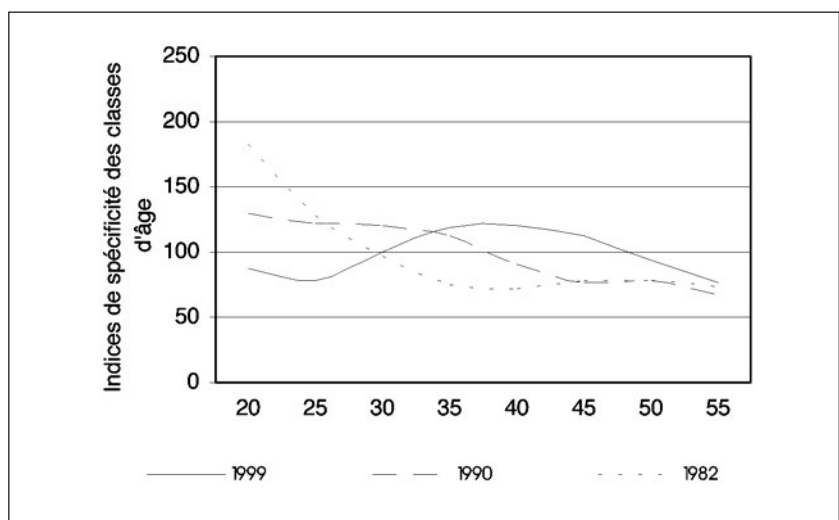


Fig. 8.- *Ouvriers non qualifiés de la confection et du cuir.*

Sources : recensements de la population, INSEE.

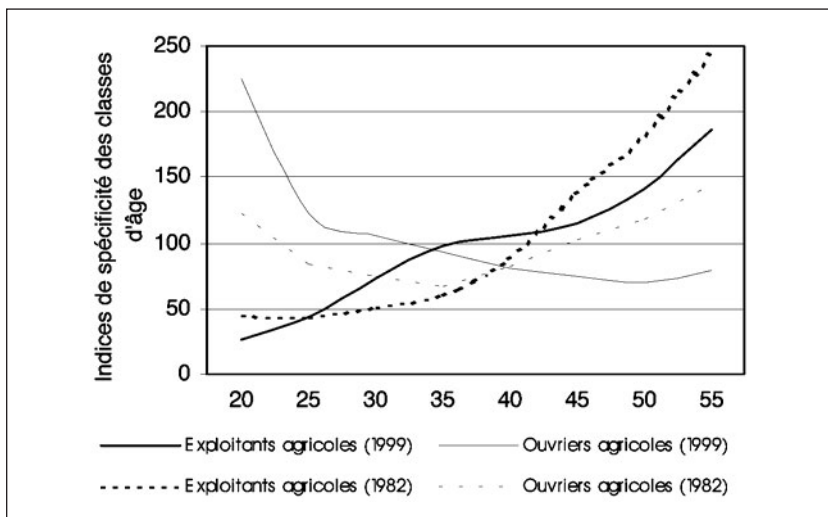


Fig. 9.- Exploitants et ouvriers agricoles.
Sources : recensements de la population, INSEE.

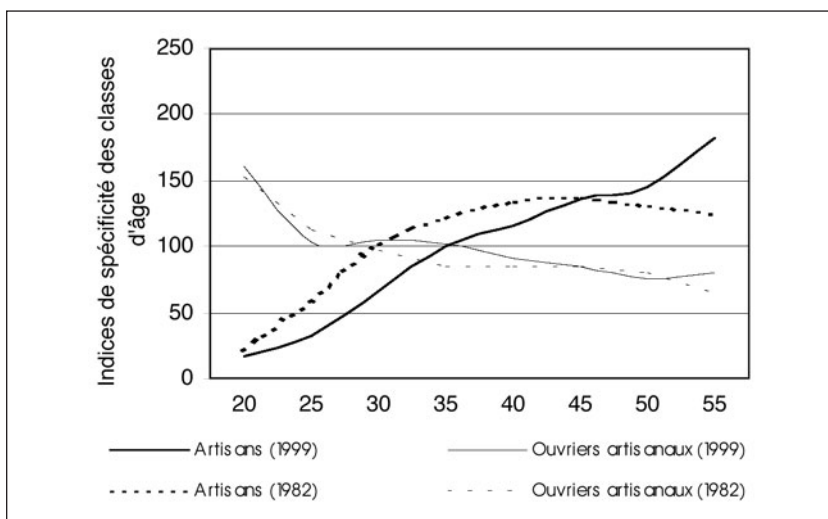


Fig. 10.- Artisans et ouvriers artisanaux.
Sources : recensements de la population, INSEE.

