



Départs à la retraite Quatre secteurs à forts enjeux

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, 598 000 actifs issus des générations nombreuses du « baby-boom » partiraient à la retraite entre 2010 et 2020, soit près d'un tiers (32,1 %) des personnes en emploi en 2009. Ce fort taux de retrait, supérieur à la moyenne nationale (30,9 %), s'explique par la proportion élevée de seniors dans la main-d'œuvre régionale. Malgré l'effet des réformes successives visant à différer les fins de carrière, les départs auraient été massifs entre 2010 et 2015 (56 000 par an). Ils ralentiraient ensuite pour s'établir à 52 000 par an entre 2016 et 2020. Dans certains secteurs en croissance, les postes à pourvoir du fait des créations nettes d'emploi s'ajoutent aux besoins de remplacement des nombreux départs à la retraite. C'est le cas notamment de la santé, de l'action sociale, du transport-entrepôt et des activités financières et d'assurance. Dans ces secteurs, anticiper et accompagner le renouvellement de la main-d'œuvre constitue donc un enjeu important.

Sylvain Adaoust, Jérôme Domens, Insee
David Munoz, Direccte

En 2006, l'arrivée à l'âge de la retraite des premières générations du « baby-boom » a initié une période de retraits massifs du marché du travail qui devrait perdurer au-delà de 2020. Ce phénomène est à l'origine d'un renouvellement de la main-d'œuvre, dont l'intensité varie selon les secteurs d'activité. Il suscite une réflexion sur la transmission des savoirs et compétences des seniors et constitue un défi pour les politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

598 000 départs de fin de carrière entre 2010 et 2020

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, 598 000 départs de fin de carrière surviendraient entre janvier 2010 et décembre 2020 (*méthode*). Ce nombre tient compte des réformes législatives les plus récentes et de leur impact, observé ou anticipé, sur les comportements à l'approche de la

retraite : mise en place progressive de mesures selon l'année de naissance, recul de l'âge minimum légal de départ à 62 ans prévu pour 2018, etc.

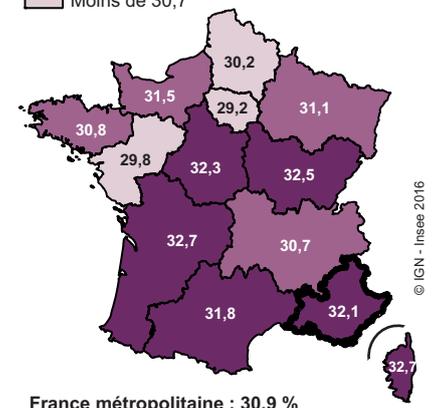
Une large proportion des départs correspond aux 484 000 seniors qui étaient en emploi en 2009 (*définitions*). La moitié d'entre eux, âgés de 55 ans ou plus en 2009, auront en effet dépassé 65 ans en 2020. L'autre moitié aura 60 ans ou plus et sera donc largement concernée. Enfin, une partie des 536 000 actifs occupés de 40 à 49 ans en 2009 prendront, de manière précoce, leur retraite avant 2020 (statuts spéciaux, carrières longues par exemple).

Parmi les personnes en emploi en 2009, 32,1 % devraient ainsi avoir définitivement cessé leur activité en 2020. Ce taux de retrait, supérieur à la moyenne nationale (30,9 %), situe Provence-Alpes-Côte d'Azur au 5^e rang des 13 nouvelles régions métropolitaines (*figure 1*).

1 Forte proportion de départs à la retraite en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Taux de retrait 2010-2020 par région métropolitaine en %

- 31,8 et plus
- De 30,7 à moins de 31,8
- Moins de 30,7



France métropolitaine : 30,9 %

Note : le taux de retrait rapporte le nombre de départs de fin de carrière sur la période 2010-2020 au nombre d'actifs en emploi en 2009.

