

Anticiper les flux de départs en retraite par métiers

Après 2005 est prévue une forte montée en charge des départs en retraite. Un exercice de prospective de l'emploi par métiers à l'horizon 2010, qui tient compte des départs en retraite attendus dans les diverses professions, ainsi que des informations collectées par une récente enquête portant sur la gestion de l'emploi suivant l'âge au sein des établissements, indique que les départs seront loin d'affecter dans la même mesure tous les établissements, secteurs d'activité et métiers. Au total, ce qui paraissait être une impasse globale se révèle être un problème beaucoup plus ciblé. Mais les plus concernés sont loin d'être les plus mobilisés.

**par Agnès Topiol
Département Métiers et
Qualifications, DARES**

Un des enjeux actuels de notre société peut être ainsi formulé : « Comment ne pas transformer les bonnes nouvelles que sont l'allongement de l'espérance de vie ou l'aug-

mentation possible du taux d'emploi en catastrophe annoncée ? » [Quintreau, 2001]. Le recours à la prospective permet d'éclairer à moyen et long terme les grandes tendances qui se dessinent, notamment en termes d'emploi. Il ne s'agit pas de prédire l'avenir mais d'explorer des futurs possibles. Dans cette perspective, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité a réalisé un exercice de projection de l'emploi par métiers à l'horizon 2010, qui permet de rendre compte de l'évolution de l'emploi par niveaux de qualification mais aussi par métiers ; il a été complété par un exercice de prévision des départs en retraite, permettant ainsi d'identifier les métiers pour lesquels des tensions pourraient apparaître.

Evolution de la population active et durée du travail

Cet exercice a été réalisé au premier trimestre 2001, et n'intègre donc pas les bouleversements consécutifs au 11 septembre. Un intérêt particulier a été porté au marché du travail. Le scénario de population active retenu, élaboré par l'INSEE en 1996, prévoit un ralentissement du rythme annuel d'accroissement de la population active jusqu'en 2005, puis un retournement de tendance à partir de 2006, année à partir de laquelle cette population diminuerait au rythme de - 20 000 actifs par an jusqu'en 2010. Ce scénario inclut un solde migratoire positif mais faible, de l'ordre de +50 000 personnes par an, équivalent à celui observé sur la période 1975-1990. Les principales hypothèses concernent l'évolution des taux d'activité par âge et par sexe. Selon ces hypothèses, la population active s'élèverait à 27,8 millions de personnes en 2010 contre 27,1 millions en 2000. Une récente actualisation de ce scénario indique cepen-

dant que la baisse attendue de la population active pourrait n'intervenir qu'après 2010, ce qui induirait sur la période 2000-2010, un supplément d'actifs, par rapport à la prévision initiale, de l'ordre de + 400 000 personnes (1).

Chez la plupart de nos partenaires européens apparaîtraient aussi des tensions liées au vieillissement démographique. Quant à la durée annuelle moyenne du travail, elle devrait encore baisser d'ici 2005 en raison de la mise en œuvre des 35 heures ; mais elle pourrait augmenter de nouveau à partir de 2006 du fait d'une réduction du nombre de postes à temps partiel et d'un recours plus fréquent aux heures supplémentaires.

Dans ce scénario portant jusqu'en 2010, la croissance annuelle du PIB est en moyenne de 2,8 % et celle de l'emploi de +1,7 % (2). Dans la seconde moitié de la décennie, la croissance serait cependant moins soutenue (2,4 % par an) et l'emploi quasi stable. Le repli du taux de chômage se poursuivrait, passant de 7 % en 2005 à 5,5 % en 2010, dans un contexte économique marqué par une reprise des tensions sur les prix et d'une baisse ou au mieux d'une stabilisation de la population active à partir de 2006. Le tertiaire marchand serait le principal bénéficiaire de cette croissance aussi bien en termes d'activité que d'emploi [Amar et Topiol, 2001]. Sur l'ensemble de la période, l'augmentation de l'emploi devrait avoisiner +12 %. Cette augmentation serait plus profitable aux activités de services (+18 %) qu'aux activités industrielles (+6 %).

(1) Cette réévaluation de la population active a été prise en compte dans une variante mais n'affecte qu'à la marge l'ensemble de l'exercice présenté ici.

(2) Au regard des événements de 2001, cette projection peut paraître bien optimiste, alors qu'au début de l'année, ces perspectives apparaissaient assez modestes.

