

**L'ÉVOLUTION
DES SORTIES
D'EMPLOI
VERS LA
RETRAITE
ET LA
PRÉRETRAITE
*UNE APPROCHE
PAR MÉTIERS***

*Agnès TOPIOL*¹

N° 48
JUILLET 2001

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

¹ Ce document a bénéficié des remarques de M. Amar, D. Anglaret, F. Lerais, O. Marchand et F. Vennat.

Résumé

Depuis quinze ans, en moyenne 820 000 personnes sont parties à la retraite (ou en préretraite)¹ chaque année. Sur l'ensemble de ces partants, une personne sur deux seulement était active l'année précédente. En 2000, dans l'enquête Emploi de l'INSEE, sur les 820 000 personnes qui composaient le flux de retraités (préretraités)², 47,1% déclaraient occuper un emploi l'année précédente, 9,4% être au chômage et 47,5% être inactives. Les passages de la retraite *via* le chômage ou l'emploi sont plus répandues parmi les hommes tandis qu'un peu plus des deux tiers des femmes prennent leur retraite après une période d'inactivité. C'est également parmi les catégories sociales les plus féminisées que l'on observe le plus de passages de l'inactivité vers la retraite (professions intermédiaires de la santé et du travail social, employés de commerce, employés administratifs d'entreprise). Les passages du chômage à la retraite sont fréquents surtout pour les ouvriers non qualifiés de type industriel, de la manutention du magasinage et des transports et pour les contremaîtres et agents de maîtrise. Ils sont également nombreux pour les cadres et professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises. Enfin, les passages directs de l'emploi à la retraite sont les plus répandus pour les métiers de la fonction publique ainsi que pour les chefs d'entreprise, les ingénieurs et cadres d'entreprises, et les professions libérales.

L'âge moyen de départ en retraite, quel que soit la situation antérieure des individus (individus se déclarant en emploi, au chômage ou inactifs l'année précédente) est de 62,3 ans, plus tardif pour les femmes que pour les hommes. Il est plus élevé pour les cadres et les non salariés et plus précoce pour certains emplois de la fonction publique (police et armée, professeurs, instituteurs, professions intermédiaires et employés de la fonction publique) mais aussi pour les chauffeurs et certaines catégories d'ouvriers. Le départ en retraite est aussi plus tardif pour certains métiers très féminisés tels que les employés administratifs d'entreprises ou les personnels de services directs aux particuliers. **Si l'on restreint le champ de l'étude aux seuls passages de l'emploi à la retraite**, l'âge moyen observé au moment du départ est proche de 58 ans, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. En revanche, les disparités persistent selon la catégorie sociale des individus. Les policiers, les militaires, les professions intermédiaires de la fonction publique, de la santé et du travail social ainsi que certaines catégories d'ouvriers prennent leur retraite plus tôt en moyenne que les autres catégories. Au contraire, l'âge de départ moyen en retraite est plus élevé pour les catégories sociales de cadres et parmi les non salariés, où l'on cesse son activité parfois au delà de 60 ans.

L'importance des départs en retraite pour chacun des métiers dans les dix prochaines années va dépendre de deux paramètres : l'âge de départ en retraite et son évolution ainsi que le poids dans l'emploi total de des 50 ans et plus. Elle sera d'autant plus importante dans les métiers

¹ Cette étude s'appuie sur les informations issues des enquêtes emploi de l'INSEE qui ne permettent pas de distinguer si l'individu est retraité ou préretraité. Par commodité, on peut être amené à ne parler « de départs en retraite » dans le texte alors qu'il s'agit toujours des départs en retraite ou en préretraite.

² Ce flux s'obtient en retenant tous les individus se déclarant retraités ou préretraités au moment où ils sont interrogés et déclarant ne pas être retraités (préretraités) l'année précédent leur interrogation.

où l'on part tôt à la retraite et dans lesquels les individus nés dans l'après guerre sont nombreux. Dès aujourd'hui, on peut constater que plusieurs métiers présentent une pyramide des âges particulièrement vieillie. Des métiers de cadres pour lesquels l'importance des quinquagénaires tient au déroulement de la carrière (promotion interne) et à l'entrée tardive des débutants dans ces professions (durée des études). La part des quinquagénaires est, également, forte pour les agriculteurs, les patrons d'hôtels-café-restaurant et les chefs d'entreprise, la mise à son compte nécessitant un capital dont ne disposent généralement pas les plus jeunes. On compte également beaucoup de quinquagénaires parmi les médecins et les juristes, en raison de l'âge d'entrée dans la profession et du fait que l'on y parte plus tardivement à la retraite. Enfin, il y a aussi, beaucoup de quinquagénaires parmi les employés des services aux particuliers.

En retenant un âge moyen de départ en retraite de 58 ans (ce qui correspond à l'âge moyen de passage à la retraite de la population en emploi), pour projeter les **flux de départs de l'emploi vers la retraite** au cours des dix prochaines années, ce seront alors **en moyenne 459 000 personnes par an** qui partiront en retraite de 2001 à 2005 puis **660 000** de 2005 à 2010. L'écart marqué entre ces deux vagues successives de départs en retraite tient essentiellement à la différence de taille des cohortes qui atteindront 58 ans dans les dix prochaines années. Cet exercice peut être ensuite affiné en tenant compte de **la diversité de l'âge moyen de départ à la retraite suivant les métiers**, pour réaliser la projection. Le flux de départ annuel moyen s'élève alors à **478 000 personnes** de 2001 à 2005 et à **653 000** personnes de 2005 à 2010. L'incidence d'une remontée d'un an de l'âge de départ en retraite dans les métiers où l'on part en moyenne avant 60 ans permet une baisse de ce flux de 12% en première période et de 1,2% en seconde période. Enfin, si l'âge de départ en retraite de l'ensemble des métiers où l'on part en moyenne avant l'âge légal était ramené à 60 ans, cela permettrait de diminuer encore plus nettement l'ampleur de ces flux notamment en première période (-37% de 2001 à 2005 et -9% de 2005 à 2010).

Les départs en retraite seront particulièrement nombreux parmi les enseignants (environ 37 500 personnes par an d'ici 2010), les agents d'entretien (environ 27 600 personnes par an d'ici 2010), les catégories B et C de la fonction publique (respectivement environ 25 400 personnes par an d'ici 2010 et 11 900 personnes par an d'ici 2010), les conducteurs de véhicules (18 800 personnes par an d'ici 2010), les agriculteurs (16 600 personnes par an d'ici 2010), les assistantes maternelles et les aides familiales (15 200 personnes par an d'ici 2010), les secrétaires (15 000 personnes par an d'ici 2010) et les ouvriers qualifiés du second-œuvre du bâtiment (14 100 personnes par an d'ici 2010).

Sur la période 2000-2010, le poids des départs en retraite dans l'emploi total devrait s'élever à 2,2% contre 1,3% sur la période précédente. Il devrait même être supérieur pour les deux tiers des métiers à 2,2% de l'emploi. L'intensification des départs en retraite, associée à une forte augmentation de la demande de travail dans les prochaines années (de l'ordre de 12% jusqu'en 2010) risque d'entraîner de fortes tensions notamment pour les métiers où l'emploi devrait s'accroître fortement ainsi que le nombre de départs en retraite.

Introduction

Dans les vingt prochaines années, la France connaîtra un vieillissement plus marqué de sa population. A partir de 2020, la population âgée de 60 ans ou plus dépassera celle des moins de 20 ans. Le poids des individus de plus de 60 ans dans la population totale passera, de 20% en 1995, à 27% en 2020 et à 33% en 2040. A cette date, en France, une personne sur trois aura plus de 60 ans.