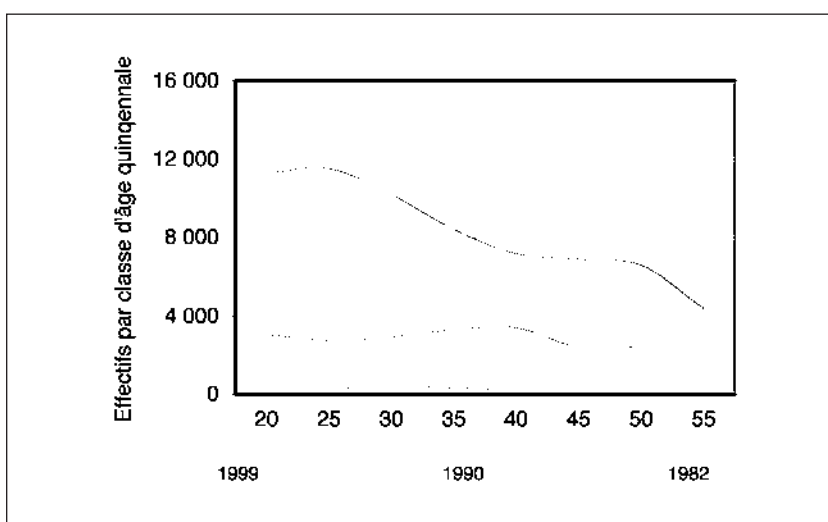


Fig. 11.- Artisans au chômage.
Sources : recensements de la population, INSEE.

ce dans ces emplois est le plus souvent de courte durée, le recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée s'est d'ailleurs développé : en 1999, ces formes d'emploi concernent un quart des postes non qualifiés de l'industrie. Seuls la confection et le travail du cuir se distinguent par le vieillissement de leur main d'œuvre non qualifiée (voir la figure 8) : dans un contexte de restructuration du secteur, l'embauche de jeunes, encore importante en 1982, s'est tarie. Réduits de moitié entre 1990 et 1999, les emplois sont désormais majoritairement occupés par des femmes de 35 à 50 ans.

En comparaison, les emplois d'ouvriers qualifiés industriels ont été relativement protégés (-7 % entre 1990 et 1999), notamment lorsque l'activité industrielle s'appuie sur un savoir-faire manuel. Dans le travail du métal, le nombre de postes n'a que peu diminué (-5 %) alors qu'il a été réduit fortement dans les ateliers de montage mécanique (-20 %). Dans les postes d'ouvriers qualifiés, les 30-50 ans sont légèrement plus présents que dans l'ensemble de la population en emploi. Des conditions de travail pénibles et une gestion des ressources humaines qui favorise les départs en préretraite expliquent la sous-représentation des âges élevés. Pour les âges jeunes, l'accès à l'emploi qualifié suppose souvent une expérience préalable en tant que non qualifié. Dans l'agroalimentaire, les emplois industriels se développent tant pour les ouvriers qualifiés (+27 000) que pour les non qualifiés (+5 000), alors qu'ils diminuent dans le secteur artisanal (-18 000, cuisiniers exceptés). Parallèlement, dans les spécialités viticole, arboricole et de l'élevage, les ouvriers sont de plus en plus nombreux (+16 000 entre 1990 et 1999) et de plus en plus jeunes. Ces évolutions constituent les principales orientations d'une filière agricole qui se spécialise et s'industrialise.

L'augmentation du nombre de grandes exploitations spécialisées dans l'élevage, la viticulture et l'arboriculture fruitière (+28 %) confirme les tendances constatées sur l'emploi salarié. L'émergence d'une agriculture intensive, notamment dans l'élevage de porcs et de volailles contraste avec le déclin

des exploitations traditionnelles : en vingt ans, le nombre des petits exploitants agricoles a été divisé par sept et près de 60 % des exploitations ont disparu. Les petites et moyennes exploitations d'agriculture générale ou sans orientation dominante ont été particulièrement touchées : 760 000 en 1982, 360 000 en 1990, elles sont à peine 115 000 en 1999. Cette diminution des effectifs résulte principalement du départ des générations les plus anciennes : même si la tendance s'est légèrement infléchie, les professions d'agriculteurs demeurent spécifiquement âgées (voir la figure 9) : en 1999, la part des 50 ans et plus y est deux fois plus élevée que dans l'ensemble de la population en emploi.

Le commerce, comme l'artisanat et l'agriculture, poursuit sa mutation

Entre 1990 et 1999, le nombre d'artisans de fabrication (tailleurs, imprimeurs, menuisiers), d'artisans - réparateurs (mécaniciens et tôliers - carrossiers) et d'artisans du bâtiment a diminué de 70 000 : ils ne sont plus que 400 000 en 1999. Comme pour les agriculteurs, ces professions sont principalement exercées par des personnes de plus de 45 ans : dans ces activités, la jeunesse de l'emploi salarié, lui aussi en net recul (-105 000), contraste avec l'expérience des indépendants (voir la figure 10).

