



Plus de 813 000 départs de fin de carrière d'ici 2030

En Hauts-de-France, plus de 813 000 seniors cesseraient définitivement leur activité entre 2016 et 2030, soit près de 4 actifs sur 10 en emploi en 2015. Ce taux de cessation est cependant l'un des plus faibles des régions de province, du fait notamment d'une population active jeune. Les départs seraient néanmoins nombreux dans les secteurs les plus employeurs, comme l'administration publique ou le commerce. Les besoins de renouvellement pourraient être importants dans les domaines des services aux particuliers et de la santé du fait du vieillissement de la population. Dans l'industrie, l'évolution des processus de production pourraient conduire à des remplacements plus importants pour les ouvriers qualifiés, en particulier dans la métallurgie et les industries de process. D'ampleurs différentes selon les zones d'emploi, les départs seraient plus nombreux dans les zones où la population active est plus âgée, notamment dans l'Aisne. À l'inverse, ils seraient plus modérés dans les zones où les actifs sont plus jeunes, comme Lille et Roubaix-Tourcoing.

Julie Dufeutrelle, Sophie Éblé, Amélie Fievet, Insee

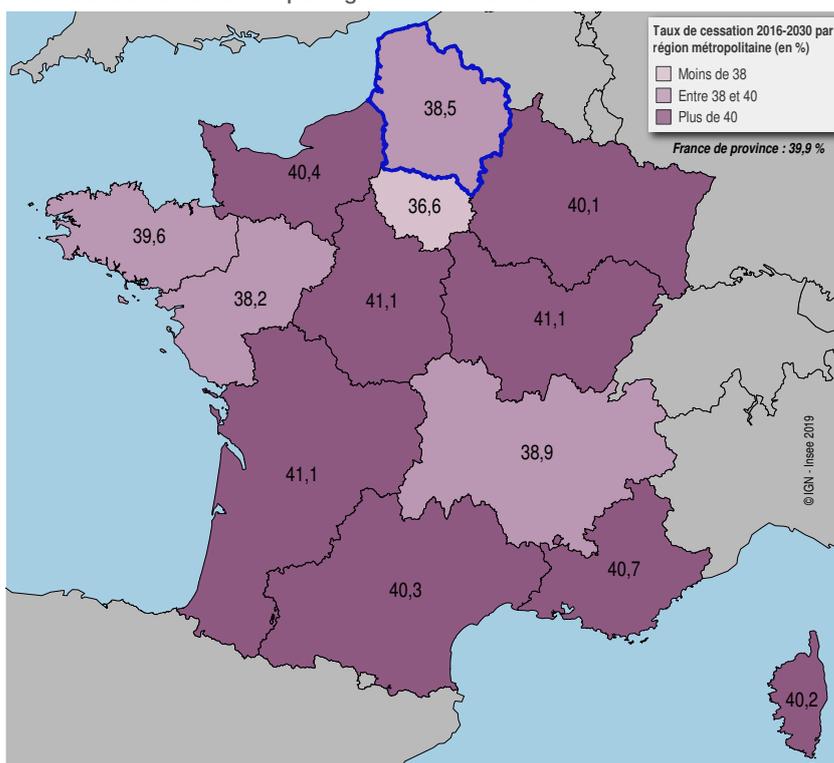
Parmi les 2,1 millions d'actifs travaillant dans la région en 2015, plus de 813 000 seniors (*définitions*) cesseraient leur activité entre 2016 et 2030 (*méthodologie*). Ces départs de fin de carrière (*définitions*) généreront des enjeux en termes d'emploi et de formation. Ils ne se traduiront cependant pas systématiquement en postes à pourvoir en raison notamment de la conjoncture économique ou bien encore des progrès technologiques à venir.

Près de 4 actifs sur 10 cesseraient leur activité d'ici 2030

À l'horizon 2030, 38,5 % des actifs en emploi dans les Hauts-de-France en 2015 cesseraient ainsi leur activité, soit 1,4 point de moins qu'en France de province. Ce taux de cessation (*définitions*) serait le plus bas des régions de province, après les Pays de la Loire (*figure 1*), du fait du moindre poids des seniors dans l'emploi régional (28 %, soit la 2^e part la plus faible de province). Ce moindre poids s'explique par la jeunesse de la population active dans la région, mais aussi par le plus faible taux d'emploi des seniors (41,8 %, soit 3 points de moins qu'en province).