Par ailleurs, dans la plupart des pays industrialisés, on assiste depuis le début des années 70, à une forte baisse des taux d'emploi³ de la population âgée de 55 ans et plus. En France, ce phénomène est plus marqué qu'ailleurs⁴. A cet égard, Xavier Gaullier écrivait au début des années 90 que la France est le pays qui a les retraités les plus jeunes, les étudiants les plus âgés, et dans lequel pendant de nombreuses années une seule génération quasiment était au travail (Gaullier, 1992).

Les rapports Charpin (1999), Taddéi (1999) ou Teulade (2000) ont tenté de mesurer l'incidence du vieillissement et d'envisager des solutions permettant de limiter le déficit des régimes de retraite. Aujourd'hui, dans un contexte de croissance retrouvée, le débat sur une possible réforme des retraites reste d'actualité. Les réflexions portent notamment sur comment prendre en compte une plus grande diversité des comportements et les souhaits des individus concernant leur rapport au travail et à la cessation d'activité.

De ce point de vue, une simple analyse statistique menée à partir de l'enquête Emploi 2000 permet de constater la diversité des situations au moment du départ à la retraite suivant les individus. En moyenne, les Français partent en retraite ou en préretraite aux alentours de 62 ans, 58 ans pour les hommes et 65 ans pour les femmes, quelle que soit leur situation un an avant cette transition (emploi, chômage, inactivité). Si l'on restreint le champ d'analyse aux seuls départs de l'emploi vers la retraite (préretraite), c'est en moyenne autour de 58 ans qu'ont lieu les départs, pour les hommes comme pour les femmes. Toutefois, il y a une grande diversité des cas suivant la catégorie sociale et le statut de l'emploi précédemment occupé. En moyenne, les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires partent avant 58 ans tandis que les cadres partent à 59 ans. Ceux qui occupent un emploi non salarié, que ce soit les agriculteurs, les artisans, les commerçants ou les médecins, cessent également leur activité au-delà de 59 ans, voire au-delà de 60 ans dans certains cas. L'hétérogénéité existe également au niveau sectoriel : on part en moyenne plus jeune à la retraite dans l'industrie (56,7 ans) et dans le tertiaire (57,7 ans) que dans les secteurs de l'agriculture (60,4 ans) et de la construction (59 ans).

Si globalement, l'âge de départ à la retraite a plutôt eu tendance à s'abaisser depuis une vingtaine d'année, il reste aujourd'hui encore beaucoup d'écart entre hommes et femmes, suivant le statut de l'emploi, la catégorie sociale, le métier et le secteur d'activité⁵. C'est

³ Taux d'emploi = actifs occupés d'une classe d'âge donnée/ nombre d'individu de cette classe d'âge quel que soit leur statut (actifs occupés, chômeurs, inactifs).

⁴ Le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans y est seulement de 38,5% contre 47,3% en Allemagne, 65,5% aux Etats-Unis et 58,6% au Royaume-Uni.

⁵ Cela résulte essentiellement de l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite dans le secteur privé en 1983 qui a permis à un plus grand nombre de personnes de liquider leur retraite à taux plein dès 60 ans contre 65 ans auparavant, et de la montée en charge des dispositifs de préretraite. Il semblerait, toutefois, qu'on assiste à une légère remontée de l'âge de la retraite sur la période récente induite par la réforme du régime général des retraites qui modifie la durée de cotisation donnant droit au taux plein (160 trimestres contre 150 antérieurement) et salaire annuel moyen calculé sur les 25 dernières meilleures années (contre les 10

pourquoi, cette étude se propose, à partir de la mobilisation des données des enquêtes Emploi de l'INSEE, de mener une analyse statistique fine des passages de l'emploi à la retraite suivant les caractéristiques des individus. Elle permettra de dresser un bilan rétrospectif des départs en retraite depuis le milieu des années 80, en insistant sur l'hétérogénéité suivant le sexe, le statut de l'emploi occupé, les secteurs, les catégories sociales et les métiers. L'analyse portera également sur la pyramide des âges au sein des métiers et permettra de pointer les activités pour lesquelles les départs en retraite seront les plus importants dans les dix prochaines années. A partir d'hypothèses portant sur l'âge de départ en retraite, on tentera, enfin d'anticiper les départs en retraite d'ici 2010 suivant les métiers.

Environ 800 000 départs en retraite par an depuis quinze ans

Depuis quinze ans, on dénombre chaque année entre 700 000 et 950 000 personnes qui partent en retraite ou en préretraite, à partir des enquêtes Emploi⁶. En moyenne, sur l'ensemble de la période, 820 000 personnes sont passées à la retraite ou à la préretraite : 808 000 par an en moyenne de 1983 à 1990, 840 000 de 1990 à 1995 et environ 790 000 personnes par an depuis 1995. Un peu plus de la moitié de ces individus ont quitté la population active. L'autre moitié, qui comprend 50% de femmes déclare est passée de l'état d'inactif à celui de retraité. Au fil des années, la part des actifs en emploi parmi les sortants a baissé au profit de celle des chômeurs : ceux-ci ne représentaient que 5,6% des sortants vers la retraite ou la préretraite de 1983 à 1990 alors qu'ils représentent 8,4% des sortants de 1990 à 2000, en liaison avec l'augmentation du chômage et la mise en place de dispositifs de préretraite imposant une première transition de l'emploi vers le chômage avant la retraite. Au total, en 2000, sur 821 000 personnes se déclarant nouvellement à la retraite ou en préretraite, 47,1% occupaient un emploi l'année précédente, 9,4% étaient au chômage, 23,3% étaient des femmes au foyer et 24,2% étaient inactives (**tableau 1**).

Des transitions diverses suivant le sexe et la catégorie sociale

Ces différentes transitions vers la retraite ne concernent pas les individus de la même façon suivant leur sexe ou leur catégorie sociale. Les transitions *via* le chômage et l'activité sont plus répandues parmi les hommes tandis qu'un peu plus des deux tiers des femmes prennent leur retraite après une période d'inactivité. Ce sont également les catégories sociales où les femmes sont le plus présentes qui connaissent la plus grande part de transitions de l'inactivité vers la retraite. C'est le cas, par exemple, pour les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les employés de commerce et les employés administratifs d'entreprise. Les transitions *via* le chômage sont fréquentes parmi les ouvriers et notamment les ouvriers non qualifiés de type industriel (30% du flux de sortie vers la retraite) et les ouvriers de la

antérieurement) mise en œuvre en 1993. Suivant le modèle Destinie de l'INSEE, cette réforme conduirait un tiers des individus nés en 1960 à repousser l'âge de départ à la retraite d'un an et demi en moyenne (Pelé, Ralle, 1998). L'enquête Emploi ne permet cependant pas de confirmer ce résultat dans la mesure où retraite et préretraite ne sont pas dissociées et que le concept retenu est différent de celui de liquidation des droits à la retraite.

⁶ Dans cette enquête, les individus doivent en effet déclarer leur état actuel et leur état l'année précédente (exerce une profession à son compte ou comme salarié à temps plein ou à temps partiel, chômeur, étudiant, militaire du contingent, retraité ou préretraité pour d'anciens salariés, retirés des affaires pour d'anciens non salariés, femmes au foyer, autres inactifs). A partir de ces déclarations, il est possible dans chaque enquête Emploi de repérer les individus qui sont partis en retraite ou se sont retirés de leur affaire, ce que nous appelons dans cette étude « le flux de départ en retraite ». Ce concept prend en compte de nombreuses situations différentes. Il tient également à l'appréciation des individus quant à leur statut.

manutention du magasinage et des transports (21%) de même que parmi les contremaîtres et agents de maîtrise (20%). Ces transitions sont également nombreuses pour les cadres et professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (respectivement 23% et 22%). Elles traduisent, sans doute, pour partie, le recours à certains mécanismes de retrait d'activité *via* le chômage. Enfin, les transitions *via* l'emploi sont les plus nombreuses (supérieures à 70% du flux de départ en retraite) pour les professeurs et professions scientifiques, les professions intermédiaires de la fonction publique, les techniciens, les cadres de la fonction publique, les enseignants, les chefs d'entreprise, les ingénieurs et cadres d'entreprises, et les professions libérales (**tableau 2**).

