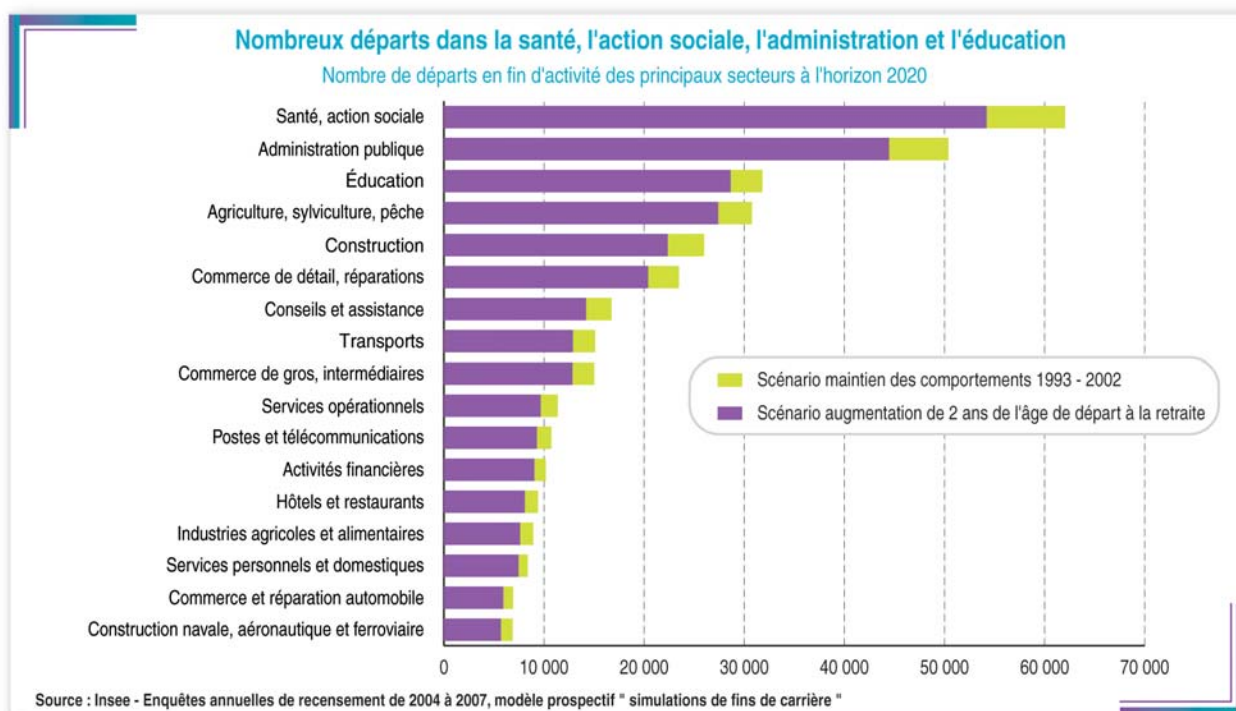




Départs en fin d'activité en Midi-Pyrénées Un défi pour de nombreux secteurs et métiers

D'ici 2020, un tiers des actifs quitteront le marché du travail en Midi-Pyrénées : les baby-boomers auront massivement atteint l'âge de départ à la retraite.

De nombreux secteurs sont concernés : l'éducation, l'administration, la santé, l'action sociale, l'agriculture, les services aux particuliers. Dans les métiers en développement comme ceux liés au vieillissement de la population, le remplacement des postes sera nécessaire au-delà du nombre de départs. Dans d'autres, les recrutements ne seront pas aussi nombreux que les fins de carrière. Dans tous les cas, il s'agit d'un défi à relever dans les années à venir.