TABLEAU I
Evolution de l'emploi par niveaux de qualification (*)

	Emploi 2010 (milliers)	Taux de croissance (%)	
		1990-2000	2001-2010
Ouvriers non qualifiés	2 812	-5,8	5,8
<i>dont ouvriers associés à la production</i>	701	-21	-9,0
Ouvriers qualifiés	5 130	-2,1	12,3
<i>dont ouvriers associés à la production</i>	1 556	-1,0	10,4
Employés de commerce et de services aux particuliers	3 568	14,7	24,9
Employés	4 057	-22,3	6,5
Cadres et professions intermédiaires	10 002	13,5	19,6
<i>dont cadres</i>	4 995	19,3	24,5
<i>dont cadres du tertiaire</i>	3 155	26,2	42,2
<i>dont professions intermédiaires</i>	5 007	8,6	15,2

(*) La variation des effectifs d'ouvriers non qualifiés a été de -5,8% de 1990 à 2000 ; selon le modèle FLIP-FAP, elle serait de +5,8% de 2001 à 2010. Source : Modèle FLIP-FAP (DARES).

L'emploi dans la construction et l'emploi public devraient connaître, après quelques années de forte croissance, une quasi-stagnation dans les prochaines années. Le déclin de l'emploi agricole, déjà amorcé depuis de nombreuses années devrait se poursuivre, mais à un rythme plus lent (-20 % d'effectifs en moins d'ici 2010).

Secteurs dynamiques : cadres, services aux particuliers, activités tertiaires

Globalement, la demande de travail devrait être croissante pour tous les niveaux de qualification, mais elle serait nettement plus dynamique pour les « cadres et professions intellectuelles supérieures » et pour les « employés de commerce et de services aux particuliers » (+25 %). La croissance des autres catégories serait plus modeste bien qu'en augmentation par rapport à la précédente décennie. Ainsi, l'augmentation du nombre d'ouvriers non qualifiés devrait avoisiner +6 % dans les dix prochaines années, alors même que leur nombre avait fortement baissé entre 1990 et 2000, et plus particulièrement entre 1990 et 1995. Le nombre d'ouvriers qualifiés et de techniciens devrait également pro-

gresser (respectivement de +12 % et de +15 %) tandis que l'augmentation du nombre d'employés qualifiés serait plus faible, autour de +6 %.

Quel que soit le niveau de qualification, les activités les plus porteuses, selon ce scénario, sont celles qui se trouvent à la périphérie du champ de la production. Par exemple, pour les ouvriers, ce sont les emplois associés à la logistique et au transport qui se développent tandis que ceux liés à la production sont en déclin (voir le tableau I). C'est le même constat pour les autres niveaux de qualification, y compris pour les cadres, dont ceux qui occupent des fonctions tertiaires (commerce, management, informatique...) ont l'expansion la plus nette.

La demande de travail devrait être plus dynamique pour les cadres, les professions intellectuelles et les employés des services que pour les autres catégories

Au niveau des métiers, le palmarès à 2010 place en tête des métiers associés aux nouvelles technologies, la R&D, la formation professionnelle et l'enseignement, la communication, les services de proximité tels que la garde d'enfants et de personnes âgées, la sécurité et le commerce. Mais la dynamique du marché du travail ne dépend pas de l'évolution de la seule demande de travail ; d'autres facteurs entrent en jeu tels que la mobilité professionnelle, l'attractivité plus ou moins forte des métiers... L'importance des départs en retraite dans les dix prochaines années pèsera fortement sur ces dynamiques. En effet, à une

évolution de la demande de qualification va s'ajouter un besoin de remplacement des individus qui partiront bientôt en retraite, plus ou moins important suivant les métiers.

La retraite des enfants du baby-boom

Dans les prochaines années, les départs en retraite vont s'accélérer fortement car les individus issus des cohortes nombreuses nées après la guerre devront quitter l'emploi pour la retraite ou la préretraite. De 1990 jusqu'à 2004, sont partis ou partiront en retraite les individus des générations peu nombreuses nées entre 1930 et 1944, années caractérisées par la baisse de la fécondité au début des années 30 puis, ensuite par une forte baisse de la natalité liée à la guerre. Les générations nées après 1945 sont plus nombreuses que les précédentes, d'environ 200 000 personnes par année de naissance, du fait de la forte reprise de la natalité (baby-boom) qui a caractérisé la période d'après guerre (environ 860 000 naissances par an enregistrées entre 1946 et 1950). Jouèrent aussi l'établissement d'une main-d'œuvre étrangère et l'augmentation significative des taux d'activité des femmes nées dans l'après-guerre. De fait, il n'y aura, vraisemblablement, pas de forte accélération des départs en retraite jusqu'en 2005, tant que ce seront les générations « creuses » de la guerre qui prendront