Disparité des âges de départs à la retraite

L'âge moyen de départ en retraite ou en préretraite est de 62,3 ans (**tableau 3**)⁷. Il est beaucoup plus tardif pour les femmes (65 ans) que pour les hommes (58,3 ans) sans doute en raison de carrières moins continues qui les obligent à patienter ensuite plus longtemps pour valider leurs droits à la retraite⁸.

L'âge moyen de départ en retraite (quel que soit la situation antérieure des individus : emploi, chômage, inactivité) est supérieur à 60 ans pour les cadres et les non salariés et plus précoce pour certains emplois de la fonction publique (police et armée, professeurs, instituteurs, professions intermédiaires et employés de la fonction publique) mais aussi pour les chauffeurs, les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et des transports et les ouvriers qualifiés de type industriel. Dans certains métiers très féminisés tels que les employés administratifs d'entreprises ou les personnels de services directs aux particuliers, l'âge moyen de départ en retraite est également plus élevé (respectivement 61,6 ans et 64,8 ans).

Le passage de l'emploi à la retraite-préretraite intervient plus tôt, en moyenne, autour de 58 ans. L'écart sexué observé lorsqu'on considère l'ensemble des départs disparaît quand on se restreint au flux Emploi-Retraite (préretraite). En revanche, les disparités persistent selon la catégorie sociale des individus. Les policiers, les militaires, les professions intermédiaires de la fonction publique, de la santé et du travail social ainsi que certains ouvriers de l'industrie (manutention, magasinage, transports...) prennent en moyenne leur retraite-préretraite plus tôt que les autres catégories. Au contraire, l'âge de départ moyen en retraite est plus élevé pour les catégories sociales de cadres et pour les non salariés, où l'on cesse son activité parfois au delà de 60 ans.

Dans la suite de l'étude, **on se concentrera essentiellement sur les passages de l'emploi à la retraite-préretraite**, passages que l'on peut caractériser plus aisément du point de vue des métiers exercés par les individus.

⁷ Là encore, cet âge de départ moyen en retraite (préretraite) est spécifique au concept de départ à la retraite retenu dans cette étude à partir des informations des enquêtes Emploi. Il s'agit de l'âge moyen d'une population d'individus qui de l'année n-1 à l'année n déclarent être passés de l'activité, du chômage ou de l'inactivité à la retraite(préretraite). Il ne s'agit ni de l'âge minimal de l'ouverture des droits à la retraite, ni de l'âge de cessation d'activité stricto sensu car on ne tient pas compte des transitions emploi-chômage ou inactivité qui pourraient y être assimilées, ni de l'âge au moment de la liquidation des droits à la retraite.

Ces résultats vont dans le même sens que ceux établis par O.Dangerfield (1999) qui observe un écart marqué de l'âge de départ en retraite entre hommes et femmes, en considérant l'âge au moment de la liquidation des droits à la retraite (en moyenne, 62 ans et demi pour les femmes et 60 ans et demi pour les hommes).

Les départs en retraite représentent une sortie sur cinq de l'emploi

Selon l'enquête Emploi, environ 340 000 personnes par an sont passées de l'emploi à la retraite ou à la préretraite de façon directe⁹, depuis 1990. Ce flux représente un peu plus d'un cinquième du flux total des sorties de l'emploi et un peu plus du tiers du flux de sortie pour le chômage qui reste le flux de sortie le plus important avec en moyenne 928 000 personnes par an depuis 1990. En 2000, parmi les sortants de l'emploi, 951 000 personnes se sont trouvées au chômage et 397 000 personnes sont parties en retraite ou en préretraite.

Les flux de sortie de l'emploi pour les seuls individus de 50 ans et plus (qui représentent aujourd'hui, une population d'environ 5,2 millions d'actifs en emploi) sont dominés par les départs en retraite ou en préretraite (en moyenne 330 000 personnes par an depuis 1990) ; ils représentent un peu plus des deux tiers du flux total de sortie. Il y a, cependant, un tiers des sortants de l'emploi, qui ont 50 ans et plus, pour qui cette transition n'est pas directe et qui vont occuper au moins un temps le statut d'inactif ou bien de chômeur. Si pour cette population, les départs en retraite ou en préretraite représentent, aujourd'hui encore, le principal motif de sortie, l'importance du flux emploi-chômage est passé de 16,6% en 1990 à 26,3% en 2000 tandis que le flux emploi-retraite (préretraite) baissait de 8 points sur la même période (**tableau 4a**). Ces résultats vont dans le même sens que ceux obtenus à partir de l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 1996 sur le passage à la retraite qui montre que les transitions directes de l'emploi à la retraite sont devenues moins fréquentes (Cloarec, 2000). A partir de 50 ans, les sorties vers l'inactivité sont moins fréquentes que les sorties pour le chômage ou la retraite sauf pour les femmes pour lesquelles cette transition concerne une sortie sur cinq (40 500 sorties par an en moyenne de 1995 à 2000). Pour ces dernières, les transitions directes de l'emploi à la retraite sont encore moins fréquentes que pour les hommes (54,1% de l'ensemble des sorties contre 67,8%).

Quelques retours à l'emploi après 50 ans, qui s'atténuent fortement après 55 ans

Les transitions vers l'emploi après 50 ans ont concerné un peu moins de 100 000 personnes par an de 1990 à 2000, soit près d'un cinquième du flux de sortie de l'emploi caractérisant cette population (environ 515 000 personnes par an de 1990 à 2000). Ces transitions s'effectuent essentiellement par un passage du chômage à l'emploi (62% du flux d'entrée) ou de l'inactivité vers l'emploi (28% du flux d'entrée), tandis que les transitions retraite-emploi sont plus marginales (**tableau 4 b**). Le flux inactivité-emploi concerne presque exclusivement des femmes. Quant au flux retraite-emploi, qui est le plus marginal, il concerne pour partie des non salariés qui se sont retirés d'affaires (anciens commerçants, anciens artisans...) et qui prennent un emploi salarié. Cependant, ces retours à l'emploi sont essentiellement le fait des quinquagénaires les plus jeunes. En 2000, dans près de huit cas sur dix, il s'agissait d'un individu de 55 ans ou moins.

Un développement des départs anticipés au cours des 15 dernières années

La situation du point de vue de l'emploi des salariés les plus âgés n'a cessé de se dégrader au cours des dernières années ; les situations de « non emploi » pour les personnes âgées de 50 ans se sont multipliées. En dépit de l'amélioration récente de la situation sur le marché du

⁹ L'enquête Emploi s'appuie sur la déclaration de l'état de l'individu interrogé l'année n et son état l'année n-1. De ce fait, on peut comptabiliser et caractériser pour chaque année les passages de l'emploi à la retraite ou à la préretraite, les passages de l'emploi au chômage ou à l'inactivité. Ceci étant, cela ne permet qu'une analyse en coupe transversale.

travail, les entreprises n'ont cessé d'avoir recours à des dispositifs de cessation anticipée d'activité (Canceill, 2001).

L'enquête Emploi ne permet pas de dissocier les départs en retraite à l'âge légal des cessations anticipées d'activité. Toutefois, le rapprochement d'autres sources de données permet d'estimer pour partie, l'importance des départs en préretraite, dans la mesure où ce recensement ne concerne que les départs anticipés qui ont eu lieu dans le cadre de dispositifs publics¹⁰.