Source : Insee, Recensement de la population 2009, modèle de microsimulation



PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR



Les régions comptant les plus fortes proportions de seniors dans l'emploi se retrouvent en tête de ce classement (Corse, Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, ...). En Provence-Alpes-Côte d'Azur, 25,9 % de la main-d'œuvre était âgée de 50 ans ou plus en 2009, contre 24,6 % en moyenne nationale. Cet écart reflète la structure par âge de la population. Il ne s'explique pas par une plus forte propension des seniors à se porter sur le marché du travail. Au contraire, seuls 45,4 % d'entre eux sont actifs, contre 47,9 % sur l'ensemble de la France métropolitaine. Dans la région comme au niveau national, le taux de retrait des femmes serait semblable à celui des hommes.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, 338 000 départs auraient déjà eu lieu sur la période 2010-2015, soit 56 000 départs annuels en moyenne. Ce nombre devrait ensuite se réduire progressivement pour s'établir à 52 000 par an entre 2016 et 2020. Le ralentissement s'expliquerait par l'âge élevé des seniors en emploi dans la région : une majorité d'entre eux étaient en effet âgés de 55 ans ou plus en 2009. Ils auraient en grande partie quitté le marché du travail avant 2016. L'effet des réformes successives visant à différer les départs à la retraite devrait avoir retardé les fins de carrière, sans toutefois enrayer ce mouvement de retraits massifs entre 2010 et 2015.

L'âge de départ atteindrait 60 ans en moyenne

L'âge moyen de départ de fin de carrière s'établirait à 60 ans sur la période 2010-2020 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, tous niveaux de qualification

confondus. Six départs sur dix se produiraient entre 57 et 62 ans. Moins la qualification est élevée, plus les départs sont précoces : les cadres cesseraient d'être actifs à 61 ans et 3 mois en moyenne, et les ouvriers à 59 ans. Ces derniers débutent leur vie active plus tôt et la pénibilité de leur travail tend à raccourcir les carrières (cf. « *Emploi et santé des seniors [...]», Dares Analyses n° 020, mars 2011*).

Pour les professionnels indépendants (agriculteurs exploitants, commerçants, chefs d'entreprise), l'âge de cessation d'activité atteindrait 61 ans en moyenne. Ils seraient plus de 52 000 à partir à la retraite entre 2010 et 2020, soit le taux de retrait le plus élevé de toutes les catégories socioprofessionnelles (36,7 %). La transmission de leurs entreprises constitue d'ores et déjà un enjeu sur le marché du travail régional.

Trois métiers particulièrement concernés

Les départs à la retraite seraient massifs dans les secteurs à fort volume d'emploi où les seniors sont nombreux : administration publique (80 000 départs), commerce (72 000), santé (52 000), enseignement (46 000) et action sociale (45 000). Ils concentreraient près d'une cessation d'activité sur deux (49 %).

Trois métiers, qui relèvent à 80 % de ces activités, seraient massivement concernés : les agents de catégorie C de la fonction publique, les enseignants et les agents d'entretien (nettoyage de locaux, des espaces urbains...). Plus de 90 000 actifs exerçant ces professions partiraient à la retraite entre 2010 et 2020, soit un départ sur six.

Dans certains secteurs d'activité où la main-d'œuvre est très âgée, les taux de retrait seraient supérieurs à 40 % : activités de production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (44,2 %), agriculture (42,4 %) et télécommunications (40,8 %). Les activités immobilières seraient également concernées par une forte proportion de départs (38,3 %).