1 Le 2^e taux de cessation le plus faible de France de province

Taux de cessation d'activité par région entre 2016 et 2030



Source : Insee, recensement de la population 2015, enquête emploi en continu 2003-2016, modèle de microsimulation Destinie 2.

Les deux tiers des cessations de fin de carrière concerneraient des actifs de 60 ans ou plus. La retraite serait la principale cause des départs (71 %), devant la santé (10 %) et le chômage (10 %). Dans les Hauts-de-France, l'âge moyen de départ est légèrement inférieur à celui observé en moyenne en France de province (60,6 ans contre 60,9 ans).

L'écart s'explique par la surreprésentation dans la région de métiers pour lesquels les départs se produisent plus précocement (ouvriers notamment). À l'inverse, les métiers où les départs ont lieu plus tardivement sont sous-représentés (médecins et professionnels du droit en particulier). En effet, les âges de départ diffèrent selon les métiers et varient en fonction de leur pénibilité, mais aussi de dispositifs comme celui des carrières longues ou encore de la durée des études qui joue sur le début de cotisation pour les retraites.

Entre 49 000 et 56 000 départs de seniors chaque année entre 2016 et 2030

Le volume des départs augmenterait de 2016 à 2025 (figure 2 et encadré), passant progressivement de 49 000 à 56 000 départs par an. Sur cette période, les générations du baby-boom (personnes nées entre 1946 et 1975) partiraient en effet à la retraite. Comme partout ailleurs, la région enregistrerait des départs supplémentaires de femmes en lien avec le développement progressif de l'activité féminine depuis les années 1960. À partir de 2025 et jusqu'en 2030, le nombre de départs annuel se stabiliserait à environ 56 000.

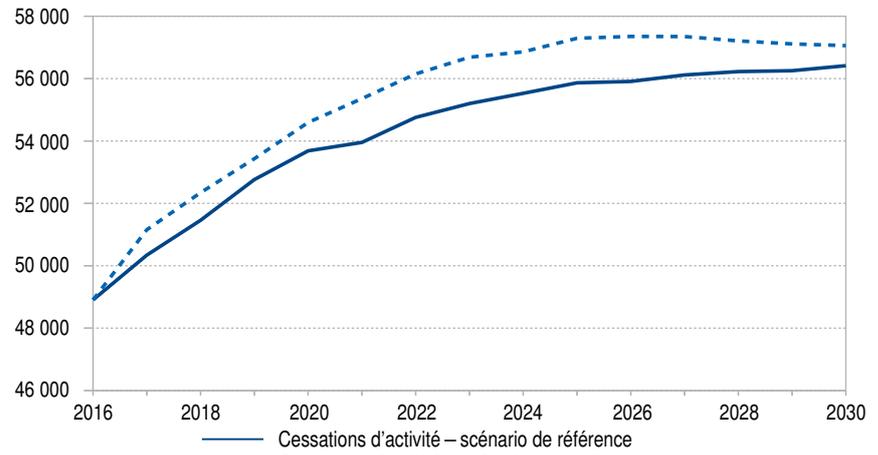
L'ampleur des cessations est cependant variable selon le secteur d'activité et le métier exercé. Dans la région, comme en France de province, 6 secteurs sur 38 concentreraient plus de la moitié des départs d'ici 2030 (figure 3), à savoir le commerce, l'administration publique, l'hébergement médico-social et l'action sociale, l'enseignement, la santé et le transport-entreposage. Les taux de cessation varieraient de 33 % dans le commerce à 45 % dans l'administration publique, en lien avec la pyramide des âges dans ces secteurs.

L'impact limité des réformes de retraite sur le nombre de cessations

Les évolutions à venir des cessations d'activité s'expliquent principalement par un effet générationnel. Le contexte législatif (réformes de retraite votées jusqu'en 2014) influencerait modérément le volume global des cessations d'ici 2030. Il impacterait cependant l'âge auquel les actifs en emploi cesseraient leur activité, induisant un décalage dans le temps de leur âge de départ. D'après un scénario alternatif (méthodologie) visant à isoler les effets des différentes réformes votées jusqu'en 2014, le nombre de cessations serait de 829 000 d'ici 2030, soit seulement 1,9 % de plus (+ 16 000 départs) qu'avec le scénario de référence qui tient compte des réformes votées jusqu'en 2014 (figure 2). Ces dernières ont donc un impact limité sur le nombre de départs.