Le double mouvement de déclin de l'emploi et de montée du chômage témoigne des restructurations qui s'opèrent dans le bâtiment, la réparation et la fabrication artisanale : les chômeurs auparavant chefs d'une entreprise artisanale sont trois fois plus nombreux en 1999 qu'en 1990 ; ils sont de plus en plus jeunes (voir la figure 11). Les difficultés éprouvées par les jeunes entreprises artisanales ont d'ailleurs tendance à renforcer l'écart entre des indépendants vieillissants et des ouvriers artisanaux encore jeunes. La grande distribution recrute de nombreux jeunes et concurrence un petit commerce vieillissant. Le commerce, comme l'artisanat et l'agriculture, poursuit sa mutation. En terme d'emploi, le déclin du petit commerce est compen-

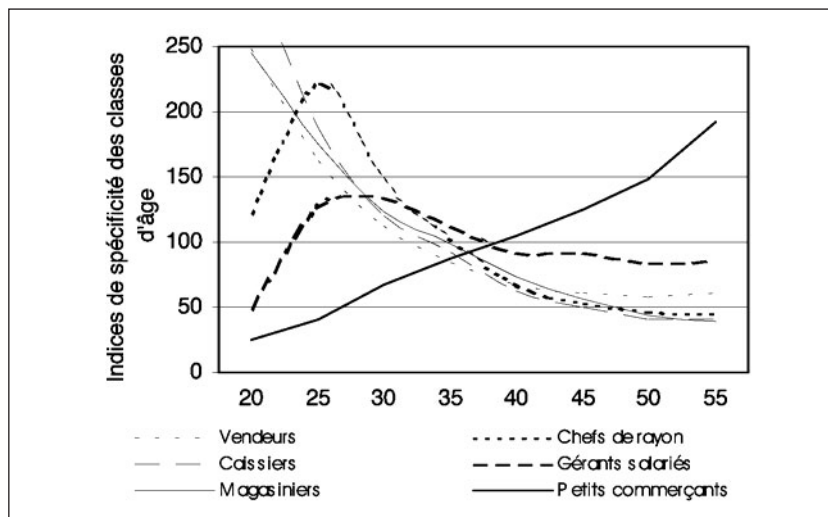


Fig. 12.- Professions du commerce.
Sources : recensement de la population (1999), INSEE.

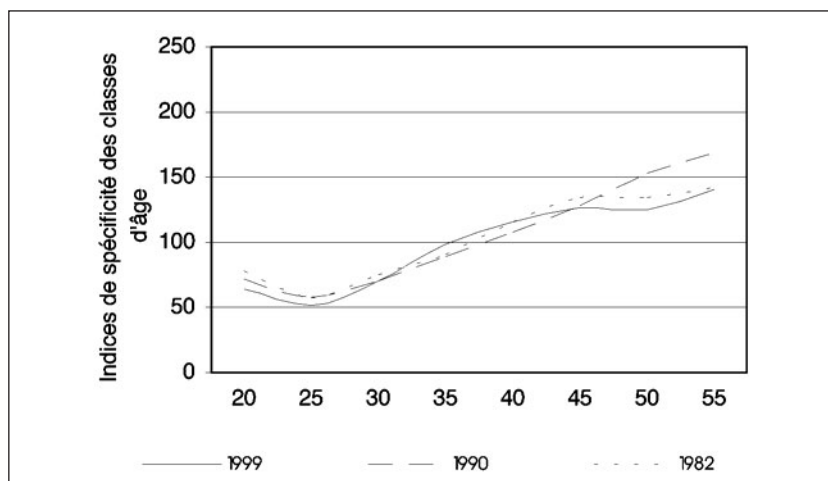


Fig. 13.- Garde d'enfants, ménage.
Sources : recensements de la population, INSEE.

sé par le développement de la grande distribution : entre 1990 et 1999, 140 000 postes de caissiers et de magasiniers ont été créés. Le développement de réseaux de distribution spécialisés a par ailleurs entraîné le recrutement de vendeurs spécialisés dans le bricolage (+6 500) et les produits culturels (+10 000). Le dynamisme de la grande distribution a également permis le recrutement de 27 000 chefs de rayon ou gérants salariés de petites surfaces de vente. Les emplois créés se sont concentrés sur les jeunes : les professions de caissiers, magasiniers ou vendeurs sont les plus jeunes du marché du travail (voir la figure 12).