I. Le Boëtte, I. Panier (Insee), G. Bontoux, D. Fiche (DRTEFP),
C. Lagriffoul (CarifOref)

Les nombreuses générations du baby-boom vont cesser leur activité dans les prochaines années. En Midi-Pyrénées, comme dans les autres régions, ces départs massifs nécessitent d'anticiper les besoins de main-d'œuvre qu'ils engendreront et, en conséquence, les besoins de formation. Pour alimenter cette réflexion prospective, on peut estimer l'ampleur du phénomène à travers le nombre d'actifs en emploi susceptibles de quitter le marché du travail à l'horizon 2020, sans aller toutefois jusqu'à chiffrer les besoins de renouvellement de main-d'œuvre, difficilement quantifiables au niveau régional. Les départs n'auront en effet pas à être remplacés dans leur totalité. Les besoins de main-d'œuvre dépendent aussi fortement de la dynamique de l'emploi, très variable d'un métier à l'autre, en fonction des besoins à satisfaire et des gains potentiels de

productivité. D'après les travaux de prospective nationale réalisés par le Centre d'analyse stratégique et la Dares sur la période 2005-2015, les départs en fin d'activité seraient à l'origine des quatre cinquièmes des postes à pourvoir à l'échelle nationale à l'horizon 2015.

2005-2020 : un actif sur trois aura cessé son activité

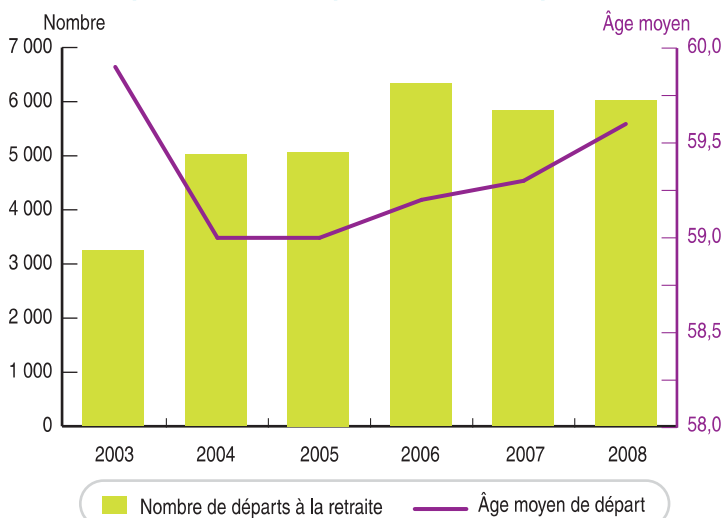
À l'horizon 2020, la majorité des actifs en emploi âgés de 50 à 64 ans en 2005 se sera définitivement retirée du marché du travail. À ces départs s'ajouteront également ceux d'un certain nombre d'actifs âgés de 35 à 50 ans en 2005. L'intensité de ces départs varie en fonction des hypothèses faites sur les pratiques de cessation d'activité. En supposant un maintien des comportements de départs en retraite constatés entre 1993 et 2002,

c'est-à-dire sans tenir compte de l'impact des diverses réformes des retraites intervenues depuis lors, 404 000 actifs occupés de Midi-Pyrénées, soit 36 % de ceux qui travaillent en 2005, devraient définitivement quitter la vie active dans les quinze prochaines années. Dans l'hypothèse où l'âge de cessation d'activité augmenterait d'un an par rapport aux pratiques observées sur la période 1993-2002, quelques 378 000 actifs se retireraient du marché de l'emploi, soit 33 % des actifs en emploi en 2005. Cette deuxième hypothèse est à privilégier au vu de l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite constaté en Midi-Pyrénées. Si l'âge de cessation d'activité se décalait de deux ans, les actifs seraient 352 000 à se retirer, soit 31 % des actifs en emploi en 2005. Avec ces taux, Midi-Pyrénées se situe dans la moyenne des régions françaises, à mi-chemin entre des régions plus

Papy-boom et réforme des retraites Des retraités plus nombreux et plus âgés

Les effets du papy-boom sur les départs en retraite sont manifestes : l'arrivée à 60 ans des générations nombreuses nées après-guerre multiplie le nombre de départs. La réforme des retraites de 2003 a aussi contribué dans un premier temps à augmenter les cessations d'activité. Les salariés qui ont commencé à travailler jeunes et qui ont cotisé au moins 40 ans ont pu en effet quitter la vie professionnelle avant 60 ans. En 2003 seul un départ à la retraite sur cinq avait lieu avant 60 ans. C'est plus de deux sur cinq durant les trois années suivantes. Alors que la réforme intègre un allongement progressif de la durée de cotisation, elle s'est traduite par une diminution d'un an de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2003 et 2004.