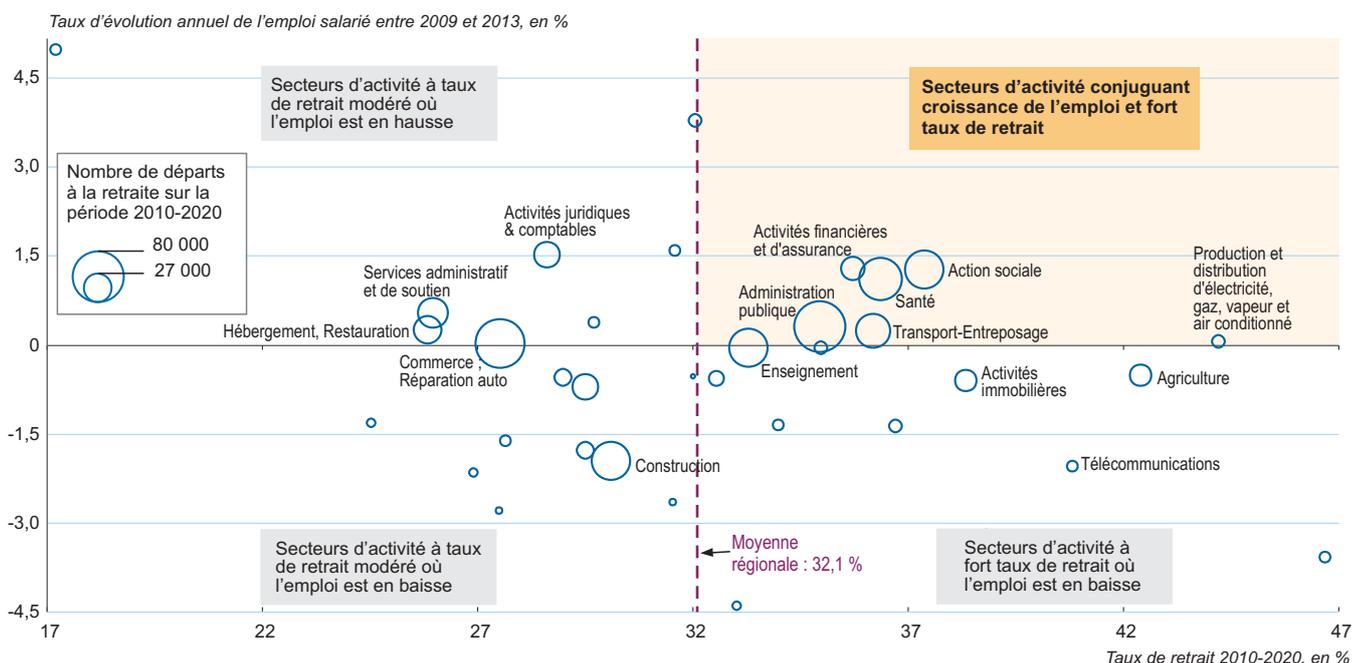
Quatre secteurs à forts enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre

La traduction des départs de fin de carrière en postes à pourvoir n'est pas systématique. Elle dépendra de nombreux facteurs (conjoncture économique, mutations sectorielles, modes de gestion de la main-d'œuvre...) et de leur impact sur l'emploi. Dans les activités où l'emploi diminuera, les départs massifs ne se traduiront pas par des besoins de recrutement de même ampleur. Inversement, dans les secteurs qui seront porteurs, les postes à pourvoir résultant des créations d'emploi s'ajouteront aux besoins de remplacement des départs à la retraite.

Dans certains secteurs qui feront face à des taux de retrait élevés en Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'emploi a progressé au cours des quatre premières années de la période 2010 - 2020 (figure 2). C'est le cas notamment de la santé, de l'action sociale, du transport-entreposage et des activités financières et d'assurance. Dans la région comme au niveau national, la question des besoins de main-d'œuvre s'y pose dès à présent avec acuité.

2 Croissance de l'emploi et fort taux de retrait dans certains secteurs d'activité

Taux de retrait et évolution 2009-2013 de l'emploi salarié par secteur d'activité en Provence-Alpes-Côte d'Azur



Lecture : l'action sociale conjugue croissance de l'emploi (+1,3% par an entre 2009 et 2013) et fort taux de retrait (37,4 %) ; 44 600 départs à la retraite y seraient dénombrés entre 2010 et 2020.

Source : Insee, Recensement de la population 2009, modèle de microsimulation, estimations d'emploi localisées

Santé et action sociale : départs massifs et enjeux de formation

Les besoins croissants en matière de soins et de services à la personne (vieillesse de la population, hausse du taux d'activité féminin...) ont soutenu le fort développement des activités de santé et d'action sociale au cours des dernières années. Entre décembre 2009 et décembre 2013, ces deux secteurs ont été les plus créateurs d'emplois salariés en Provence-Alpes-Côte d'Azur (+ 11 500). Un emploi sur sept relève désormais de ces activités dans la région (soit 250 000 emplois). Parallèlement à ce dynamisme qui devrait perdurer dans les prochaines années, près de 100 000 départs de fin de carrière se produiraient entre 2010 et 2020. Trois emplois sur dix étant occupés par des seniors dans ces deux secteurs, les taux de retrait seraient très élevés : 36,4 % pour la santé et 37,4 % pour l'action sociale (figure 3). Les femmes, très présentes dans ces activités, seraient majoritairement concernées (76 % des départs).