La concurrence de la grande distribution a entraîné la fermeture de nombreuses boutiques dans l'habillement (-39 %), le

bricolage (-54 %) et l'ameublement (-35 %), soit 80 000 commerçants de moins qu'en 1990. Dans le commerce alimentaire, les boucheries (-25 %) et épiceries (-41 %) employant au plus deux salariés ont encore perdu du terrain face aux supérettes et aux supermarchés. La structure par âge des petits commerçants témoigne d'ailleurs du vieillissement de ces professions.

Hôtellerie - restauration, loisirs, sécurité : des débouchés pour les jeunes

Si, dans les services, les activités d'assistante maternelle et de femmes de ménage ont permis la création d'emplois aux âges adultes, à l'inverse, l'hô-

tellerie - restauration, les loisirs et la sécurité ont principalement offert des débouchés aux jeunes.

Les employés des services directs aux particuliers ont vu leur nombre augmenter de près de moitié en neuf ans (+45 %). La participation croissante des femmes au marché du travail et de nouvelles mesures d'incitation fiscale ont suscité 360 000 emplois supplémentaires d'assistantes maternelles, d'aides à domicile et de femmes de ménage. Les compétences nécessaires pour exercer ces emplois relèvent peu de la formation initiale, mais davantage de l'expérience, notamment dans la garde d'enfants. Les jeunes sont peu attirés par de telles professions : les opportunités d'emploi qui se sont créées au cours des vingt dernières années ont principalement été saisies par des femmes âgées et peu diplômées (voir la figure 13).

A l'inverse, l'augmentation des repas pris à l'extérieur et l'essor du tourisme ont offert de nombreux débouchés aux jeunes : les 60 000 emplois de serveurs et d'employés de l'hôtellerie créés en neuf ans sont principalement exercés par des moins de 30 ans (voir la figure 14) ; les cuisiniers qualifiés, sont 9 000 de plus en 1999 qu'en 1990. Avec le commerce, la restauration constitue un des principaux débouchés pour les jeunes n'ayant pas fait d'études supérieures.

Profitant du développement des loisirs, l'animation socioculturelle et l'encadrement sportif ont également permis le recrutement de nombreux jeunes : les 75 000 emplois créés entre 1990 et 1999 relèvent pour un quart de contrats aidés ; ils se concentrent dans le secteur associatif et dans la fonction publique. La démocratisation des pratiques culturelles a également profité aux professions artistiques : dans la danse et le théâtre, les effectifs ont doublé. Toutes disciplines confondues, les artistes, assistants techniques et professeurs de disciplines artistiques sont 60 000 de plus en 1999 qu'en 1990.

Entre 1990 et 1999, les emplois liés à la sécurité ont progressé d'un quart : dans le cadre de l'armée de métier, le nombre de militaires du rang a doublé (+44 000) ce qui a permis le recrutement de nombreux jeunes. C'est cepen-

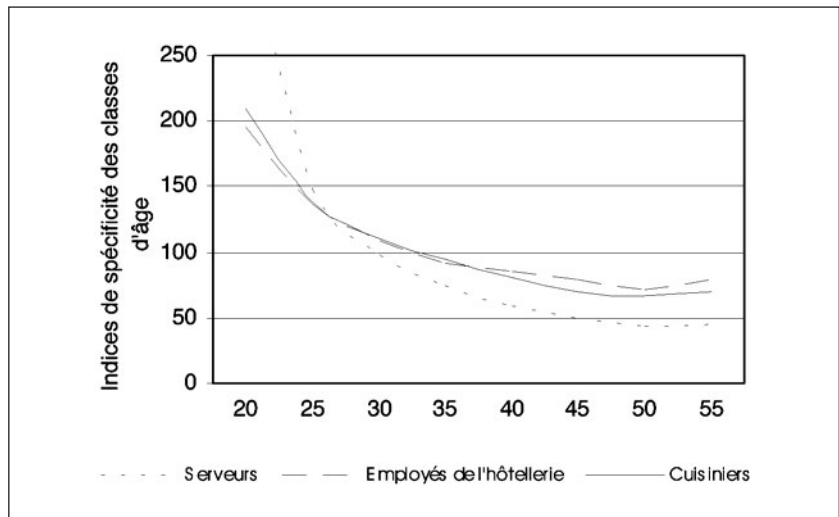


Fig. 14.- Serveurs, cuisiniers et employés de l'hôtellerie.

Sources : recensement de la population (1999), INSEE.