Depuis la fin des années 80, on assiste à une montée en charge du nombre de bénéficiaires des dispositifs de cessation anticipée d'activité¹¹ bien qu'on observe un recul sur la période récente. Chaque année, ce sont environ 65 700 personnes en moyenne qui ont bénéficié d'une mesure de préretraite depuis 1990¹² et, 75 800 personnes depuis 1995. Le recours plus ou moins important des entreprises est pour partie lié à l'activité économique puisqu'on constate qu'en période de reprise (1995 puis plus récemment 1997), le nombre de bénéficiaires diminue. Le statut de ces individus est variable suivant le type de mesure ce qui rend encore plus difficile un rapprochement avec les indicateurs issus de l'enquête Emploi. Ainsi, les bénéficiaires d'une préretraite progressive (PRP) devraient être en principe comptabilisés parmi les actifs puisqu'ils continuent à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite tandis que les bénéficiaires de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), de l'allocation spéciale du Fonds National pour l'Emploi (ASFNE) et des mesures de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) devraient être considérés comme des retraités. Pour avoir une idée de l'importance des départs en préretraite (hors préretraite maison) dans les flux observés à partir de l'enquête Emploi, il faut alors en principe seulement retirer les individus bénéficiaires de l'ARPE, de l'ASFNE et plus récemment du CATS. Au total, 550 000 personnes ont bénéficié de l'une de ces deux mesures depuis 1990 soit environ 50 000 personnes par an en moyenne¹³. Depuis 1995, le nombre annuel moyen de nouveaux bénéficiaires est de l'ordre de 54 500 personnes soit 15,6% des personnes passées de l'emploi en préretraite ou en retraite chaque année. En 2000, près de 50 600 personnes sont entrées dans l'un de ces dispositifs de préretraite soit 12,8% du flux de départ emploi-retraite-préretraite. La part des bénéficiaires de l'ARPE, de l'ASFNE et des CATS dans le total des départs en retraite-préretraite est en baisse de 5 points par rapport aux trois dernières années où elle se situait autour de 17%.

Ce sont essentiellement les grandes entreprises qui font appel à ces dispositifs pour gérer leur main-d'œuvre. L'ARPE, par exemple, concerne dans 40% des cas des établissements de plus de 200 salariés et dans seulement 5% des cas des établissements de moins de 10 salariés. Les bénéficiaires de ces dispositifs sont essentiellement des hommes (entre 65% et 80% des bénéficiaires), les femmes bénéficient essentiellement de l'ARPE (36% en 1998). Plus qu'un attrait particulier pour cette mesure, cela peut correspondre à une diffusion relativement plus importante de cette mesure dans le tertiaire marchand que dans l'industrie où la représentation

¹⁰ En effet, à côté des dispositifs conventionnels, de nombreuses entreprises ont mis en place des dispositifs de préretraite spécifiques, appelés « préretraites maisons » qui échappent à la statistique administrative. Le seul moyen d'estimer l'importance de ces départs anticipés, à partir de l'enquête Emploi est d'utiliser l'âge de départ en retraite ou en préretraite comme variable *proxi*.

¹¹ On ne mentionne pas ici l'ensemble des personnes dispensées, en raison de leur âge, de recherche d'emploi et les bénéficiaires de l'ASA ou de l'ACA, car ces individus doivent théoriquement se déclarer chômeur l'année n-1 dans l'enquête Emploi.

¹² Les mesures dont les bénéficiaires ont été comptabilisés sont : l'Allocation spéciale du FNE, la PRP, l'ARPE et plus récemment les CATS.

¹³ Il s'agit des flux de bénéficiaires de ces mesures.

des femmes est plus forte. Ces mesures ont concerné à peu près toutes les catégories sociales dans les mêmes proportions à l'exception des cadres (moins de 10% d'entre eux en ont bénéficié en 1998).

Encadré 1 : Les différents dispositifs de départs anticipés.

Les dispositifs d'aide ou d'incitation au départ anticipé, qu'ils soient publics (ASFNE, PRP, CATS), conventionnels (ARPE), ou privés, ont permis aux entreprises, notamment en période de ralentissement économique d'assurer une gestion plus souple de leur main-d'œuvre, favorisant la réduction des effectifs des actifs âgés en préservant la situation en emploi des actifs de la classe d'âge intermédiaire. Ainsi, les réductions d'emploi ont essentiellement porté sur des salariés de 50 ans et plus. Que ce soit dans les secteurs industriels dans lesquels les conditions de travail sont pénibles et réclament des efforts physiques de plus en plus difficiles à fournir avec l'âge, ou dans le tertiaire marchand dans lequel une partie de la main-d'œuvre âgée pouvait se montrer réticente à l'utilisation des nouvelles technologies, ces dispositifs sont parfois apparus comme un compromis entre les objectifs de l'entreprise et ceux des partenaires sociaux.

La première mesure qui s'inscrit dans une logique de cessation anticipée d'activité date de 1961. Il s'agit du maintien de leur indemnisation jusqu'au moment où ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite pour les allocataires du régime d'assurance chômage âgés de 64 ans. Ce type de mesure destinée aux chômeurs s'est étendu à des personnes de plus en plus jeunes avec l'instauration par les partenaires sociaux en 1972 d'une garantie de ressources pour les personnes licenciées à 60 ans et plus. Ce dispositif, plusieurs fois modifié a pris fin dans les années 1983-1984, consécutivement à l'abaissement de l'âge légal de liquidation de la retraite.

En 1963, la création de l'allocation spéciale du Fonds National pour l'Emploi (ASFNE), cofinancée par l'Etat et l'Unedic, met en place le premier dispositif de préretraite proprement dit (c'est à dire un mécanisme de sortie anticipée de l'emploi, sans passer par le chômage), permettant aux salariés âgés de plus de 60 ans dont l'entreprise a établi un plan social et dans le cadre d'une convention avec l'Etat de conserver environ les deux tiers de leur rémunération brute antérieure. L'âge des salariés concernés a été abaissé et est désormais de 57 ans, voire 56 ans par dérogation, et d'un maximum de 65 ans. Il est également possible pour les salariés de plus de 55 ans et de moins de 65 ans, depuis 1982, dans le cadre de la préretraite progressive (PRP) de choisir de passer à temps partiel ; ce choix s'accompagne d'une aide financière de l'Etat dite allocation supplémentaire. Depuis 1992, il existe un dispositif couvrant deux situations : soit l'entreprise envisage des licenciements et a recours à la PRP comme instrument de son plan social lui permettant de diminuer ses effectifs (dans ce cas elle participe financièrement au coût de la PRP), soit l'entreprise utilise la PRP comme instrument de rééquilibrage de sa pyramide des âges et elle est tenue d'embaucher des chômeurs. L'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), mise en place depuis 1995 par les partenaires sociaux, permet à un salarié ayant validé 160 trimestres ou plus au titre de l'assurance-vieillesse, de cesser son activité avant 60 ans et de percevoir une allocation (65% du salaire brut) jusqu'à cet âge, si son employeur accepte de le remplacer et de participer au dispositif en versant 20% du salaire brut annuel. Ce dispositif disparaîtra à partir de 2003. Plus récemment, dans certaines branches d'activité, une nouvelle mesure a vu le jour : les cessations d'activité de certains travailleurs salariés (CATS). Elle date de février 2000 (décret n°2000-105 du 9 Février 2000). Elle concerne des salariés appartenant à des entreprises couvertes par un accord professionnel de branche qui a prévu le champ d'application de cette

cessation d'activité. Par ailleurs, l'entreprise à laquelle appartient le salarié doit avoir prévu par accord collectif une durée collective du travail d'un maximum de 35 heures hebdomadaires (ou 16 000 heures annuelles) ainsi que des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi. L'allocation est versée par l'entreprise mais peut être prise en charge partiellement par l'Etat sous réserve que le salarié remplisse certaines conditions d'âges (au moins 57 ans et au plus 65 ans, avoir adhéré au dispositif au plus tôt à 55 ans). L'allocataire doit également, entre autres conditions, avoir accompli, durant sa carrière professionnelle, 15 ans de travail à la chaîne, ou avoir travaillé sur cette même période 200 nuits par an.