2 Sans les réformes de retraite votées jusqu'en 2014, 16 000 cessations de plus entre 2016 et 2030

Nombre de cessations définitives d'activité de seniors entre 2016 et 2030 dans les Hauts-de-France selon deux scénarii



Source : Insee, recensement de la population 2015, enquête emploi en continu 2003-2016, modèle de microsimulation Destinie 2.

Dans certains secteurs, les volumes de départs seraient moins élevés, mais les taux de départ seraient soutenus, traduisant un fort renouvellement de la main-d'œuvre d'ici 2030. C'est notamment le cas du secteur des services aux particuliers où 64 % des actifs cesseraient leur activité entre 2016 et 2030, soit 18 600 personnes. L'industrie serait également largement concernée avec des taux de cessation de plus de 45 % dans plusieurs secteurs d'activité comme le textile, les équipements électriques, la métallurgie ou encore la chimie.

Des départs nombreux dans l'administration publique

Dans l'administration publique, 90 500 personnes cesseraient leur activité à l'horizon 2030, soit 6 030 départs annuels.

Le nombre de départ concernerait ainsi 45 % des actifs en emploi en 2015 dans la région comme en France de province. Ce taux, plus élevé que la moyenne régionale, est la conséquence d'une pyramide des âges vieillissante (34 % de seniors contre 28 % dans l'ensemble des secteurs de la région). Elle s'explique par les arrivées moins nombreuses de jeunes du fait du non-remplacement d'une partie des départs, et dans une moindre mesure par les réformes successives de retraites, ayant eu pour conséquence de reculer progressivement l'âge moyen de départ dans la fonction publique. 48 % des professions intermédiaires administratives (1 120 personnes par an) et 44 % des cadres (930 personnes par an) cesseraient ainsi leur activité d'ici 2030 (figure 4).

3 Six secteurs concentreraient plus d'un départ de fin de carrière sur deux d'ici 2030

Les 10 premiers secteurs d'activité en Hauts-de-France, selon le nombre de départs entre 2016 et 2030

	Actifs en emploi en 2015 (en nombre)	Départs de fin de carrière sur la période 2016 – 2030 (en nombre)	Taux de cessation d'activité sur la période 2016 – 2030 (en %)
Ensemble des 38 secteurs d'activité	2 110 900	813 400	38,5
dont :			
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	275 600	91 700	33,3
Administration publique	202 800	90 500	44,6
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	184 100	78 200	42,5
Enseignement	184 900	69 900	37,8
Activités pour la santé humaine	170 400	60 700	35,6
Transports et entreposage	123 500	53 500	43,3
Construction	126 600	47 300	37,3
Agriculture, sylviculture et pêche	50 200	24 200	48,2
Activités de services administratifs et de soutien	83 100	24 100	29,0
Métallurgie et fabrication de produits métalliques sauf machines	49 800	23 200	46,6

Source : Insee, recensement de la population 2015, enquête emploi en continu 2003-2016, modèle de microsimulation Destinie 2.

Le volume des départs serait plus important chez les employés administratifs (1 730 départs par an) malgré un moindre taux de cessation (43 %). Ils représentent en effet aujourd'hui une part importante des agents de la fonction publique (45 %). Leurs remplacements ne devraient pas être systématiques au regard de la période récente. Ainsi, entre 2010 et 2015, l'emploi a reculé de 3,7 % par an pour cette catégorie, soit en moyenne 2 490 postes en moins par an, alors qu'il se maintenait pour les autres. À l'horizon 2030, le nombre de postes à pourvoir dans la fonction publique dépendra pour une bonne part des politiques de remplacement qui seront mises en œuvre.