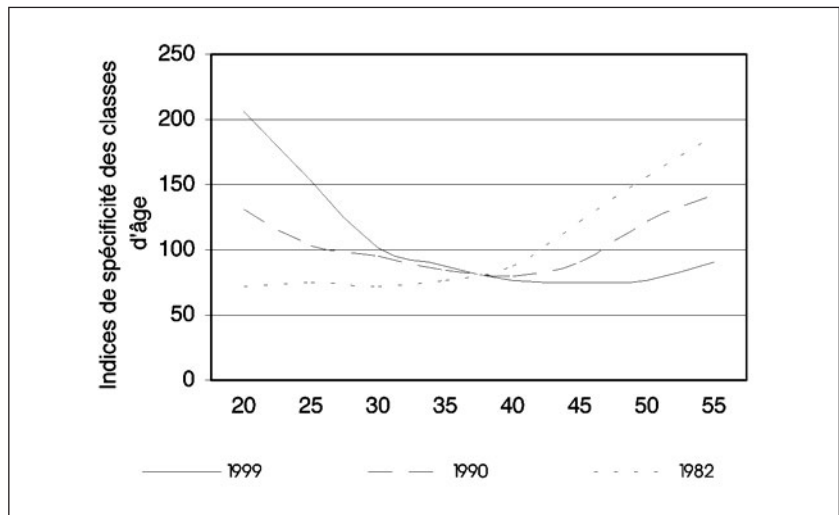


Fig. 15.- Agents de sécurité.

Sources : recensements de la population, INSEE.

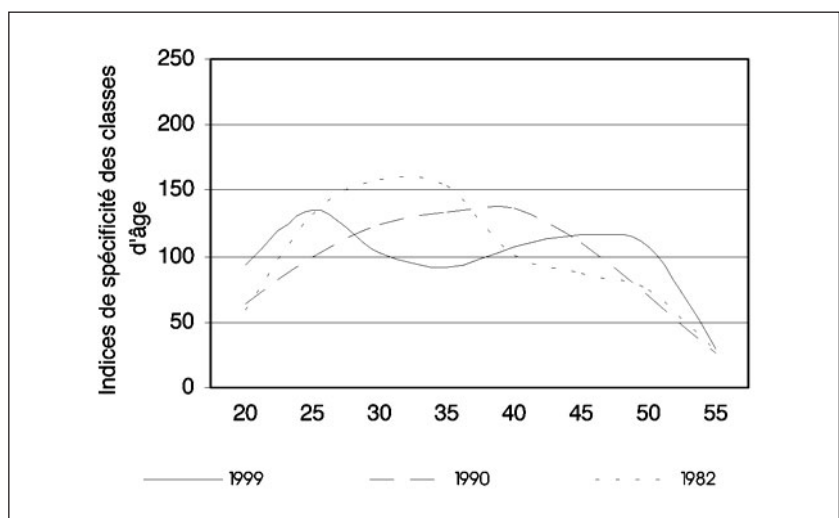


Fig. 16.- Policiers.

Sources : recensements de la population, INSEE.

dant dans le secteur privé que les professions de la sécurité se sont le plus transformées : si le nombre d'agents de sécurité est en nette progression avec 30 000 emplois créés en neuf ans, cette évolution traduit en fait un complet renouvellement de la profession. Alors que ces emplois concernaient principalement des plus de 45 ans en 1982, ils se concentrent sur des moins de 35 ans en 1999 (voir la figure 15).

Le renouvellement des générations dans la fonction publique...

Compte tenu de la stabilité des emplois dans la fonction publique, le degré d'ouverture des concours de recrutement selon la génération influence durablement la pyramide des âges. Ces effets générationnels s'observent particulièrement dans la santé, l'enseignement et la sécurité civile, malgré l'ouverture nombreuse de postes d'infirmiers (+70 000), d'aides-soignants (+95 000), de professeurs (+100 000), de pompiers et de policiers (+27 000). En 1982, plus de la moitié des policiers étaient nés entre 1940 et 1955 (voir la figure 16) ; près de vingt ans plus tard, ces policiers ont vieilli et les recrutements récents contribuent à creuser un fossé générationnel au sein de la profession.

Dans les emplois administratifs de la fonction publique, les effets générationnels s'analysent par niveau de responsabilité : les emplois d'agents de service ont continué d'offrir de nombreuses opportunités de reclassement pour les salariés âgés, notamment dans les collectivités locales (+120 000 en neuf ans). Le recrutement d'emplois administratifs de catégorie C au cours des années 1960-1970 s'est traduit par une sur-représentation des jeunes en 1982 et des âges adultes en 1999. Malgré l'augmentation du nombre d'emplois administratifs de catégorie A et B (respectivement +60 000 et +70 000 entre 1990 et 1999), ces professions sont de plus en plus âgées. Dans ces emplois, le poids des générations nées entre 1935 et 1950 n'est pas compensé par les recrutements et promotions (voir les figures 17 et 18). Compte tenu des