TABLEAU II
Pyramides des âges selon les domaines professionnels classés dans l'ordre décroissant de la part des quinquagénaires

	Age moyen	Part des 30 ans et moins (%)	Part des 50 ans et plus (%)
Clergé et politique	44,4	21,8	34,9
Cadres de l'industrie	43,0	10,7	27,8
Enseignement, formation	42,2	16,5	25,9
Agriculture, pêche, marine	41,9	18,1	25,8
Fonction publique et professions juridiques	42,7	12,8	24,6
Banques et assurances	42,3	14,8	24,3
Recherche et développement	41,1	19,0	22,9
Services aux particuliers	41,2	19,1	22,0
Communication, information et spectacles	40,5	19,6	20,7
Industries légères	40,7	18,5	19,4
Bâtiment, travaux publics	39,6	23,2	18,9
Gestion, administration	39,6	24,1	18,3
Maintenance	40,1	19,8	17,5
Commerce	38,2	29,1	16,9
Mécanique, travail des métaux	38,7	26,2	16,4
Santé, action sociale, culturelle et sportive	39,4	24,2	15,5
Electricité, électronique	39,0	25,2	15,4
Tourisme et transports	38,8	24,2	15,3
Hôtellerie, restauration, alimentation	37,0	34,2	15,3
Artisanat	37,5	31,2	15,0
Industries de process	38,1	28,2	14,5
Informatique	36,6	33,5	11,2

Source : INSEE, enquête Emploi 2000

leur retraite. En revanche, les années suivantes seront caractérisées par une très forte augmentation des flux de départs en retraite. L'importance des départs, suivant les secteurs d'activité et les métiers, sera conditionnée par deux paramètres : le profil actuel de la pyramide des âges et l'âge de départ en retraite.

Aujourd'hui, l'âge moyen des actifs en emploi est proche de 40 ans, en augmentation d'un an environ depuis 1990, plus notable encore pour les femmes. Il est perceptible pour tous les statuts, mais l'augmentation de l'âge moyen est moindre pour les non salariés que pour les salariés du public et du privé, dont l'âge moyen a augmenté de presque deux ans en dix ans. Dans le même temps, selon les enquêtes Emploi de l'INSEE, la part des 50 ans et plus est passée de 16 % en 1990 à 19 % en 2000. Elle a augmenté quel que soit le genre et le niveau de qualification. Toutefois, l'âge moyen et la part des 50 ans et plus sont plus élevés pour les non salariés, les cadres, les professions libérales et les emplois de la fonction

publique. Pour ces catégories, la part des 50 ans dépasse le cinquième de l'emploi. En revanche, pour les ouvriers, les employés qualifiés et les professions intermédiaires la proportion de jeunes est plus forte que pour les autres catégories (voir le tableau II).

Parmi les ouvriers, les qualifiés sont plus âgés que les non qualifiés, notamment en raison de la promotion interne. Les personnels de service aux particuliers constituent une catégorie atypique avec une pyramide des âges polarisée autour des très jeunes et des salariés âgés. Les métiers les plus confrontés au

Les métiers les plus confrontés au vieillissement sont ceux de l'agriculture, de la fonction publique et de la santé (âge moyen : 42 ans)

vieillesse sont ceux de l'agriculture, de la fonction publique et de la santé (âge moyen : 42 ans). Parmi les professions industrielles, les cadres et ingénieurs de l'industrie (43 ans), les métiers des industries légères (41 ans) et de la maintenance (40 ans) ont les pyramides des âges les plus vieilles tandis que dans les autres professions industrielles l'âge moyen est souvent

inférieur à 40 ans. Dans le tertiaire, ce sont les métiers de la banque et des assurances (42 ans), les prestataires de services aux particuliers et les chercheurs (41 ans) qui sont les plus âgés. La part des cinquante ans et plus y est supérieure à 22 %. A l'autre extrémité du spectre, on trouve des professions pour lesquelles la part des 50 ans et plus est inférieure à 15 % tels que l'informatique et l'hôtellerie-restauration. Certains métiers de l'industrie tels que l'agroalimentaire sont, également, caractérisés par une faible présence de quinquagénaires.