De forts enjeux de renouvellement dans les métiers du social et de la santé

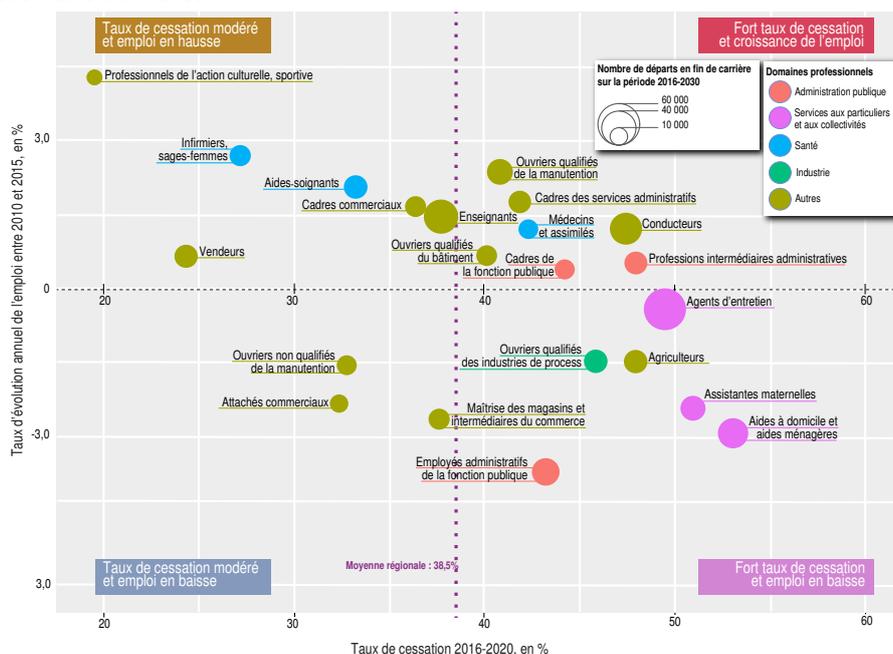
Les secteurs des services aux particuliers et de l'hébergement médico-social ou de l'action sociale seraient parmi les plus concernés par les départs, dans la région comme en France de province. Les taux de cessation y seraient respectivement de 42 et 64 %. Ces secteurs sont les principaux employeurs des aides à domicile et ménagères, employés de maison et assistantes maternelles, dont près de 63 000 cesseraient leur activité d'ici 2030. Cela représente 4 200 départs annuels, soit 55 % de l'effectif de ces métiers en 2015. Souffrant d'un défaut d'attractivité, les métiers dans ces secteurs sont fréquemment exercés par des personnes de plus de 50 ans, souvent en reconversion professionnelle.

D'après l'enquête 2020 de Pôle emploi sur les besoins en main-d'œuvre, les employeurs dans ces secteurs anticipent de réelles difficultés de recrutement en 2020 (8 projets sur 10 pour les aides à domicile et aides ménagères par exemple) et surtout, de maintien en poste. Les difficultés résultent notamment des conditions d'emploi, des faibles salaires horaires, de la fréquence des temps partiels, de la pénibilité et des multiples employeurs pour une même personne. Ces facteurs expliquent en partie le recul de l'emploi dans ces secteurs sur la période récente (- 4,4 % par an, soit 5 730 emplois en moins par an dans ces métiers sur la période 2010-2015), malgré des besoins croissants. De plus, les tensions pourraient s'accroître dans les années à venir du fait du vieillissement de la population et de l'allongement de l'espérance de vie.

Il en est de même pour les métiers de la santé. Plus de 4 médecins sur 10 en emploi en 2015 seraient amenés à cesser leur activité d'ici 2030, soit 810 départs par an. Bien que les taux de cessation seraient plus faibles pour les aides-soignants (33 %) et les infirmiers, sages-femmes (27 %), les volumes seraient élevés, avec respectivement 1 220 et 960 départs annuels. Les taux de départ des professions médicales dans la région seraient toutefois plus

4 Des taux de cessation élevés dans les métiers de l'administration publique

Taux de cessation et évolution 2010-2015 de l'emploi parmi les métiers les plus employeurs des Hauts-de-France



Note de lecture : le métier d'employé administratif de la fonction publique conjugué baisse de l'emploi (- 3,7 % par an entre 2010 et 2015) et taux de cessation supérieur à la moyenne régionale (43 %). Entre 2016 et 2030, 26 000 cessations d'activité de fin de carrière y seraient dénombrées.

Source : Insee, recensements de la population 2010 et 2015, enquête emploi en continu 2003-2016, modèle de microsimulation Destinie 2.

faibles qu'en France de province (entre 3 et 5 points de moins), du fait du plus jeune âge des actifs. Le renouvellement de la main-d'œuvre dans ces professions constitue donc un enjeu important, d'autant plus que la croissance des emplois dans ce secteur est marquée sur la période récente : de + 1,2 % par an pour les médecins à + 2,7 % pour les infirmiers et les sages-femmes. Le nombre de places offertes à l'entrée en formation d'études en santé et en institut de formation paramédicale restera déterminant pour compenser les départs nombreux. Ces métiers sont en effet soumis