Des départs à la retraite plus nombreux et plus tardifs



Source : DRTEFP - Mouvements de main-d'œuvre

L'augmentation de la durée de cotisation n'a produit ses effets qu'à partir de 2006 : le nombre de départs avant 60 ans a légèrement diminué, tout en restant plus élevé qu'avant 2003. Associée au papy-boom, elle a provoqué une très forte progression des cessations d'activité à 60 ans (+ 30 % en 2006 par rapport à la période 2003-2005), qui s'est ensuite stabilisée. Le nombre de départs après 60 ans a aussi augmenté, mais de façon plus progressive et continue : il y en a deux fois plus en 2008 qu'avant 2003. L'âge moyen de départ à la retraite a ainsi augmenté régulièrement de 2 mois chaque année. Les hommes partent à la retraite en moyenne 6 mois plus tôt que les femmes, mais l'écart s'amenuise.

Source : la DRTEFP suit les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements d'au moins 10 salariés du secteur privé hors intérim. Ces statistiques sont élaborées à partir de déclarations mensuelles obligatoires et d'une enquête trimestrielle réalisée par la Dares.

Dans les secteurs les plus âgés, 4 à 5 actifs sur 10 cesseraient leur activité à l'horizon 2020

Secteur d'activité	Nombre d'actifs en emploi en 2005	Part des seniors de 50 à 64 ans (%)	Taux de départ en fin d'activité (%)	
			Scénario maintien des comportements 1993 - 2002	Scénario augmentation de 2 ans
N1 : Postes et télécommunications	21 914	30,3	49,0	42,3
A0 : Agriculture, sylviculture, pêche	63 448	38,0	48,5	43,2
R1 : Administration publique	113 920	29,2	44,2	39,0
L0 : Activités financières	24 518	28,5	41,5	36,8
Q2 : Santé, action sociale	161 248	27,2	38,5	33,6
K0 : Transports	39 696	22,1	38,0	32,4
Q1 : Éducation	83 930	28,1	37,9	34,1
P3 : Services personnels et domestiques	23 240	28,4	36,1	32,1
J2 : Commerce de gros, intermédiaires	44 934	20,6	33,4	28,6
H0 : Construction	79 946	21,5	32,5	28,0
B0 : Industries agricoles et alimentaires	28 486	19,4	31,4	26,7
J1 : Commerce et réparation automobile	22 582	19,3	30,6	26,3
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire	23 366	18,2	29,4	24,4
J3 : Commerce de détail, réparations	84 038	19,3	27,9	24,3
P1 : Hôtels et restaurants	37 101	17,9	25,3	21,8
N2 : Conseils et assistance	68 501	16,4	24,4	20,7
N3 : Services opérationnels	50 957	14,1	22,3	19,0
Autres secteurs	166 852			
Ensemble des secteurs d'activité	1 138 678	24,1	35,5	30,9

Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007, modèle prospectif " simulations de fins de carrière "

vieillissantes, Limousin, Bourgogne, Poitou-Charentes et Auvergne, et des régions plus jeunes, Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais et Alsace. Ainsi, à l'horizon 2020, entre 352 000 et 404 000 actifs occupés en 2005, selon les hypothèses, pourraient cesser leur activité.

Administration et éducation : deux départs sur cinq

En Midi-Pyrénées, le taux de départ en fin d'activité devrait être supérieur à la moyenne dans la moitié des secteurs. Parmi ceux-ci, l'éducation et l'administration publique seraient les plus touchés. D'ici 2020, de 26 600 à 31 800 départs pourraient intervenir dans l'éducation et davantage encore dans l'administration publique (de 44 500 à 50 400). Ils résultent des recrutements massifs des années 70 dans ces deux secteurs et sont accentués par l'attrait qu'exerce la région, comme les autres régions du Sud. Selon les scénarios envisagés, le taux de départ atteindrait 34 à 38 % des effectifs de 2005 dans l'éducation et 39 à 44 % dans l'administration publique.