Tout comme les systèmes publics, les systèmes de préretraites privées permettent de garantir un revenu de remplacement satisfaisant à des salariés quittant leur entreprise avant l'âge de leur départ à la retraite. Les entreprises concernées dépassent généralement le seuil de taille qui rend les licenciements collectifs difficilement réalisables, sauf pour motif économique. Ces systèmes permettent de faire partir de façon anticipée des salariés qui n'auraient pu bénéficier d'une prise en charge de leur allocation dans le cadre des dispositifs publics conventionnels.

A côté de ces mesures, deux dispositifs en faveur des chômeurs âgés ont été institués récemment. Il s'agit de l'allocation pour les chômeurs âgés (ACA), mise en place depuis 1997 et permettant aux salariés âgés de moins de 60 ans, privés d'emploi mais justifiant de 40 annuités ou plus au titre de l'assurance vieillesse de bénéficier d'une allocation de chômage non dégressive jusqu'à 60 ans. La nouvelle convention d'assurance chômage, les entrées en ACA se tarissent après le 31 décembre 2001. Le second dispositif, l'allocation spécifique d'attente (ASA), établi en 1998 permet aux chômeurs de moins de 60 ans justifiant d'au minimum 40 annuités au titre de l'assurance vieillesse et percevant l'Allocation de solidarité Spécifique de compléter les revenus qu'ils perçoivent.

L'importance des départs à l'horizon 2010 : une forte augmentation à compter de 2005

Lors des dix prochaines années, les départs en retraite vont s'accroître fortement car les individus issus des cohortes nombreuses nées dans les années d'après guerre atteindront l'âge du départ. Si l'on s'en tient à la seule évolution démographique, avec un âge de départ à la retraite compris entre 58 ans (âge moyen de départ observé sur la période récente) et 60 ans (âge légal de départ en retraite), on s'aperçoit que lors des dix dernières années sont partis en retraite les individus des générations nées entre 1930 et 1940. Ces générations ont été caractérisées par la baisse de la fécondité dans les années 30 et le début de la guerre où en raison de la séparation des couples, la natalité a fortement chuté. A partir de 2000, les générations concernées par les départs en retraite sont celles nées à partir de la fin des années 30. De la fin de l'année 1930 à 1944, ces générations sont peu nombreuses en raison de la guerre. A partir de 1945, elles sont plus nombreuses d'environ 200 000 personnes, par rapport aux générations précédentes, du fait de la forte reprise de la natalité qui a caractérisé la période d'après guerre (de 1946 à 1950, on enregistre environ 860 000 naissances par an). A partir du milieu des années 50, l'arrivée d'une main-d'œuvre étrangère qui s'établit, et l'augmentation significative des taux d'activité des femmes nées dans l'après guerre différencient encore plus ces cohortes des précédentes. Aussi, on peut s'attendre jusqu'en 2005 à une faible rupture du flux moyen de départ en retraite par rapport à celui observé dans la seconde moitié des années 80 puisque ce sont essentiellement, les individus des générations

creuses de la guerre qui prendront leur retraite, à supposer un ralentissement ou un arrêt des départs anticipés. Le flux moyen de départ en retraite sera d'autant plus faible que l'âge moyen de départ en retraite sera proche de 60 ans. La période suivante, de 2005 à 2010 sera, en revanche, caractérisée par une très forte augmentation des flux de départs en retraite liée au départ des cohortes nombreuses issues du baby-boom.

Une analyse consistant à comparer la taille des cohortes d'individus âgés de 60 ans de 1995 à 2010 permet d'illustrer cette situation (**graphique 1**). A supposer que tous les individus partent en retraite à 60 ans, il y aura une forte accélération des départs à partir de la seconde moitié de la décennie.

Toutefois, l'importance des départs sera variable suivant les métiers, conditionnée par deux paramètres : le profil actuel de la pyramide des âges (notamment l'importance des salariés âgés de 50 ans et plus) ainsi que l'âge de départ en retraite.

En 10 ans, l'âge moyen des actifs en emploi a augmenté d'un peu plus d'un an

Aujourd'hui, l'âge moyen des actifs en emploi est proche de 40 ans, en augmentation depuis le début de la précédente décennie (39,9 ans aujourd'hui contre 38,6 ans il y a dix ans) ; hommes ou femmes, les actifs en emploi ont vieilli comparativement au début des années 90, le vieillissement des femmes en emploi étant plus marqué que celui des hommes (l'âge moyen des femmes en emploi était de 38,3 ans en 1990 contre 40 ans en 2000 tandis que celui des hommes en emploi était de 38,9 ans contre 39,8 ans en 2000). Le vieillissement des actifs en emploi est perceptible pour tous les statuts même si l'augmentation de l'âge moyen est moindre pour les non salariés que pour les salariés du public et du privé (l'âge moyen de ces derniers a augmenté de deux ans environ). Toutefois, les salariés du privé sont relativement plus jeunes que ceux du public et que les non salariés (38,5 ans contre 41,5 ans pour le public et 45,1 ans pour les non salariés). Dans le même temps, la part des 50 ans et plus est passée de 16,3% en 1990 à 19,1% en 2000 (**tableau 5**). Elle a augmenté, quelles que soient les populations considérées. Toutefois, suivant la catégorie sociale, le domaine professionnel ou les métiers, les situations varient. Ainsi, 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 et plus dans l'emploi dépasse 20%. En revanche, les ouvriers, les employés qualifiés et les professions intermédiaires sont plus jeunes relativement aux autres catégories sociales. Parmi les ouvriers, les ouvriers qualifiés sont plus vieux que les ouvriers non qualifiés, notamment en raison de la promotion interne. Les personnels de service aux particuliers constituent une catégorie un peu particulière car l'âge moyen n'y est pas plus élevé que pour les ouvriers, les employés qualifiés et les professions intermédiaires bien que la part des 50 ans et plus y soit plus importante (20,3%). Ceci tient au fait que la pyramide des âges pour cette catégorie est polarisée autour des deux extrémités (30 ans et moins et 50 ans et plus).

Suivant les métiers, des difficultés variables sont à prévoir en fonction des pyramides des âges

Les situations sont également contrastées suivant les domaines professionnels et les métiers (**tableau 6a, 6b et 7**). Les domaines les plus confrontés au vieillissement sont ceux de l'agriculture (41,9 ans d'âge moyen) et ceux qui rassemblent les métiers de la fonction

publique et de la santé (41,4 ans). Dans **les domaines de type industriel**, ce sont les cadres et ingénieurs de l'industrie (43 ans), les industries légères (40,7 ans) et la maintenance (40,1 ans) dont la pyramide des âges est la plus vieillie tandis que dans les autres domaines de l'industrie l'âge moyen est inférieur à 40 ans. Dans les **domaines du tertiaire**, ce sont les domaines professionnels de la banque et des assurances (42,3 ans), des services aux particuliers (41,2 ans) et de la recherche développement (41,1 ans) qui sont les plus âgés. Dans ces domaines, la part des cinquante ans et plus est supérieure à 22%. A l'inverse, il y a des domaines particulièrement jeunes dans lesquels la part des 50 ans et plus est inférieure à 15% tels que l'informatique et le domaine de l'hôtellerie-restauration. Plusieurs domaines de l'industrie sont, également, caractérisés par une faible présence de salariés de 50 ans et plus qui peut tenir à des conditions de travail particulièrement pénibles ou à une volonté au cours des quinze dernières années de rajeunir des pyramides des âges en incitant aux départs anticipés.