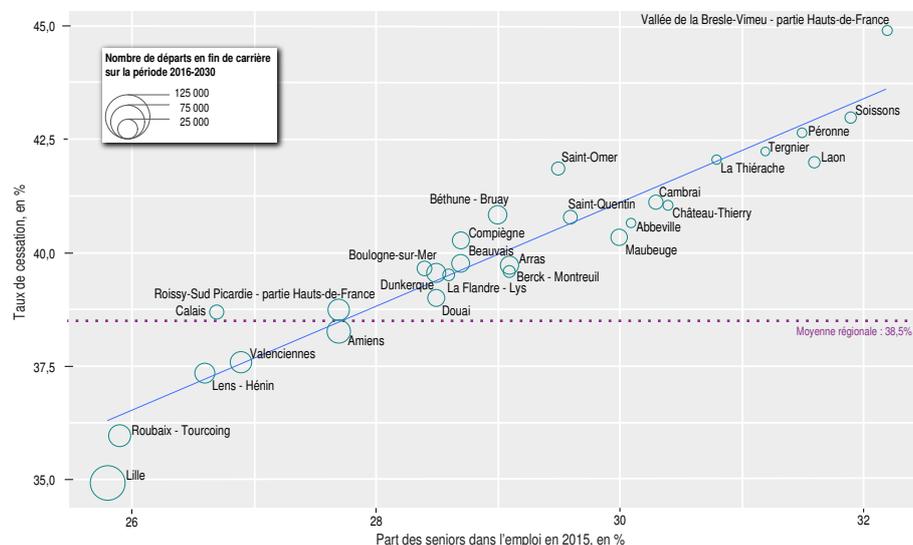
à l'obtention de diplômes spécifiques dont le nombre est encadré. Entre 2018 et 2019, le nombre de nouvelles installations de médecins dans la région est estimé à 780.

Industrie : des besoins importants en ouvriers qualifiés

Dans l'industrie, le taux de cessation serait également important, conséquence d'une part de seniors supérieure à la moyenne régionale et de cessations survenant de manière plus précoce dans des métiers souvent peu

5 Des taux de cessation supérieurs à 40 % dans plusieurs zones d'emploi de l'Aisne

Taux de cessation et part des seniors dans l'emploi en 2015 dans les zones d'emploi des Hauts-de-France



Note de lecture : dans la zone d'emploi de Soissons, 12 800 personnes cesseraient leur activité d'ici 2030. Le taux de cessation et la part de seniors dans l'emploi sont très élevés (respectivement 43 et 32 %).

Source : Insee, recensements de la population 2010 et 2015, enquête emploi en continu 2003-2016, modèle de microsimulation Destinie 2.

qualifiés. Avec l'évolution des processus de production, l'innovation et l'automatisation, les besoins de recrutement et de formation devraient concerner davantage les ouvriers qualifiés. Pour ces derniers, les fins d'activité seraient nombreuses, en particulier dans la métallurgie et les industries de process. Les ouvriers qualifiés travaillant dans ces secteurs en 2015 seraient respectivement 49 et 46 % à quitter le monde du travail d'ici 2030, soit respectivement 910 et 1 210 départs par an. Dans le textile, le taux de cessation serait le plus élevé (59 %, soit 4 points de plus qu'en France de province), mais le nombre de départs serait relativement faible (220 départs chaque année).

À l'horizon 2030, en fonction des spécialités, entre 43 et 50 % des techniciens de l'industrie en emploi en 2015 cesseraient leur activité, ainsi que 36 % des ingénieurs et cadres techniques toutes spécialités confondues. Pour ces niveaux de postes les plus qualifiés, la dynamique récente de l'emploi est plutôt favorable (+ 3,4 % par an entre 2010 et 2015 pour les ingénieurs et cadres techniques par exemple). Des recrutements pourraient donc s'effectuer, comme dans les spécialités de la mécanique ou des industries de process.

Des taux de départ élevés dans certaines zones d'emploi de l'Aisne

Les taux de cessation varieraient de 35 % dans les zones d'emploi de Lille et Roubaix-Tourcoing où les actifs sont plus jeunes à plus de 42 % dans les territoires de la Vallée de la Bresle-Vimeu, Soissons, Péronne ou Laon où les actifs sont plus âgés (figure 5).

Deux principaux effets de structure contribuent à expliquer l'écart d'une zone par rapport à la moyenne régionale. Le premier, générationnel, est lié à l'âge des actifs aujourd'hui en poste, le second à l'orientation du tissu économique local, dont dépendent les familles professionnelles présentes dans chaque zone. Ainsi, une zone avec une part de seniors plus importante ou avec une surreprésentation de métiers avec des départs précoces aura un taux de cessation supérieur à la moyenne régionale.