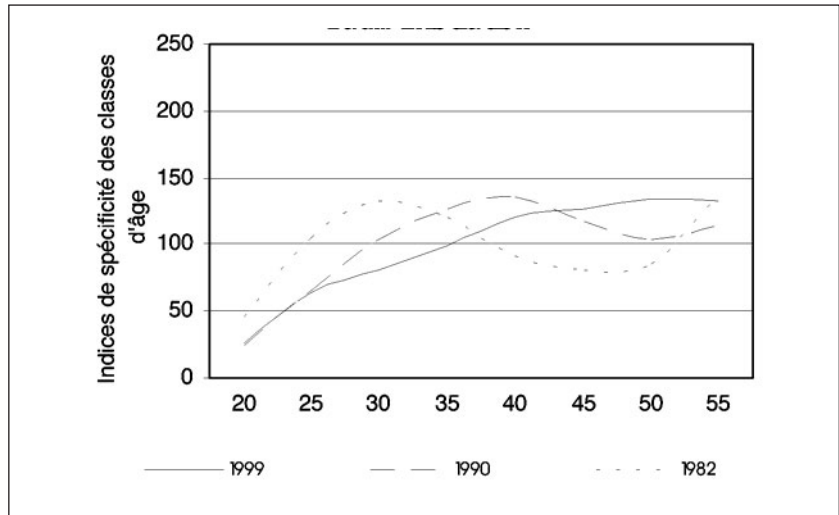


Fig. 17.- Personnel de catégorie B de l'administration.
Sources : recensements de la population, INSEE.

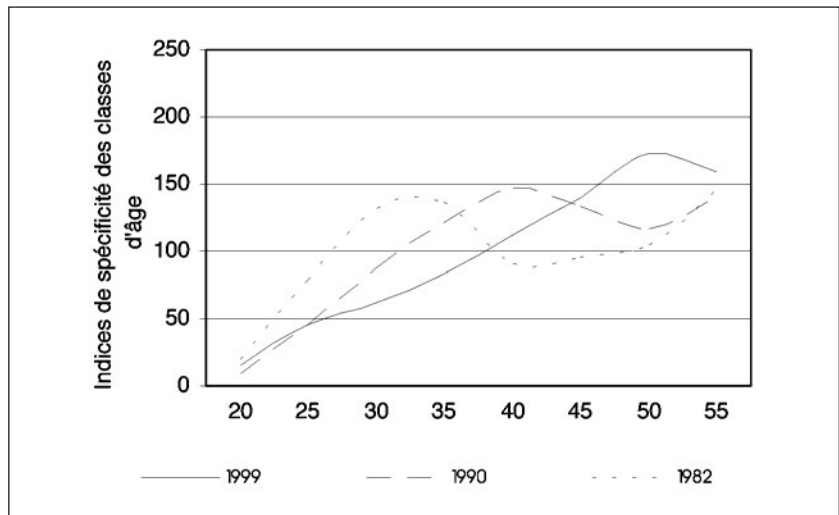


Fig. 18.- Personnel de catégorie A de l'administration.
Sources : recensements de la population, INSEE.

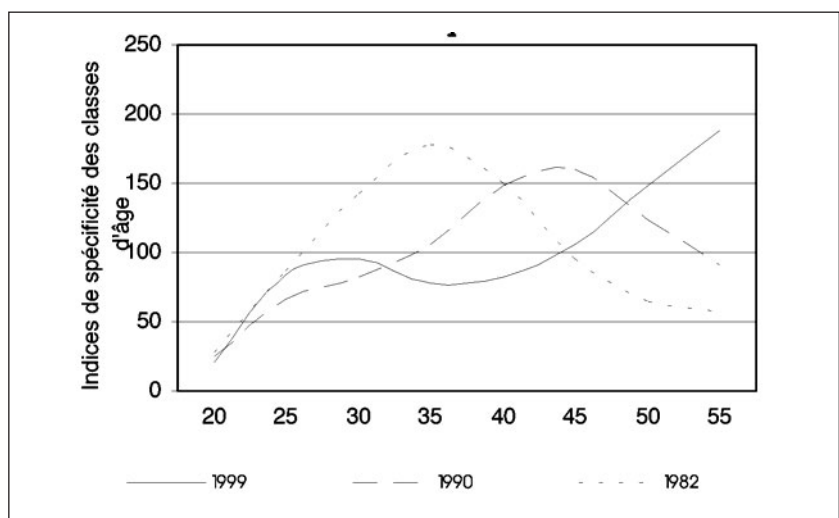


Fig. 19.- Enseignements secondaire, supérieur et technique.
Sources : recensements de la population, INSEE.