Quatre métiers de la santé concentrent deux tiers de l'emploi du secteur : infirmiers et sages-femmes, professions paramédicales, médecins et aides-soignants. L'accès aux trois premiers est règlementé, attestant d'un fort lien entre formation et emploi. Les mobilités sectorielles ou vis-à-vis d'autres professions y sont peu fréquentes. Pour les infirmiers, sages-femmes et les professions paramédicales, la réponse aux besoins de main-d'œuvre se fera donc par la formation, initiale et continue. Pour les médecins, les nombreux départs (43,1 % des actifs de 2009 auront cessé d'exercer en 2020) ne se traduiront pas nécessairement en autant de postes à pourvoir, la densité médicale étant élevée en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Dans l'action sociale, trois professions concentrent plus de quatre emplois sur dix : aides à domicile et ménagères, assistantes maternelles et agents d'entretien. Leur taux de retrait serait très élevé (respectivement 43,7 %, 37,4 % et 38,3 %). Ces métiers sont représentatifs d'un secteur où les niveaux de

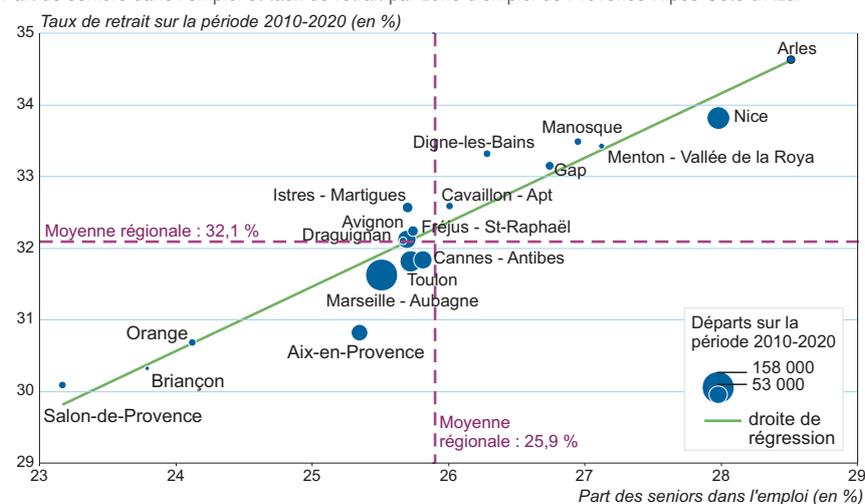
Le taux de retrait sur un territoire dépend aussi de la qualification de la main-d'œuvre

Le taux de retrait sur un territoire est d'autant plus important que la main-d'œuvre est âgée. Ainsi, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, les zones d'emploi où les taux de retrait sont les plus forts sont celles d'Arles, Nice et Menton-Vallée de la Roya. À l'inverse, dans les zones de Salon-de-Provence et Briançon, les taux de retrait sont nettement moindres. Lorsque la part des seniors augmente de 1 point, le taux de retrait augmente de 0,9 point en moyenne dans la région.

Reflet de la structure productive d'un territoire, la qualification des actifs est un autre déterminant du taux de retrait. Ainsi, à proportion comparable de seniors dans l'emploi, la part de métiers à hauts niveaux de qualification a un impact à la baisse sur ce taux. L'âge moyen de fin de carrière est en effet plus élevé pour ces professions. Dans la zone d'emploi d'Aix-en-Provence, 23,1 % des actifs en emploi sont cadres ou professions intellectuelles supérieures, contre 15,8 % en moyenne régionale. Le taux de retrait sur cette zone est donc faible (30,8 %), alors que la proportion de seniors dans l'emploi est proche de la moyenne régionale. C'est aussi le cas, dans une moindre mesure, des zones d'emploi de Cannes-Antibes et Marseille-Aubagne, qui comptent respectivement 19,8 % et 18,8 % de cadres et professions intellectuelles supérieures.

4 Taux de retrait modéré dans la zone d'emploi d'Aix-en-Provence, en lien avec la forte proportion de cadres

Part de seniors dans l'emploi et taux de retrait par zone d'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur



Lecture : les zones d'emploi d'Aix-en-Provence, Marseille-Aubagne, Toulon, Cannes-Antibes et Nice se situent en dessous de la droite de régression : sur ces territoires, le taux de retrait est faible compte tenu de la proportion de seniors dans l'emploi.