Ces retraits d'activité touchent en premier lieu des agents de la fonction publique. Plus largement, tous secteurs d'intervention confondus, 144 000 agents de la fonction publique pourraient partir en retraite d'ici 2020.

Les différents métiers sont inégalement touchés : selon les scénarios, 37 à 41 % des enseignants présents en 2005 sont susceptibles de quitter le marché du travail d'ici 2020, 42 à 48 % des agents de catégorie C, 46 à 50 % des cadres A et 48 à 55 % des employés de catégorie B. L'armée, la police et les pompiers sont moins concernés, avec un taux de départ de 27 à 31 %.

Dans l'éducation et l'administration publique, les recrutements ne devraient pas être aussi massifs que les départs.

La santé et l'action sociale très concernées aussi

Parmi les 161 000 actifs en emploi dans la santé et l'action sociale en 2005, 34 à 39 % d'entre eux de-

vraient cesser leur activité d'ici 2020. Les départs seraient massifs dans ce secteur, également plus âgé que la moyenne et où les quadragénaires particulièrement nombreux vont progressivement accéder à la retraite.

Le taux de départ serait le plus élevé pour les médecins, les infirmiers et les sages-femmes : de 40 à 43 % pour les premiers, de 33 à 38 % pour l'ensemble des deux autres professions. Le taux de départ des aides-soignants, plus jeunes en moyenne, serait inférieur (29 à 35 %). Enfin, seuls 23 à 27 % des professionnels de l'action sociale, sensiblement plus jeunes, quitteraient le marché du travail.

Les agents d'entretien sont également nombreux dans le secteur santé-action sociale qui emploie près de 40 % d'entre eux. Plus âgés que la moyenne, 34 à 39 % des salariés qui occupent ce métier quitteraient la vie active à l'horizon 2020, soit de 18 200 à 20 500 individus tous secteurs d'activités confondus.

Selon le Centre d'analyse stratégique et la Dares, les recrutements

devraient contrebalancer les départs en retraite de médecins, de professionnels de l'action sociale et d'agents d'entretien. La croissance du nombre d'emplois d'infirmiers, de sages-femmes et surtout d'aides-soignants, induite par les besoins d'une population vieillissante et en demande croissante de soins, engendrera la création de nouveaux postes et s'ajoutera au remplacement des départs en retraite.