Schématiquement on distingue quatre profils de métiers vieillis.

Le premier regroupe les cadres des banques et des assurances, les cadres techniques de l'industrie, ceux de la

(3) Les résultats cités plus haut, issus des enquêtes Emploi de l'INSEE, portent sur le champ de l'emploi privé, public et agricole et des unités de toute taille, tandis qu'ici les résultats ne portent que sur l'emploi privé des établissements de 10 salariés et plus.

fonction publique ainsi que les enseignants. L'importance des quinquagénaires dans les effectifs (souvent proche de 30 %) tient à la promotion interne et à l'entrée tardive des débutants dans ces professions en raison de la durée des études ; dans la banque et les assurances et dans la fonction publique, l'importance des quinquagénaires résulte aussi d'un recrutement massif dans les années 70 qui n'a pas été maintenu dans les décennies suivantes.

La part des seniors est également forte pour certains non salariés (agriculteurs, patrons d'hôtels, café, restaurant...), la mise à son compte nécessitant un capital dont ne disposent généralement pas les plus jeunes.

Pour les médecins et les juristes, la part des quinquagénaires avoisine également 30 %, en raison de l'âge tardif d'entrée dans la profession et du fait qu'on y parte également plus vieux à la retraite.

Enfin, il y a également beaucoup de salariés âgés dans les métiers de service aux particuliers car ces activités restent parmi les seules accessibles quel que soit l'âge des individus.

L'hétérogénéité est également forte selon les établissements. Globalement, les quinquagénaires représentent 17 % des effectifs des établissements interrogés, ce qui est assez comparable à ce que l'on obtient à partir de l'enquête Emploi sur un champ plus large (3). Les moins de 30 ans rassemblent en moyenne un peu plus du quart des effectifs des établissements. Or dans les biens de consommation, les institutions financières et l'immobilier, ainsi que dans les services aux ménages, on compte relativement plus de quinquagénaires que de jeunes ; la part moyenne des seniors y dépasse largement 17 % tandis que celle des 30 ans et moins est bien inférieure à 25 %. Dans les structures de 10 à 99 salariés, la part des cinquante ans et plus est plus faible que dans les structures moyennes ou grandes (les 50 ans et plus représentent 16 % des effectifs dans les établissements de 10 à 99 salariés contre 19% dans ceux de plus de 100 salariés et les moins de 30 ans 27 % contre 22 %).

L'âge de départ en retraite

Aujourd'hui, on part en retraite avant 60 ans encore dans de nombreuses professions, compte tenu de l'existence de statuts particuliers et du recours à des dispositifs de départs anticipés. L'âge moyen de départ en retraite a baissé d'un an en dix ans, passant de 59 à 58 ans. Dans le même temps, la fréquence des départs au-delà de 60 ans est passée de 30 à 17 %. Les différences d'âge de départ en retraite des deux sexes sont faibles : un peu plus de femmes partent en retraite avant 50 ans (6 % contre 4 %) et après 60 ans (21 % contre 15 %). L'âge de départ en retraite dépend surtout du statut et du niveau de qualification des emplois occupés. Les non salariés partent plus tard en retraite que les salariés et parmi eux ceux du secteur privé partent plus vieux que ceux du secteur public.

D'autres disparités tiennent à des statuts spécifiques que l'on trouve dans les transports (pilotes, conducteurs de trains, ...), la police, l'armée ou qui tiennent à la pénibilité des tâches : aides soignants, ouvriers du bâtiment, du textile et du cuir, de l'agroalimentaire, de la chimie, du papier-carton... Il y a également des professions dont les conditions de travail ne sont pas spécialement pénibles mais où l'on part tôt en retraite, en raison du recours aux dispositifs de départs anticipés. Pour certains personnels de la fonction publique tels que les catégories C ou les enseignants, l'âge moyen de départ à la retraite est également inférieur à 58 ans. A l'inverse de ces métiers dont on se retire précocement, il y a aujourd'hui des professions pour lesquelles l'âge moyen de départ en retraite est supérieur à 60 ans : la communication, la documentation, l'information, les arts et les spectacles, les services aux particuliers ainsi que les professions médicales et juridiques.