En termes de métiers, on distingue quatre profils de métiers vieillissants (**tableau 7**). Des métiers de cadres, tels que les cadres des banques et des assurances ou les cadres de la fonction publique, les enseignants et les cadres de l'industrie, métiers dans lesquels la part des quinquagénaires est supérieure à 30%. Pour ces métiers, l'importance des quinquagénaires tient au déroulement de la carrière (promotion interne) et à l'entrée tardive des débutants dans ces professions (durée des études). Dans la banque et les assurances et dans la fonction publique, l'importance des quinquagénaires dans les effectifs, résulte d'un recrutement massif dans les années 70 qui n'a pas été maintenu dans les décennies suivantes. La part des quinquagénaires est, également, forte pour des métiers de 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 les 30%, notamment en raison de l'âge d'entrée dans la profession et du fait que l'on y parte plus tardivement à la retraite. Enfin, on trouve, aussi, beaucoup de salariés âgés dans les métiers de service aux particuliers tels que les employés de maison (36,2% d'entre eux ont plus de 50 ans) et parmi les assistantes maternelles et aides familiales (30,3% d'entre elles ont plus de 50 ans).

Un autre paramètre déterminant : l'âge de départ en retraite

D'après l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 1996, près de 40% des individus liquident leur retraite à 60 ans et près de 20% à l'âge de 65 ans. Toutefois, entre ces deux modes, l'âge de départ en retraite varie selon le sexe de l'individu, sa durée de cotisation, sa catégorie sociale, la plus ou moins grande pénibilité de son travail, son état de santé, sa situation financière, sa situation familiale ou l'incitation financière que peut proposer l'entreprise dans laquelle il est employé pour l'encourager à quitter l'emploi plus tôt que ne le permet la loi. De cette hétérogénéité individuelle de l'âge de départ en retraite résulte également une hétérogénéité des départs en retraite suivant l'âge au sein des différents métiers.

L'âge moyen de départ de l'emploi en retraite-préretraite¹⁴ a baissé d'un an en 10 ans, passant de 58,9 ans à 57,8 ans. Dans le même temps, la part des départs au delà de 60 ans est passée de 30,3% à 17,1% (**tableau 8**). Les différences sexuées sont assez faibles sur l'âge de départ. Toutefois on constate que plus de femmes que d'hommes partent en retraite avant 50 ans (5,7% contre 3,5%) et après 60 ans (21,2% contre 14,5%). Mais l'âge moyen de départ en retraite dépend surtout du statut et du niveau de qualification des emplois occupés. Ainsi, on part plus vieux en retraite parmi les non salariés que parmi les salariés et on part plus tard dans le privé que dans le public. Depuis dix ans, la part des départs après 60 ans a baissé pour

¹⁴ Puisqu'on ne peut distinguer ces deux états dans les enquêtes Emploi.

toutes les formes d'emploi et ce, plus fortement pour les emplois du public tandis que les départs concernant les 55 ans et moins ont augmenté (40% des départs contre 29,4% en 1990). Dans le privé, la part des départs avant 55 ans a diminué.

La part des départs avant 55 ans a sensiblement augmenté en dix ans pour les fonctionnaires et surtout pour certaines professions de santé (elle représente plus de 40% des départs aujourd'hui dans ces catégories). Ailleurs, les départs en retraite ou en préretraite ont lieu essentiellement entre 56 et 60 ans même si pour les ouvriers qualifiés et les employés qualifiés, de nombreux départs ont lieu entre 51 et 55 ans. Pour les ouvriers qualifiés, la part des départs anticipés a baissé par rapport à 1990 tandis que celle des employés qualifiés a fortement augmenté (29,5% des départs ont lieu à 55 ans ou moins contre 17,6% en 1990).

Suivant les métiers, il existe aussi de nombreuses disparités dans l'âge de départ en retraite (**tableau 9**). Certaines de ces disparités tiennent à des **statuts spécifiques** tels que les conducteurs de transports (pilotes, conducteurs de trains,...) et les policiers et les militaires qui partent très tôt en retraite. Dans d'autres métiers, l'âge moyen de départ en retraite (préretraite) tient sans doute à **la pénibilité** des tâches à accomplir : les aides soignants (55 ans en moyenne) ainsi que les ouvriers qualifiés du bâtiment (55 ans pour les ouvriers qualifiés des travaux publics et 56 ans pour les ouvriers qualifiés du gros-œuvre), les coiffeurs (56 ans), les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir (56 ans), les ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaire, de la chimie de la plasturgie et du papier-carton (56,5 ans). La plupart de ces métiers exige des postures et des efforts difficiles à soutenir au delà d'un certain âge ce qui explique sans doute le caractère précoce des départs. On trouve aussi des métiers pour lesquels les conditions de travail ne sont pas particulièrement difficiles mais où l'on part relativement tôt en retraite du fait de l'existence de dispositifs de départs anticipés. C'est le cas pour les employés des banques et des assurances (55,4 ans), des comptables (56,7 ans), et des cadres de la banque et des assurances (57,6 ans). Pour certaines catégories de fonctionnaires tels que les employés de la fonction publique et les enseignants, l'âge moyen de départ à la retraite est également inférieur à 58 ans. A l'inverse, l'âge moyen de départ en retraite est supérieur à 60 ans pour quelques professions telles que les la communication, la documentation, l'information, les arts et les spectacles, pour les services aux particuliers (garde d'enfants, employés de maison...) ainsi que pour les professions médicales et juridiques.

Dès lors, on constate qu'au-delà du nécessaire cadrage macro-économique, il est important de montrer la diversité des situations d'un métier à l'autre. Prévoir l'importance des départs en retraite, dans les dix prochaines années imposait ce bilan, ne serait-ce que pour tenter de prendre en compte une partie de l'hétérogénéité des situations.

Les départs en retraite à l'horizon 2010

Dans les dix prochaines années, les départs en retraite vont devenir plus nombreux que lors de la précédente décennie. Quel que soit l'âge de départ en retraite et l'importance des quinquagénaires dans les emplois, les flux de départ en retraite vont fortement s'amplifier notamment à partir de 2005. Quelques exercices mécaniques faisant partir en retraite les individus à l'âge moyen de départ en retraite constaté en 2000 permettent un premier chiffrage de l'ampleur du phénomène et surtout une illustration de la **diversité du phénomène selon les secteurs d'activité et les métiers.**

Si l'on considère **l'ensemble des individus**, quelle que soit leur situation actuelle (emploi, chômage, inactivité...), et un âge moyen de départ en retraite proche de celui observé pour l'ensemble de la population en 2000, soit 62 ans (**tableau 10**), on peut estimer que ce seront environ **530 000 personnes** qui partiront en retraite en moyenne chaque année de **2001 à 2005** et **710 000 personnes** de **2005 à 2010**, soit un flux moyen majoré du tiers par rapport à la première moitié de la décennie. Dans ce premier exercice, on suppose implicitement qu'à partir de 50 ans, la situation dans laquelle se trouve les individus ne va pas ou peu changer ou que les éventuelles transitions ne modifieront pas tellement l'âge moyen de départ en retraite¹⁵.

Cet exercice peut être affiné en tenant compte de **l'âge de départ en retraite suivant le sexe et la catégorie sociale**. En tenant compte des écarts entre hommes et femmes dans l'âge de départ à la retraite, le flux moyen de départ en retraite est un peu supérieur, de l'ordre de 660 000 par an en moyenne de 2001 à 2010 contre 620 000 dans le premier exercice, l'écart observé étant plus marqué sur la première période (2001-2005). En faisant l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite à 65 ans pour les femmes, le saut observé dans le premier exercice entre les deux sous périodes (2001-2005 et 2005-2010) est beaucoup moins marqué du fait que les générations considérées, nées entre 1925 et 1945 étaient à peu près de taille identique, tandis que pour les hommes, l'hypothèse retenue (âge de départ à la retraite aux alentours de 58 ans) conduit à retenir les individus des générations nées entre 1942 et 1952 dont les tailles sont très inégales¹⁶.