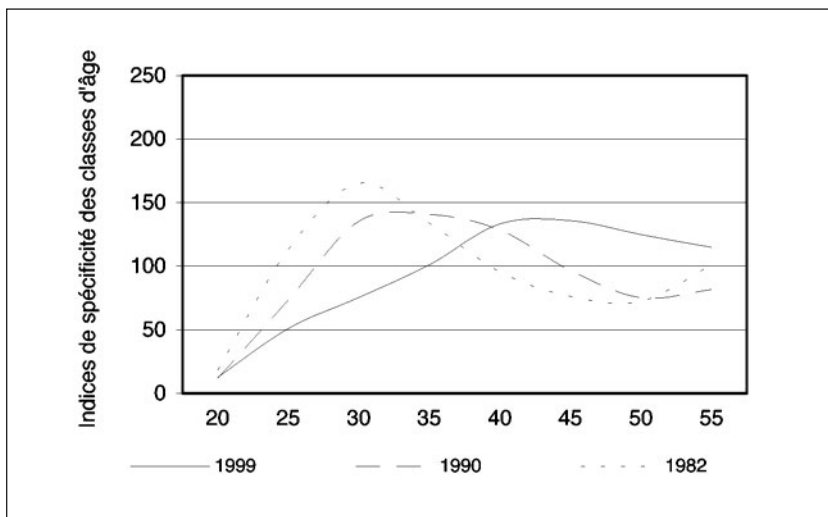


Fig. 20.- Médecins, dentistes et pharmaciens (indépendants et salariés).
Sources : recensements de la population, INSEE.

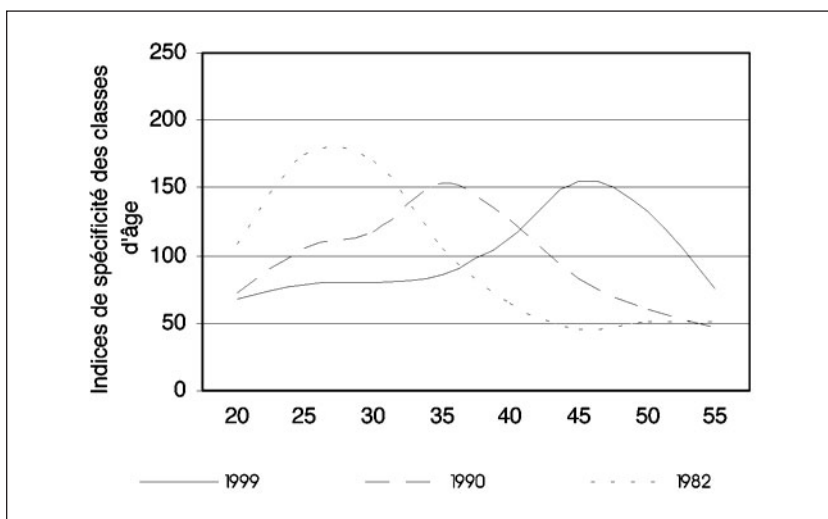


Fig. 21.- Employés de la banque.
Sources : recensements de la population, INSEE.

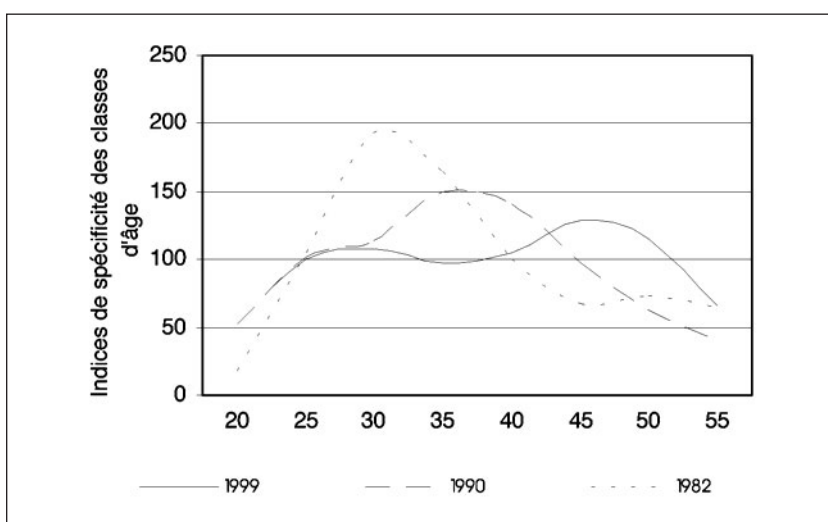


Fig. 22.- Techniciens bancaires.
Sources : recensements de la population, INSEE.

structures par âges et de l'évolution des effectifs, des problèmes de renouvellement des générations sont à attendre dans les emplois administratifs qualifiés de la fonction publique.

Jusqu'en 1996, les scolarités se sont allongées : la création de postes dans le secondaire et le supérieur a accompagné l'augmentation du nombre d'étudiants. Dans le même temps, l'enseignement professionnel s'est fortement développé. En vingt ans, ce sont plus de 200 000 emplois de professeurs qui ont été créés dans les établissements d'enseignement secondaire, supérieur et technique. L'arrivée de jeunes professeurs ne permet cependant pas d'équilibrer la pyramide des âges (voir la figure 19) : comme dans les emplois administratifs de la fonction publique, des problèmes de renouvellement de génération sont à craindre dans ces professions.