Dans la plupart des zones d'emploi, l'effet générationnel explique l'essentiel de l'écart observé avec la moyenne régionale. Ainsi, les départs concerneraient plus de 4 emplois sur 10 d'ici 2030 dans les zones situées à l'est de la région, dans l'Aisne principalement (Soissons, Laon, Tergnier, la Thiérache), du fait d'une population active plus âgée.

Certains métiers seraient plus qu'ailleurs concernés par les départs. Par exemple, plus de la moitié des agriculteurs cesseraient ainsi leur activité à l'horizon 2030.

Dans d'autres zones d'emploi, outre l'âge des actifs, la structure des métiers joue significativement dans l'écart observé avec le taux de cessation régional. C'est notamment le cas des zones d'emploi plus industrialisées de Saint-Omer, Béthune-Bray et Vallée de la Bresle-Vimeu. La surreprésentation des ouvriers, dont les départs sont généralement plus précoces, y contribue nettement. De grands établissements industriels comme la Cristallerie d'Arques dans la zone de Saint-Omer ou Roquette dans celle de Béthune-Bruay y sont implantés. Dans la zone de Saint-Omer, 6 ouvriers qualifiés des industries de process sur 10 cesseraient leur activité d'ici 2030, ce qui représenterait plus de 1 000 départs.

À l'inverse, les zones d'emploi de Lille et Roubaix-Tourcoing, attractives pour les jeunes actifs, se démarqueraient avec des taux de cessation plus faibles qu'en moyenne régionale (respectivement 35 % et 36 %). Dans ces zones, plus de 80 % des actifs travaillent dans le tertiaire où le taux de cessation est plus faible. ■

Définitions

Un **senior** est une personne âgée de 50 à 69 ans. Depuis la loi des réformes des retraites de 2010, l'âge de mise à la retraite d'office est fixé à 70 ans. Il est par ailleurs possible de prendre sa retraite lorsque l'âge de départ légal est atteint, soit 62 ans pour les actifs nés à compter de 1955. Pour recevoir une pension pleine, il faut également disposer d'un certain nombre de trimestres de cotisation à la retraite qui dépend de la date de naissance et varie de 40 à 43 ans.

Une **cessation définitive d'activité** ou un **départ de fin de carrière** est le passage de l'emploi vers les cas suivants :

- la retraite ou la pré-retraite (71 %)
- l'inactivité pour raisons de santé et d'invalidité (personnes déclarant avoir quitté leur emploi pour raison de santé ou de handicap et personnes en arrêt de longue maladie) (10 %)
- le chômage pour les personnes âgées de 59 ans ou plus (10 %)
- tout autre type d'inactivité pour les personnes âgées de 56 ans ou plus (9 %)

Le **taux de cessation** rapporte le nombre de cessations définitives d'activité entre 2016 et 2030 à la population active ayant un emploi en 2015.

Méthodologie

L'estimation du nombre de départs de fin de carrière est basée sur un modèle faisant vieillir les personnes en emploi en 2015 (recensement de la population au lieu de travail calé sur les enquêtes emploi en continu (EEC)) jusqu'en 2030, en simulant année après année les cessations d'activité en fonction des probabilités de départ de l'actif. Ces probabilités dépendent de l'âge, de la catégorie socio-professionnelle, du diplôme et du régime de retraite. Elles sont estimées à partir des enquêtes emploi en continu de 2003 à 2016, ainsi que des projections de probabilités de cessations d'activité élaborées à partir du modèle de micro-simulation Destinie 2. Les projections intègrent les différentes réformes du système de retraites votées jusqu'en 2014.

Un scénario alternatif, visant à isoler les effets des réformes des retraites, est obtenu en maintenant constantes les probabilités de cessations à leur niveau de 2015 (*encadré*).

Insee Hauts-de-France
130 avenue du Président J.F. Kennedy
CS 70769
59034 Lille Cedex
Directeur de la publication :
Jean-Christophe Fanouillet
Rédacteur en chef :
Hugues Lermechin
Référent étude qualité :
Jérôme Fabre
ISSN 2493-1292
ISSN en ligne 2492-4253
© Insee 2020
Crédits photos :
© Laurent Ghesquière
© Anaïs Gadeau
© Laurent Rousselin

Pour en savoir plus

- « Plus de seniors en emploi mais l'écart se creuse avec la métropole », *Insee Analyses Hauts-de-France* n° 101, octobre 2019
- « 1,7 million de personnes de 60 ou plus attendues en 2030 », *Insee Flash Hauts-de-France* n° 19, février 2017