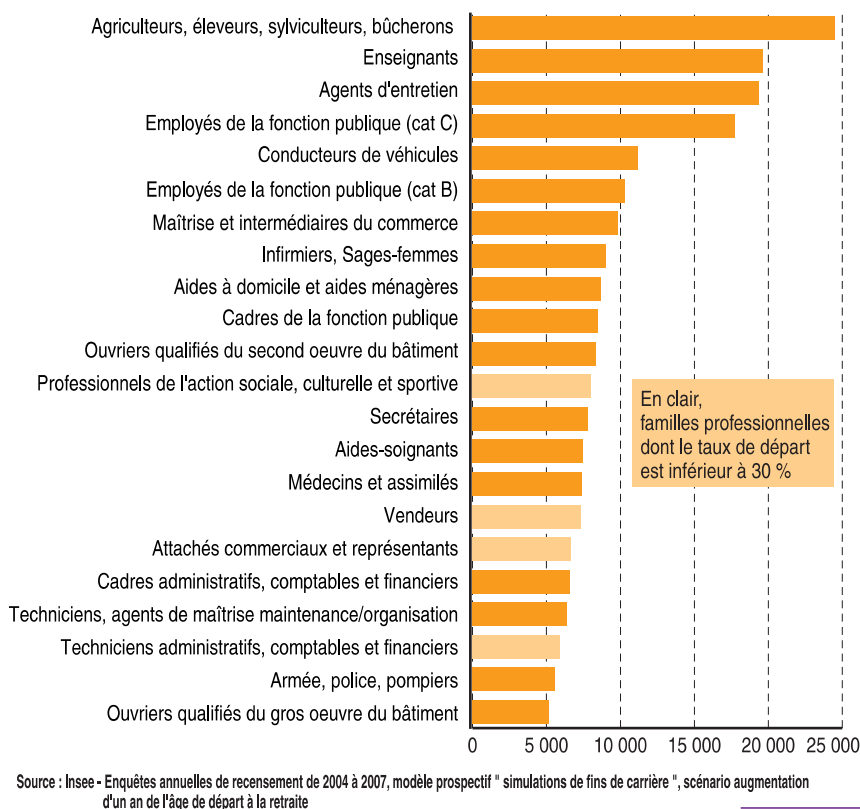
Agriculture : un défi majeur

L'agriculture, fortement présente dans la région avec 6 % des actifs en emploi en 2005, ne sera pas épargnée. De 43 à 49 % des actifs en emploi en 2005, soit 27 400 à 30 800 actifs exploitants ou salariés agricoles, devraient cesser leur activité à l'horizon 2020. Cette perspective ne se traduira pas par un renouvellement équivalent de main-d'œuvre dans un secteur où gains de productivité et restructurations vont continuer d'accompagner une baisse des emplois. Cependant, l'ampleur des départs interpelle les pouvoirs publics sur les conditions d'un maintien de cette activité essentielle à la production alimentaire, à l'entretien et à la préservation des paysages.

L'agriculture, l'administration, l'éducation, la santé et l'action sociale ne sont pas les seuls secteurs vieillissants. S'y ajoutent les activités financières et immobilières dont plus de 45 % des actifs de 2005 pour le premier, et 35 % pour le second, sont susceptibles de cesser leur activité avant 2020. Le taux de départ serait

Cinq métiers concentrent le quart des cessations d'activité à l'horizon 2020

Nombre de départs en fin d'activité à l'horizon 2020
par famille professionnelle selon le scénario médian



comparable dans le secteur des transports où la pénibilité des métiers s'assortit de cessations d'activité précoces.

Effets limités dans l'industrie et la construction

Dans l'agroalimentaire, l'industrie des équipements électriques et électroniques et l'aéronautique, dont la main-d'œuvre est beaucoup plus jeune, moins de 30 % des actifs de

2005 quitteraient le marché du travail à l'horizon 2020.

Au total, le taux de départ des actifs occupant un emploi industriel en 2005 se situerait dans la moyenne régionale. De 49 200 à 57 700 individus cesseraient leur activité d'ici 2020.

Les secteurs industriels en déclin présenteraient les taux de départ les plus élevés : l'habillement-cuir, le

Salariés et entreprises : des incitations nouvelles

Les différentes réformes des retraites intervenues, notamment depuis 2003, constituent autant d'incitations pour que les salariés allongent leur durée d'activité :

- augmentation progressive des durées de cotisation,
- instauration d'un système de décote pour les durées de cotisation manquantes, mais aussi amélioration du taux de la surcote pour les trimestres supplémentaires,
- libéralisation totale du cumul emploi - retraite pour les plus de 65 ans,
- départs à la retraite désormais à l'initiative des salariés jusqu'à l'âge de 70 ans.

Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale de 2009 incite les employeurs à intégrer davantage les salariés âgés dans la gestion de leurs ressources humaines, par la mise en place d'accords et de plans d'actions dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Elle institue le principe d'une pénalité de 1 % des rémunérations et des gains versés à leurs salariés pour celles qui ne le feraient pas.

textile, les industries de produits minéraux, les industries des équipements du foyer ou l'édition-imprimerie-reproduction. Sur un total de 31 000 actifs employés dans ces secteurs en 2005, 11 000 à 13 000 quitteraient le marché du travail. Les départs s'accompagneraient d'un nombre réduit de remplacements.