Une estimation sommaire du flux de départs en retraite consiste à affecter à l'ensemble des individus actuellement âgés de 50 ans et plus, quel que soit leur statut (emploi, chômage ou inactivité), un âge de départ en retraite à 60 ans. Elle conduit à un flux de l'ordre de 530 000 personnes par an en moyenne jusqu'en 2005 puis à une forte montée

en charge lors des cinq années suivantes avec un nombre de départ en retraite annuel moyen de l'ordre 710 000 personnes, soit une majoration de ce flux du tiers par rapport à la situation actuelle. Si l'on restreint le champ de l'analyse aux seuls individus en emploi, en tenant compte des disparités de l'âge de départ en retraite suivant les professions qu'ils exercent, le flux de départs obtenu est d'environ 480 000 personnes par an jusqu'en 2005 et de 650 000 personnes par an en moyenne de 2005 à 2010 (4).

L'analyse plus détaillée en termes de métiers montre que les départs seront massifs pour les enseignants, les agents d'entretiens (28 000 départs par an d'ici 2010), les cadres et technico-commerciaux (30 000 départs par an), les cadres C de la fonction publique (25 000), les conducteurs de véhicules (19 000), les secrétaires (18 000), les employés administratifs d'entreprise (12 000), les cadres et dirigeants d'entreprise (16 000), les assistantes maternelles (15 000) ainsi que les infirmières et sages femmes (15 000).

Besoins de recrutement grandissants

Suivant l'évolution de la demande de travail par métiers dans les dix prochaines années, les départs en retraite pèseront plus ou moins lourdement. D'ici 2010, les flux de départs en retraite, rapportés au « stock d'emploi » de chaque profession, devraient nettement augmenter. Sur la période 2002-2010, ce taux s'élèverait à 2,2 % contre 1,3 % lors de la précédente décennie, supérieur même pour les deux tiers des métiers à 2,2 % de l'emploi. Il s'élèverait à 4,4 % pour les cadres des transports, à 4% pour ceux des banques et des assurances, à 3,8 % pour les ouvriers non qualifiés et les techniciens des industries légères, les employés

(4) Deux variantes visant à mesurer l'impact d'un relèvement de l'âge de départ en retraite sur l'importance des flux ont été réalisées. La première, qui postule une augmentation d'un an de l'âge moyen de départ en retraite observé aujourd'hui dans tous les métiers permet de diminuer ces flux de -12% jusqu'en 2005 et de -2% jusqu'en 2010 et la seconde qui postule, à compter d'aujourd'hui, des départs en retraite à 60 ans conduit respectivement à une baisse de -37% et de -10%.

TABLEAU III
Taux de croissance de l'emploi et importance des tensions à l'horizon 2010 (*)