Source : Insee, Recensement de la population 2009, modèle de microsimulation

Retrouvez les données détaillées par zone d'emploi sur www.insee.fr, rubrique Thèmes/Travail-Emploi

qualification sont bas. Ils sont par ailleurs très perméables aux mobilités en provenance et vers d'autres activités. Le développement de la formation professionnelle, notamment à des fins de reconversion d'une main-d'œuvre ayant exercé dans d'autres secteurs de l'économie, ainsi que l'amélioration des conditions de travail, pourraient constituer des leviers d'action.

Transport-entreposage : enjeu fort pour les conducteurs de véhicule

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les activités de transport-entreposage emploient 101 000 personnes, dont 26,8 % de seniors. Les départs à la retraite seraient massifs : 36 700 durant la période 2010-2020, soit un taux de retrait de 36,2 %. Dans ce secteur très

3 Quatre secteurs d'activité à forts enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre

Emploi, part de seniors dans l'emploi, évolution de l'emploi, départs de fin de carrière et taux de retrait par secteur d'activité à enjeux en Provence-Alpes-Côte d'Azur

	Actifs en emploi en 2009 en nombre	Part de seniors dans l'emploi en 2009 en %	Taux d'évolution annuel 2009-2013 de l'emploi salarié en %	Départs de fin de carrière sur la période 2010-2020 en nombre	Taux de retrait sur la période 2010-2020 en %
Ensemble des secteurs	1 864 800	25,9	0,1	598 400	32,1
dont :					
Santé	142 700	32,4	1,1	51 900	36,4
Action sociale	119 400	29,9	1,3	44 600	37,4
Transport-Entreposage	101 300	26,8	0,2	36 700	36,2
Activités financières et d'assurance	51 100	30,4	1,3	18 300	35,7
Total des 4 secteurs à enjeux	414 500	30,0	1,0	151 500	36,6
Part des 4 secteurs à enjeux dans l'ensemble (en %)	22,2	//	//	25,3	//

Source : Insee, Recensement de la population 2009, modèle de microsimulation, estimations d'emploi localisées

masculin, plus de trois départs sur quatre concerneraient des hommes. Entre fin 2009 et fin 2013, l'emploi salarié du transport-entrepôt a légèrement progressé (+ 0,2 % par an, soit un millier de créations nettes d'emplois). Le secteur est donc confronté à de nombreux postes à pourvoir, en Provence-Alpes-Côte d'Azur comme au niveau national. Cette tendance ne devrait pas s'infléchir avant 2020, l'emploi devant à minima se maintenir à cet horizon dans le secteur (cf. « Les métiers en 2022 », rapport France Stratégie - Dares, avril 2015).

Le taux de retrait des conducteurs de véhicules, qui représentent plus de 30 % de la main-d'œuvre du transport-entrepôt (31 000 emplois), atteindrait 35,5 % entre 2010 et 2020. Pour ce métier, l'expérience professionnelle a valeur de qualification et jouit d'une reconnaissance particulière auprès des recruteurs : les seniors bénéficient donc d'un avantage comparatif vis-à-vis des débutants. Or le taux d'apprentissage est faible pour cette profession. Le développement des formations en alternance, permettant d'acquérir une expérience professionnelle, pourrait favoriser l'employabilité des plus jeunes et contribuer à satisfaire les besoins de main-d'œuvre, dans le contexte de libéralisation du transport par autocar.

Activités financières et d'assurance : taux de retrait très élevé pour les cadres

Dans les activités financières et d'assurance, la main-d'œuvre se compose à plus de 30 % de seniors. Ce secteur compterait 18 000 cessations d'activité entre 2010 et 2020, soit un taux de retrait de 35,7 %. Créateur d'emplois depuis le début des années 2000, ce secteur figure parmi les plus dynamiques sur la période récente : + 1,3 % par an entre décembre 2009 et décembre 2013, soit 2 600 emplois supplémentaires. Cette tendance devrait se poursuivre jusqu'en 2020. Dans la région comme au niveau national, le nombre de postes à pourvoir serait donc très élevé.