Par la présence importante des générations de l'après-guerre, les professions libérales étaient spécifiquement jeunes en 1982. Qu'ils soient à leur compte ou salariés, ces professionnels ont fortement vieilli depuis vingt ans, notamment dans la santé (voir la figure 20). La question du renouvellement des générations ne se pose pas dès à présent, mais constituera un enjeu important pour les professionnels de santé dans la décennie à venir, d'autant plus que la demande de soins augmente avec le vieillissement de la population et les avancées médicales.

Notons ici qu'au sein des professions libérales, le dynamisme et la jeunesse de la profession d'avocat font exception : en neuf ans, leur nombre a été multiplié par deux grâce à l'entrée massive des générations nées entre 1960 et 1975. Si cette progression des effectifs d'avocats témoigne d'une certaine « judiciarisation » de la société, elle contraste avec la stabilité du nombre de magistrats.

... et aussi dans le secteur bancaire

S'ils sont particulièrement sensibles dans la fonction publique, les problèmes de renouvellement de génération concernent également des activités du secteur privé : dans la

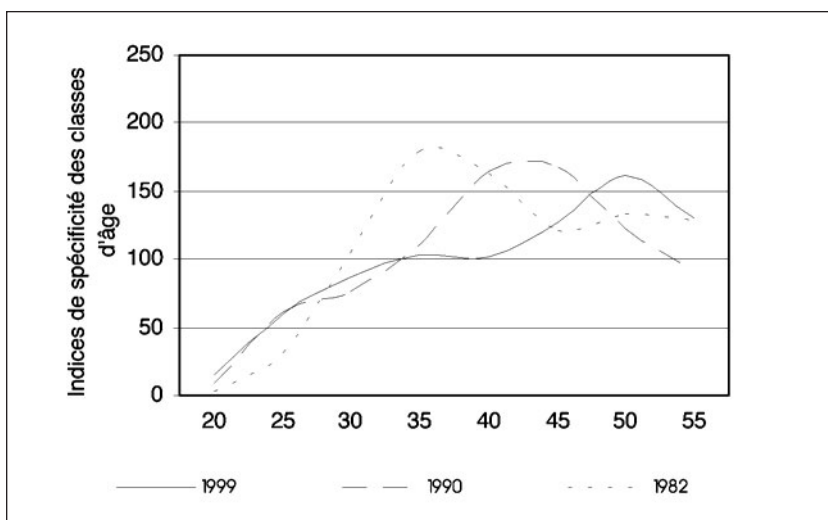


Fig. 23.- Cadres de la banque.
Sources : recensements de la population, INSEE.

banque, les générations nées avant 1955 ont durablement pesé sur la pyramide des âges des professions techniques (voir les figures 21, 22 et 23).

Cet effet générationnel est d'autant plus remarquable que le vieillissement des professions au cours des vingt dernières années s'est accompagné d'un mouvement important de qualification de la main d'œuvre. En 1999, les cadres et

techniciens bancaires sont deux fois plus nombreux qu'en 1982, soit 100 000 postes supplémentaires. Dans le même temps, les employés des techniques bancaires ont perdu un tiers de leurs effectifs, l'équivalent de 80 000 postes. L'évolution des effectifs et des structures par âge témoigne à la fois de la stabilité des emplois et des nombreuses promotions ayant eu lieu dans ces professions.

Le vieillissement des employés de banque, de moins en moins nombreux, ne devrait pas poser de problème de renouvellement de main d'œuvre. Pour les techniciens dont la pyramide des âges s'équilibre grâce aux recrutements récents, cela ne devrait pas être le cas non plus. En revanche, environ deux postes de cadres sur cinq seront à remplacer dans la décennie à venir. Les nombreux départs en retraite devraient offrir des opportunités de promotion en interne et des perspectives de carrière pour des jeunes, à moins que les concentrations qui s'opèrent dans le secteur bancaire ne limitent la portée du renouvellement de main d'œuvre. ●

BIBLIOGRAPHIE

- [1] Amossé T., « Recensement de la population de 1999 - L'espace des métiers de 1990 à 1999 », *Insee Première* n° 790, INSEE, 2001.
- [2] Bourlès L., Courson J.-P., « Recensement de la population 1999 - 12,2 millions d'actives et 14,3 millions d'actifs », *Insee Première* n° 749, INSEE, 2000.
- [3] Chardon O., « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première* n° 796, INSEE, 2001.
- [4] Lévy M.-L., « Les âges dans les professions », *Population et Sociétés* n° 112, INED, 1978.