Familles d'activité professionnelles Domaines professionnels	Taux de croissance de l'emploi (en %)		Indicateur de besoin annuel moyen en recrutement (départs en retraite + créations d'emplois rapportés au stock d'emploi) (en %)	
	1995-2000	2001-2010	1995-2000	2001-2010
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	-13,1	-27,9	0,8	0,8
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	-3,0	-10,7	2,1	1,1
Techniciens et cadres de l'agriculture	0,2	10,0	2,0	2,8
Marins, pêcheurs	-25,6	-3,4	-2,7	1,2
Agriculture, marine, pêche et sylviculture	-10,1	-19,7	1,2	0,9
Ouvriers non qualifiés du bâtiment et des travaux publics	9,2	-7,5	2,4	1,0
Ouvriers qualifiés de la construction	-2,5	3,2	0,7	3,1
Techniciens et cadres de la construction	-6,6	4,2	0,1	3,5
Bâtiment et travaux publics	-1,1	1,2	1,1	2,8
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	2,7	-10,7	1,6	0,7
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	2,0	9,8	1,6	3,4
Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	-1,3	8,6	0,8	3,3
Electricité et électronique	0,5	4,9	1,2	2,8
Ouvriers non qualifiés de la métallurgie et de la mécanique	10,1	-2,1	2,4	1,1
Ouvriers qualifiés de la métallurgie	7,8	7,4	2,4	3,4
Ouvriers qualifiés de la métallurgie I	20,7	3,3	4,2	3,1
Ouvriers qualifiés de la mécanique	4,7	10,5	1,7	3,9
Ouvriers de la réparation automobile	9,6	8,4	2,4	3,1
Techniciens, agents de maîtrise de la mécanique	0,9	5,0	2,0	3,7
Mécanique et travail des métaux	8,0	5,4	2,4	3,0
Ouvriers des industries de process	13,1	13,1	7,9	3,5
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	1,7	24,8	2,1	5,3
Industries de process	9,9	16,3	5,1	4,0
Ouvriers non qualifiés du textile, du cuir et du bois	-26,6	-54,5	-2,2	-0,4
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	-11,0	-6,5	-0,7	2,8
Ouvriers qualifiés du bois	-2,5	5,4	1,0	3,5
Ouvriers des industries graphiques	-5,2	1,7	0,4	3,3
Techniciens, agents de maîtrise des industries légères	10,8	-8,6	2,8	3,0
Industries légères (bois, textile, cuir, graphisme...)	-5,1	-14,0	-0,4	2,0
Ouvriers qualifiés de la maintenance	-1,2	20,0	1,2	4,7
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	0,1	4,5	1,1	3,2
Maintenance	-0,6	13,6	1,2	4,0
Ingénieurs et cadres de l'industrie	3,7	10,3	2,6	4,0
Ouvriers de la manutention	14,9	19,9	3,4	3,7
Conducteurs d'engins de traction et de levage	-3,2	-14,3	1,7	1,5
Conducteurs de véhicules	8,1	15,9	2,8	4,2
Agents d'exploitation des transports	21,8	14,0	3,2	4,8
Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	14,3	23,4	3,6	5,1
Cadres des transports et navigants de l'aviation	21,6	17,2	4,5	6,2
Tourisme et transports	12,0	17,4	3,1	4,3
Artisanat	18,0	0,0	4,5	1,8
Secrétaires	-8,2	9,8	-1,2	3,1
Comptables	8,8	7,5	1,9	2,6
Employés administratifs d'entreprises	23,8	11,8	4,9	3,6
Techniciens administratifs comptables et financiers	25,4	32,3	5,3	6,2
Cadres et dirigeants d'entreprises	15,0	40,1	4,0	7,6
Gestion, administration	8,2	19,0	2,4	4,3
Informaticiens	28,7	53,0	5,3	8,5
Personnels d'études et de recherche	16,3	66,3	3,5	12,1
Employés administratifs de la fonction publique (cat.C)	4,6	-2,0	2,0	2,7
Employés administratifs de la fonction publique (cat.B)	-1,3	3,1	1,6	4,1
Cadres de la fonction publique (cat.A)	8,2	5,0	3,1	4,0
Professionnels du droit	-4,2	15,0	1,1	3,1
Fonction publique et professions juridiques	4,6	1,1	2,0	3,3
Employés et techniciens des banques	-6,2	-2,9	-0,4	3,2
Employés et techniciens des assurances	-2,7	1,0	0,3	3,3
Cadres de la banque et des assurances	-2,0	12,4	1,0	5,3
Banques et assurances	4,2	2,8	0,3	3,8
Caissiers, employés de libre service	10,3	25,8	2,4	3,6
Vendeurs	4,4	-4,3	1,8	1,2
Représentants, professions intermédiaires du commerce	0,5	25,0	2,3	4,9
Cadres et technico-commerciaux	12,6	20,0	0,7	5,1
Commerce, vente	4,9	13,7	1,9	3,3
Bouchers, charcutiers et boulangers	13,6	-7,3	3,4	1,4
Cuisiniers	9,6	32,2	2,4	5,3
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	-0,1	19,7	0,5	3,2
Patrons d'hôtels, café restaurants	-13,5	15,0	-1,1	3,9
Hôtellerie, restauration, alimentation	1,8	6,4	1,3	2,2
Coiffeurs, esthéticiens	6,0	14,4	1,7	3,0
Employés de maison	12,9	27,7	3,4	5,8
Assistantes maternelles et aux personnes âgées	39,3	70,0	6,9	12,9
Agents de gardiennage et de sécurité	19,0	22,4	3,4	4,3
Agents d'entretien	2,5	17,0	1,9	4,3
Armée, pompiers et police	-5,3	4,2	0,9	3,1

suite ci-contre

TABLEAU III (suite)
Taux de croissance de l'emploi et importance des tensions à l'horizon 2010 (*)