Les cessations d'activité seraient moins nombreuses dans la construction. De 28 à 30 % des effectifs de ce secteur en 2005 pourraient achever leur carrière à l'horizon 2020, soit 22 400 à 26 000 départs. Les ouvriers non qualifiés, particulièrement jeunes, seraient peu concernés. Les taux de départ seraient proches pour les ouvriers qualifiés du gros œuvre

et ceux du second œuvre. Pour autant, alors que les départs du second œuvre pourraient ne pas être remplacés en totalité, le renouvellement des emplois s'accompagnerait de créations nettes d'emplois dans le gros œuvre, dans un contexte de demande soutenue de logement, de complexification des chantiers et de technicité accrue.

Les services opérationnels, l'hôtellerie-restauration, les activités récréatives et culturelles, le commerce de détail, ainsi que les activités de conseil et d'assistance emploient aussi une main-d'œuvre relativement jeune. De fait, seuls 19 à 28 % des actifs de 2005 cesseraient leur activité, selon le secteur et le scénario retenu.

Nombreux départs pour les services aux particuliers

Les métiers d'aides à domicile et d'aides ménagères, d'assistantes maternelles et d'employés de maison sont repérés par le Centre d'analyse stratégique et la Dares comme des métiers en forte expansion à l'horizon 2015, au regard des besoins croissants d'une population vieillissante et des transformations des modes de vie. Ce sont aussi des métiers aujourd'hui occupés par des salariés relativement âgés. Les départs en fin d'activité seront donc nombreux : de 16 800 à 19 200 au total, soit 38 à 43 % des actifs de 2005.

D'autres métiers, répartis dans divers secteurs, sont concernés par de

Emploi des seniors : loin de l'objectif de Lisbonne

Le vieillissement de la population affecte le marché du travail. En Midi-Pyrénées comme dans les autres régions françaises, le taux d'emploi des 55-64 ans est très inférieur à l'objectif du sommet européen de Lisbonne qui fixe à 50 % le taux d'emploi de cette classe d'âge en 2010. Avec un taux de 38 % en 2006, Midi-Pyrénées se situe au 3^e rang des régions françaises, derrière l'Île-de-France (47 %) et Rhône-Alpes (39 %).

La préoccupation des décideurs s'étend aussi aux 50-64 ans, les « seniors », car le taux d'emploi décroît dès la cinquantaine, en Midi-Pyrénées comme ailleurs.

En 2005, la moitié des seniors occupent un emploi (52,9 %), dans la région comme au niveau national (52,3 %). C'est peu et il y a à cela plusieurs explications : les difficultés à trouver un emploi après 50 ans, les retraits précoces d'activité liés aux dispositifs de préretraite, les modalités des systèmes de retraite enfin, qui engendrent une très faible activité au-delà de 60 ans. Favoriser le maintien et le retour à l'emploi des seniors constitue donc un défi pour les décideurs.

Entre 50 et 64 ans, les hommes occupent plus souvent un emploi (57,4 %) que les femmes (48,6 %). Midi-Pyrénées présente des spécificités : le taux d'emploi des femmes y est supérieur à la moyenne française à tous les âges entre 50 et 64 ans, entre 50 et 60 ans pour les hommes.

Le taux d'emploi des seniors peut être faible pour deux raisons : la part des seniors présents sur le marché du travail, chômeurs compris, est réduite et/ou le chômage est élevé. En Midi-Pyrénées, le taux d'activité des seniors (57,4 %), qui mesure la part d'actifs, est très proche du niveau national. En revanche, le taux de chômage est plus faible (7,8 %, contre 8,7 % au niveau national), surtout pour les hommes.

La formation est l'un des leviers pour favoriser et maintenir l'emploi des seniors. Le faible effort de formation est l'un des freins à la réembauche : en France, en 2007, parmi les demandeurs d'emploi de plus de 44 ans, seuls 4 % ont bénéficié de formations au cours de l'année, contre 10 % tous âges confondus. Chez les salariés, ce taux d'accès à la formation s'élève à 35 % pour les 50 ans et plus en 2006 (44 % tous âges confondus).

Définitions

Centre d'analyse stratégique : organisme rattaché au Premier ministre, ayant pour mission d'éclairer le Gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale ou culturelle.

Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

DRTEFP : Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

U

n modèle prospectif « simulations de fins de carrière »

L'estimation du nombre de départs en fin d'activité a été réalisée au moyen d'un modèle national de micro-simulation. Le principe est d'estimer le nombre d'actifs en emploi en 2005 qui cesseront définitivement leur activité, année après année jusqu'en 2020, en reproduisant les comportements observés dans le passé. Pour cela, le modèle évalue dans un premier temps, à travers l'enquête emploi, la probabilité de départ pour différentes catégories d'actifs définies par l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le régime de retraite et le diplôme. Dans un deuxième temps, le modèle est appliqué aux actifs de 36 à 65 ans en emploi dans la région en 2005, connus par les enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007. Il ne peut tenir compte de possibles migrations interrégionales ou d'éventuels changements de métier susceptibles d'intervenir avant la cessation d'activité.

Trois scénarios sont proposés, en fonction de l'augmentation prévisible de l'âge de fin d'activité :

- un scénario tendanciel, ou hypothèse haute, applique aux effectifs en emploi en 2005 les taux de départ réels observés dans l'enquête emploi de 1993 à 2002 ;
- un scénario médian repousse d'un an l'âge de départ en fin d'activité ;
- un scénario bas repousse de deux ans l'âge de départ.

nombreux départs d'ici 2020. Pour certains, l'enjeu consistera essentiellement à les remplacer. Pour d'autres, en plein développement, les besoins de recrutement dépasseront la nécessité de suppléer aux fins d'activité.

Ainsi les emplois de vendeurs, sous l'effet de la réduction du nombre de petits commerçants, et les emplois de secrétaires, notamment, ne sont pas amenés à être renouvelés à hauteur des départs. Il en est de même des emplois de techniciens et d'agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation répartis dans l'industrie, mais aussi dans la fonction publique et le tertiaire pour la mainte-

nance des locaux. Les départs seront nombreux, y compris pour les professionnels de la maintenance et de l'organisation, relativement jeunes, car ils occupent une part significative dans l'emploi. Ils atteindraient de 5 900 à 8 500 départs dans chacun des métiers, tout en ne représentant que 19 à 34 % des emplois de 2005 pour les secrétaires et 19 à 22 % pour les vendeurs.

D'autres métiers bien représentés dans l'économie régionale vont être touchés par de nombreux départs et le nécessaire remplacement devrait se doubler de créations nettes d'emplois. Ainsi, avec un taux de départ moyen, les conducteurs de véhicules

seraient entre 10 300 et 12 100 à quitter le marché du travail d'ici 2020. Près de 40 % des agents de maîtrise et intermédiaires du commerce (9 300 à 10 400 départs), ainsi que des cadres administratifs, comptables et financiers (6 200 à 7 100), plus âgés, partiraient en retraite. Les techniciens administratifs, comptables et financiers, ainsi que les employés administratifs d'entreprise, bien que beaucoup plus jeunes en moyenne, seraient de 4 500 à 6 400 à partir.

P

our 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° 1 255, septembre 2009.
- « *L'emploi des seniors en Midi-Pyrénées* », Études et statistiques, DRTEFP Midi-Pyrénées, octobre 2008.
- « *Le renouvellement des métiers en Midi-Pyrénées* », Dossiers de l'Insee Midi-Pyrénées n° 139, mai 2007.
- « *Les métiers en 2015* », rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications », Centre d'analyse stratégique et de la Dares, janvier 2007.
- « *Quand la formation continue : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* », Céreq, 2009.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES
DIRECTION RÉGIONALE
DE MIDI-PYRÉNÉES

Téléphone : 05 61 36 61 36
Télécopie : 05 61 36 62 00
Adresse : 36, rue des Trente-Six-Ponts
BP 94217
31054 TOULOUSE CEDEX 4

Directrice de la publication :
Magali Demotes-Mainard
Rédacteur en chef : **Bernard Nozières**
Maquettiste : **Agnès Itier**

Imprimeur : Escourbiac
Dépôt légal : janvier 2010
ISSN : 1262-442X
CPPAP : 183AD