Trois métiers de ce secteur concentrent deux tiers de l'emploi : employés, techniciens et cadres de la banque et des

Méthode - Estimation des départs de fin de carrière

L'estimation du nombre de départs de fin de carrière repose sur un modèle qui considère les personnes en emploi en 2009 (source : recensement de la population au lieu de travail) et les fait vieillir jusqu'en 2020, en décidant chaque année s'il est plus probable qu'elles poursuivent leur activité ou qu'elles quittent définitivement leur emploi. Les probabilités dépendent du sexe, de l'âge, de la catégorie socioprofessionnelle, du diplôme et du régime de retraite. Elles sont estimées au **niveau national** à partir des enquêtes emploi en continu de 2003 à 2011, ainsi que des projections de probabilités de cessation d'activité élaborées par le modèle de microsimulation *Destinie2*. Elles sont ensuite appliquées au niveau local (région, zone d'emploi). **Les comportements de fin de carrière sont par conséquent identiques d'un territoire à l'autre. Un éventuel effet propre au territoire n'est pas pris en compte.**

Ces projections intègrent les réformes du système de retraite votées jusqu'en juillet 2012. Par hypothèse, les caractéristiques des individus en 2009 ne changent pas jusqu'en 2020, excepté l'âge. Ainsi, ne sont pas prises en compte les éventuelles migrations résidentielles des actifs, leurs mobilités entre secteurs d'activité ou encore leurs reconversions professionnelles.

Cette méthode est appliquée à la période 2010-2020. La première sous-période 2010-2015 relève du passé : en l'absence de source de données régionales sur le sujet, les résultats obtenus s'assimilent à des résultats « observés ». Pour la seconde sous-période 2016-2020, les résultats sont de nature prospective.

Définitions

- **Senior** : par convention dans cette étude, personne dont l'âge est compris entre 50 et 69 ans.
- **Départ de fin de carrière** : retrait définitif du marché du travail. Cela recouvre cinq cas :
 - passage de l'emploi à la retraite ou à la pré-retraite ;
 - dispense de recherche d'emploi (dispositif Pôle Emploi supprimé en 2012) ;
 - passage de l'emploi à l'inactivité pour raisons de santé ;
 - entrée au chômage des personnes âgées de 59 ans ou plus ;
 - passage de l'emploi à l'inactivité pour les personnes âgées de 56 ans ou plus.
 Par hypothèse, seuls les actifs de 51 ans ou plus peuvent être concernés par les départs de fin de carrière, et tous les actifs de 70 ans seront partis en fin de carrière à 71 ans. Dans cette étude, un « départ à la retraite » ou une « cessation d'activité » est synonyme de « départ de fin de carrière ».
- **Taux de retrait** : rapport du nombre de départs de fin de carrière entre 2010 et 2020 à la population en emploi en 2009.

assurances. Pour une forte part de la main-d'œuvre exerçant ces professions, la fin de carrière sera survenue avant 2020. En particulier, avec un taux de retrait de 43,8 %, les cadres se classeraient au 3^e rang régional des métiers à plus forte proportion de départs. Par ailleurs, les évolutions en cours (informatisation, dématérialisation des transactions, ...) limiteraient les besoins

de main-d'œuvre dans les métiers d'exécution, au profit de fonctions commerciales ou d'expertise. Le secteur serait donc confronté à un enjeu de montée en qualification, et les besoins concerneraient essentiellement des postes de cadres. Formation continue favorisant les promotions internes et recrutements de débutants qualifiés pourraient contribuer à y répondre. ■

Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur

17 rue Menpenti
CS 70004
13395 Marseille Cedex 10

Directeur de la publication :

Patrick Redor
Rédactrice en chef :
Claire Joutard

Crédits photos :
CRT Côte d'Azur - Robert Palomba

Dépôt légal : mars 2016
ISSN : 2274-8199 (imprimée)
ISSN : 2417-1395 (en ligne)
© Insee - Région Provence-Alpes-Côte d'Azur - Directe 2016

Pour en savoir plus

- « Les métiers en 2022 », rapport France Stratégie - Dares, avril 2015
- Delattre N., « Dans toutes les régions, des départs massifs de fin de carrière d'ici 2020 », *Insee Première* n° 1508, juillet 2014
- Boyer A., Domens J., Meyer V., Novella S., « D'ici 2030, une croissance de l'emploi toujours portée par les services », *Analyse* n° 38, Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur, décembre 2013
- Coutrot T., Rouxel C., « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière », *Dares Analyses* n° 020, mars 2011