Familles d'activité professionnelles Domaines professionnels	Taux de croissance de l'emploi (en %)		Indicateur de besoin annuel moyen en recrutement (départs en retraite + créations d'emplois rapportés au stock d'emploi) (en %)	
	1995-2000	2001-2010	1995-2000	2001-2010
Employés de services divers	-2,7	-1,1	1,7	2,5
Services aux particuliers	9,7	27,6	2,9	5,4
Professions de la communication et de la documentation	9,5	47,7	2,8	8,2
Professionnels des arts et des spectacles	16,0	15,2	3,4	2,7
Communication, information et spectacle	12,9	29,9	3,1	4,9
Aides soignants	7,7	11,0	2,3	3,8
Infirmiers, sages femmes et professions paramédicales	5,7	17	2,6	3,7
Médecins (généralistes, spécialistes), pharmaciens, dentistes	2,9	0,0	-0,5	1,2
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	33,4	15,7	5,8	3,3
Santé, action sociale, culturelle et sportive	11,3	12,9	2,7	3,2
Enseignants	4,4	1,5	2,4	3,6
Formateurs et recruteurs	32,6	99,6	3,6	8,7
Enseignement et formation	7,3	13,7	2,7	4,7
Professionnels de la politique et du clergé	-1,1	-38,5	3,0	0,6
Emploi total	5,7	12,2	2,2	3,0

Source : enquêtes Emploi et modèle FLIP-FAP de la DARES

(*) L'emploi des « agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons » a baissé de -13,1 % de 1995 à 2000 et devrait encore baisser de -27,9 % d'ici 2010, selon le scénario retenu. Le poids cumulé des départs en retraite et des besoins d'emploi dans cette famille d'activité professionnelle devrait être stable d'une période à l'autre et représenter 0,8% de l'emploi annuel moyen. L'emploi dans le domaine professionnel « Enseignement et formation » a augmenté de +7,3 % de 1995 à 2000 et devrait encore s'accroître de +13,7 % d'ici 2010 en raison en particulier de la croissance des effectifs de « formateurs et recruteurs ».

administratifs de la fonction publique et à 3,5 % pour les cadres de la fonction publique, les employés et techniciens des banques et des assurances et pour les enseignants.

Si maintenant on majore les départs annuels en retraite de l'augmentation annuelle de la demande de travail, on obtient pour la période 2001-2010 des besoins globaux annuels de 3 % de l'emploi, contre 2,2 % de 1995 à 2000 (voir le tableau III). Cet indicateur de tension permet d'identifier trois situations particulières.

Dans les métiers où la présence de quinquagénaires est importante et pour lesquels l'emploi devrait fortement baisser d'ici 2010, l'ajustement entre offre et demande de travail devrait se réaliser assez facilement dans les prochaines années : la baisse de la demande de travail pourrait se traduire par un non remplacement des partants. Ce pourrait être le cas, par exemple, des agriculteurs et de certains ouvriers industriels.

Pour les employés de la banque et des assurances ou les employés et agents de service de la fonction publique, la demande de travail devrait baisser dans les prochaines années mais l'ampleur de cette baisse devrait être plus faible que l'importance des flux annuels moyens de départ en retraite à venir. Des embauches seront alors sans doute nécessaires pour compenser au moins partiellement ces départs.

Enfin, pour les nombreuses professions, pour lesquelles à la fois la demande de travail et les départs en retraite devraient fortement progresser, les employeurs pourraient rencontrer des difficultés pour recruter. Dans la mesure où les générations nées après 1973 sont moins nombreuses que les précédentes, des tensions, perceptibles, dès à présent pour certains métiers (bâtiment, informatique, hôtellerie-restauration...) risquent de s'accroître. Au palmarès des métiers pour lesquels les besoins de recrutements devraient fortement s'accroître, on trouve des métiers de cadres ou des professions intellectuelles supérieures (cadres administratif et financier, cadres commerciaux, chercheurs, enseignants...) mais aussi des professions de la santé (infirmiers, aides soignants...), les services aux particuliers (assistantes maternelles, agents d'entretien...) enfin des ouvriers qualifiés (maintenance, industries de process).