Suivant les catégories sociales, les départs en retraite dans les dix prochaines années seront particulièrement nombreux pour les ouvriers qualifiés (environ 79 500 personnes par an en moyenne de 2001 à 2010), les employés civils et agents de service de la fonction publique (68 000 par an en moyenne de 2001 à 2010), l'ensemble du corps enseignant (environ 43 000 par an en moyenne de 2001 à 2010), les employés et les cadres d'entreprise (respectivement 42 000 par an et 36 000 par an) et les personnels de services directs aux particuliers (en moyenne 32 000 par an)¹⁷.

L'approche par métier nous conduit à réduire le champ de l'étude aux seules personnes occupant actuellement un emploi, l'enquête Emploi ne fournissant pas d'information plus détaillée que la catégorie sociale à deux chiffres pour les individus au chômage ou qui se déclarent inactifs¹⁸. Avec un âge moyen de départ autour de 58 ans, vont se succéder dans les

¹⁵Cette hypothèse est forte. En effet, on a vu dans le tableau 4b, que les flux de retour à l'emploi après 50 ans ne sont pas négligeables. D'autre part, les taux d'activité des femmes nées dans l'après guerre sont supérieurs à ceux constatés pour les générations précédentes, ce qui fait qu'au moins pour une part d'entre elles, l'âge de départ en retraite sera plus précoce que celui observé jusqu'à aujourd'hui.

¹⁶Toutefois, il n'est pas réaliste de retenir ce scénario de départ pour les femmes car les comportements d'activité des femmes des générations qui partiront en retraite dans les dix prochaines années seront différents de ceux des femmes appartenant aux générations précédentes qui ont été moins actives.

¹⁷Toutefois, dans la mesure où la CS n'est codée dans l'enquête Emploi que pour les seuls individus ayant au moins une fois occupé une activité, avec une part de flou pour des individus ayant occupé un emploi il y a longtemps et ayant cessé de travailler ensuite, la somme des flux de départ en retraite obtenue, dans cet exercice sous estime l'importance des départs.

¹⁸Réduire ainsi le champ aux individus en emploi génère de fait une sous estimation des flux de départs en retraite, d'autant plus sensible pour les femmes et pour certaines CS pour lesquelles le taux d'activité est particulièrement faible après 50 ans. Ainsi, une projection des départs en retraite pour les seuls individus en emploi, à l'âge moyen de départ observé pour l'ensemble des individus qui sont passés de l'emploi à la retraite(préretaire) aujourd'hui (soit 58 ans pour les hommes et pour les femmes) conduit à des flux de l'ordre de 460 000 personnes par an de 2001 à 2005 et de l'ordre de 660 000 par an de 2005 à 2010 soit +44% par rapport à la période précédente.

prochaines années des flux croissants de départs en retraite dans la mesure où vont être concernées les générations nées entre 1943 et 1952, dont la taille s'est accrue fortement à partir de 1946. L'écart observé entre les deux périodes (2001-2005 et 2005-2010), une fois le champ réduit aux seuls actifs en emploi est très marqué, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. Le même exercice reproduit en tenant compte de l'âge moyen de départ en retraite au sein de chaque catégorie sociale conduit à des flux de départ en retraite plus faibles, notamment, lors de la deuxième moitié de la décennie avec une réduction de l'ordre de 4,5% du flux moyen de départ en retraite. La comparaison entre la projection de départ en retraite de l'ensemble des individus suivant la catégorie sociale et des seuls individus en emploi permet également de repérer les catégories pour lesquelles le biais introduit en ne considérant que les seuls actifs en emploi est fort. C'est le cas plus particulièrement pour les CS d'ouvriers pour lesquelles les écarts sont de l'ordre de 30%, pour les employés et pour les personnels de services divers aux particuliers. En revanche, le biais est moindre pour les catégories sociales de cadres, de non salariés de techniciens et d'agents de maîtrise.

Une approche par métiers

L'importance des départs en retraite suivant les métiers va donc résulter dans les dix prochaines années de plusieurs paramètres dont la pyramide actuelle des âges au sein des métiers et la politique de gestion des ressources humaines qui y sera menée, notamment *via* le recours aux mesures d'âges. Dans cette approche, on ne considère que les individus en emploi dans un métier particulier et on fait l'hypothèse qu'ils vont rester en emploi dans ce métier jusqu'à l'âge de départ moyen en retraite observé dans la catégorie sociale à laquelle ils se rapportent. Dans certains cas, cependant, on a préféré retenir l'âge moyen de départ en retraite observé dans la FAP durant les trois dernières années car il était trop différent de celui constaté au niveau de la CS (**annexe méthodologique**).

Le premier exercice (tableau 11, scénario central) consiste à considérer que les comportements de départs à la retraite suivant les métiers resteront inchangés dans les dix prochaines années et que **les individus en emploi au sein de chaque FAP partiront à l'âge moyen âge auquel sont partis les individus du même métier lors des trois dernières années**. Ce faisant, on poursuit, implicitement, pour certains métiers la tendance à l'usage de dispositifs de départs anticipés publics ou privés. On examine, ensuite, l'impact de deux variantes sur l'âge de départ en retraite. **La première variante (tableau 11, variante 1)** consiste, dès 2001, à faire partir les individus un an plus tard dans tous les métiers où l'âge moyen de départ en retraite est inférieur à 60 ans. **La seconde variante (tableau 11, variante 2)** consiste à faire partir en retraite, dès 2001, tous les individus au moins à 60 ans.

La prise en compte de la diversité des comportements au sein des différents métiers (**comparaison des résultats des tableaux 10 et 11**) conduit à des flux moyens de départs en retraite à peine plus élevés dans les dix prochaines années que dans l'approche globale (+1,2% de 2001 à 2010) ou que dans l'approche par catégorie sociale (+4% de 2001 à 2010). Les deux variantes permettent, par ailleurs, d'atténuer le flux moyen de départ en retraite, notamment, sur la première période (respectivement -12% et -37%) tandis qu'à partir de 2005, il semble plus difficile de réduire fortement ce flux (-1,2% et -9%).

A l'exception de quelques FAP, l'examen du tableau 11 révèle comme le tableau 10 une accélération forte des départs en retraite à partir de 2005. Les départs seront particulièrement nombreux parmi les enseignants (environ 37 500 personnes par an d'ici 2010), les agents d'entretien (environ 27 600 personnes par an d'ici 2010), les catégories B et C de la fonction

publique (respectivement environ 25 400 personnes par an d'ici 2010 et 11 900 personnes par an d'ici 2010), les conducteurs de véhicules (18 800 personnes par an d'ici 2010), les agriculteurs (16 600 personnes par an d'ici 2010), les assistantes maternelles et aides familiales (15 200 personnes par an d'ici 2010), les secrétaires (15 000 personnes par an d'ici 2010) et les ouvriers qualifiés du second-œuvre du bâtiment (14 100 personnes par an d'ici 2010).

D'autre part, suivant l'évolution de la demande de travail au sein des différents métiers dans les dix prochaines années, les départs en retraite pèseront plus ou moins lourdement pour les employeurs. D'ici 2010, la part du flux moyen de départs en retraite dans le stock moyen d'emploi au sein de chaque FAP devrait augmenter de façon sensible bien que la demande de travail, dans un environnement économique assez favorable soit orientée à la hausse pour la plupart des catégories d'emploi (Topiol-Bensaid, 2001). Sur la période 2000-2010, la part des départs en retraite dans l'emploi s'élève à 2,2% contre 1,3% sur la période précédente. Elle est même supérieure pour les deux tiers des métiers à 2,2% de l'emploi. Elle s'élève à 4,4% pour les cadres des transports, à 4% pour les cadres des banques et des assurances à 3,8% de l'emploi pour les ouvriers non qualifiés et les techniciens des industries légères, les employés administratifs de la fonction publique (catégorie B) et à 3,5% pour les cadres A de la fonction publique, les employés et techniciens des banques et des assurances ainsi que pour les enseignants (**tableau 12**).