Manque de mobilisation des employeurs

Dans d'autres pays européens, les importantes sorties d'emploi vers la retraite vont se faire sentir un peu plus tôt qu'en France. Paradoxalement, cette situation globale, si elle inquiète aujourd'hui la sphère publique, est loin d'inquiéter les entreprises. Les récents résultats de l'enquête ESA (5) ne font

pas état d'une mobilisation générale des entreprises autour de la question du vieillissement, mobilisation qui n'a que peu évolué depuis dix ans si l'on s'en tient au constat de l'enquête précédente lancée en 1991. Il y a dix ans, le vieillissement pouvait apparaître comme un problème de long terme dont les entreprises n'avaient guère le loisir de se préoccuper. Aujourd'hui, pourtant, le vieillissement et son corolaire, les nombreux départs en retraite ne constituent plus désormais une menace de long terme. Pourtant 30 % seulement des responsables interrogés dans le cadre de l'enquête déclarent que la question du vieillissement fait l'objet d'une réflexion au sein de l'établissement, dont 18 % déclarent se sentir concernés par cette question mais qu'elle ne fait pas l'objet d'une réflexion au sein de l'établissement. Parmi ceux qui ne se préoccupent pas de cette question, une majorité déclarent certes que cela n'a pas lieu d'être car il n'y a pas de déséquilibre de la pyramide des âges dans leur établissement. De même, lorsqu'on demande s'il faudra faire face durant les 5 à 10 prochaines années à des départs massifs en retraite, près de 70 % des responsables interrogés répondent par la

(5) Il s'agit de l'enquête « Emploi des salariés selon l'âge » (ESA), lancée par la DARES en 2001 auprès de 3 000 établissements, dont les premiers résultats font l'objet de l'article, dans ce même numéro, de Claude Minni et Agnès Topiol « Le vieillissement démographique suscite-t-il l'inquiétude des entreprises ? ».

négligée. Parmi ceux qui reconnaissent qu'ils y seront confrontés, près de 40 % précisent qu'ils n'ont encore pris aucune disposition pour y faire face.

Afin que ce choc puisse être absorbé par l'économie sans trop de problème, il convient dès à présent de prendre certaines dispositions. Une première piste est celle du maintien en emploi le plus longtemps possible des salariés de 50 ans et plus. Les taux d'emploi au delà de 55 ans restent encore faibles comparativement à la moyenne des autres pays européens (34 % contre 50 %) ; de nombreux efforts restent donc à faire au niveau de l'entreprise afin que cela s'améliore. Cela passe forcément par une prise de conscience des employeurs de l'importance du critère d'âge dans la gestion des ressources humaines. Si l'on souhaite maintenir les quinquagénaires en emploi, il est important d'améliorer les conditions et l'organisation du travail ; le premier axe renvoie à la santé et au bien-être des salariés, en particulier des salariés âgés et le second à l'efficacité des salariés âgés dans les entre-

prises, en liaison avec les performances de l'entreprise [Volkoff, 2001]. Il y a plusieurs axes de réflexion relatifs à la gestion des fins de carrière, de la mise en place de conditions propices qui permettent aux seniors de s'impliquer jusqu'à leur départ en retraite au remplacement progressif des préretraites totales par des préretraites progressives, qui permettraient aussi au salarié une transition moins brutale entre emploi et retraite.

La seconde piste, complémentaire, pourrait consister à rééquilibrer la pyramide des âges des entreprises en faisant appel, dès à présent, à une main-d'œuvre plus jeune et de la faire bénéficier encore pendant quelques années des enseignements des anciens via un meilleur équilibre des collectifs de travail ou des missions de tutorat. Pour finir, lorsqu'on interroge les établissements sur ce qu'ils envisagent de faire en cas de tensions sur le marché du travail, ils mettent en avant en tout premier lieu une plus grande fidélisation de leur main-d'œuvre, ensuite

la réalisation de gains de productivité et l'embauche de jeunes. Le recours aux autres solutions telles la transformation de temps partiels en temps plein, l'assouplissement des critères des recrutements, le recours à la main-d'œuvre étrangère ou à la délocalisation sont cités de façon beaucoup plus marginales comme solutions envisageables. ●

BIBLIOGRAPHIE

Amar M. et Topiol A. (2001), « L'emploi par métiers en 2010 », Premières Synthèses n°43.4, DARES, Octobre. (disponible sur le site du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, travail).

Quintreau B. (2001), « Dynamique de la population active et emploi : la gestion prévisionnelle des âges à l'horizon 2010 »-Avis du Conseil économique et social, Octobre. (adopté le 24 octobre 2001, disponible sur le site du CES).

Topiol A (2001), « L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. une approche par métiers », Document d'études n°48, DARES, juillet. (disponible sur le site du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, travail)

Volkoff S. (2001), « Travailler à tout âge : prévenir et gérer le vieillissement. », Age et travail : Un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites, Conseil d'Orientation des Retraites, la Documentation française.