L'importance des départs dans certains métiers laisse présager des besoins de recrutements grandissants

De 2000 à 2010, la part annuelle moyenne des départs en retraite et l'augmentation de la demande de travail dans l'emploi s'élève à 3% contre 2,2% de 1995 à 2000 essentiellement en raison de l'augmentation des départs en retraite (la part annuelle moyenne des départs en retraite dans l'emploi passe de 1,3% de 1995 à 2000 à 2,2% de 2000 à 2010).

L'analyse du **tableau 12** révèle trois situations type, en fonction de l'évolution de la demande de travail (**ΔLm**) et de l'importance des flux de départ en retraite (**Rm**) d'ici 2010.

Dans les métiers où, la présence des quinquagénaires est importante et où la demande de travail devrait baisser fortement, d'ici 2010, l'ajustement entre offre et demande de travail devrait se réaliser de façon quasi automatique dans les prochaines années : la baisse de la demande de travail pourrait se traduire par un non remplacement des partants. Cela pourrait être le cas, par exemple, des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons (A0) ou de certains métiers d'ouvriers industriels (ouvriers non qualifiés de la construction, ouvriers non qualifiés de la mécanique et de la métallurgie, ouvriers du textile et du cuir, des ouvriers artisans...).

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. Toutefois, l'ampleur de cette baisse devrait être plus faible que l'importance des flux annuels moyens de départ en retraite qui seront enregistrés dans les prochaines années pour ces métiers. Des embauches seront, alors, sans doute nécessaires pour compenser au moins partiellement ces départs.

Enfin, le cas le plus fréquent est celui des métiers pour lesquels la demande de travail devrait fortement augmenter dans les prochaines et pour lesquels la part actuelle des quinquagénaires est importante. Ces métiers devront sans doute faire face à des besoins de recrutement croissants. Dans la mesure où les générations qui vont arriver dans les dix prochaines années sur le marché du travail sont moins nombreuses que celles qui vont quitter l'emploi, des tensions, déjà sensibles aujourd'hui pour certains métiers (métiers du bâtiment, informatique...) risquent de s'accroître. Au palmarès des métiers pour lesquels les besoins de recrutements ($\Delta L + R_m$) devraient fortement s'accroître, on trouve essentiellement des métiers de cadres ou des professions intellectuelles supérieures (cadres administratifs et financiers, cadres commerciaux d'entreprise, chercheurs, enseignants...) mais, aussi, des professions du domaine de la santé (infirmiers, aides soignants), des métiers liés aux services aux particuliers (assistantes maternelles, agents d'entretien...) mais également des métiers d'ouvriers qualifiés (ouvriers qualifiés de la maintenance, ouvriers qualifiés des industries de process). Dans tous ces métiers, la demande de travail ainsi que le flux de départ en retraite devraient fortement augmenter, ainsi que les besoins de recrutement.

Pour en savoir plus

Blöndal S. et Scarpetta S. (1998), «The retirement decision in OECD countries », *Economic Department Working Paper, OECD*, n°202,1998.,

Brégier O. (1999), «Les dispositifs de préretraite et les mesures en faveur des chômeurs âgés en 1998», *Première Synthèse*, 99.11-n°45.1.

Canceill G.(2001), « La situation des plus âgés sur le marché du travail », note pour le Conseil d'Analyse Economique, DARES mt/01/N°34.

Charpin J.M (1999), *L'avenir de nos retraites. Rapport au Premier Ministre*, Collection des rapports officiels, la documentation française.

Cloarec N. (2000), «Les passages de l'emploi à la retraite», *Première Synthèse*, 2000.02-n°05.1

Dangerfield O. (1999), «L'âge de liquidation des droits à la retraite», *Etudes et Résultats*, Juillet 1999, n°22.

Gaullier X. (1992), *.Travailleurs âgés : conditions de travail et transition vers la retraite*, Rapport sur la France - Genève, Bureau international du Travail.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité –DARES (1996), *Entre l'emploi et la retraite-Paris* : Liaisons.

Pelé L.P, Ralle P. (1998), «Vers un âge de la retraite plus élevé ?», *Insee Première*, n°578-Avril 1998.

Taddéi D. (2000), *Retraites choisies et progressives*, Conseil d'Analyse Economique, Paris : la Documentation Française, 2000.

Teulade R. (2000) , *L'avenir des systèmes de retraite* , Avis et Rapports du Conseil Economique et Social,

Topiol-Bensaid A. (2001), « Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par Familles d'Activité Professionnelles », document d'étude, DARES.

Annexe méthodologique

Première partie de l'étude : descriptive

Source de données : l'enquête Emploi de l'INSEE

Cette étude statistique s'appuie sur les informations déclaratives issues des enquêtes Emploi portant sur la période 1983 à 2000. Il s'agit d'enquêtes réalisées chaque année au mois de mars (sauf les années de recensement) auprès d'un échantillon de 100 000 logements. Un des objectifs de cette enquête est de permettre l'évaluation du nombre de personnes en situation d'emploi, de chômage, ou d'inactivité conformément aux définitions du Bureau International du Travail. De nombreux thèmes y sont abordés, comme l'activité professionnelle actuelle et antérieure de l'individu, la recherche ou non d'un emploi, la formation, l'origine géographique et sociale. On peut, en particulier, repérer à partir de cette source les flux annuels de départs en retraite-préretraite et les caractériser selon l'âge, le sexe, la CS et le métier des individus

Concept de retraite

A partir de ces enquêtes, on peut déterminer chaque année le nombre d'individus qui sont passés d'un statut à un autre (emploi, chômage, inactivité, retraite), dans la mesure où l'individu est interrogé à la fois sur sa situation actuelle et sur sa situation l'année précédant son interrogation dans le cadre de l'enquête. C'est la combinaison de ces deux informations qui est exploitée dans cette étude pour déterminer les individus qui chaque année déclarent être partis en retraite. De façon plus précise, on retient chaque année les individus qui se déclarent l'année n soit en tant que retraité ou préretraité (pour les anciens salariés) soit en tant que retiré d'affaires (pour les anciens non salariés) et qui se trouvaient dans une autre situation en n-1 (emploi, chômage, femmes au foyer ou inactivité). On réduit, parfois, ce champ aux seuls actifs en emploi passés en retraite, en préretraite ou retirés d'affaires.

Ce concept de départ en retraite recouvre un grand nombre de formes (départs anticipés dans le cadre de dispositifs publics, privés, départs à l'âge légal, ...). Par ailleurs, ce concept est également différent de celui de cessation d'activité car dans certains cas, les individus cessant leur activité, vont d'abord se déclarer chômeurs ou inactifs avant de se déclarer retraités.

Il n'est pas possible, à partir des enquêtes Emploi de distinguer les retraites des préretraites. La connaissance de l'âge des individus au moment du départ permet de résoudre partiellement cette ambiguïté. D'autre part, pour les préretraites publiques ou UNEDIC, on dispose de statistiques concernant les bénéficiaires qu'il est possible de rapprocher des statistiques issues des enquêtes Emplois portant sur les flux de départ en retraite ou en préretraite. Ce faisant, on oublie les individus, sans doute nombreux, ayant bénéficié d'une préretraite maison.¹⁹ Enfin, l'autre difficulté, concernant les préretraites tient au fait que tous les individus en fin de carrière concernés par une mesure particulière visant à raccourcir leur durée d'activité ne relèvent pas du même statut. Certains vont se déclarer en tant qu'actif en emploi dans l'enquête Emploi, c'est le cas par exemple des bénéficiaires d'une PRP, d'autres vont se déclarer à la retraite ou en préretraite (bénéficiaires de l'ARPE ou de l'ASFNE), d'autres encore chômeurs ou bien inactifs (dispensés de recherche d'emploi). Les cas de certains bénéficiaires de « préretraite maison » peuvent s'avérer encore plus litigieux et la perception

¹⁹ L'enquête sur la gestion de la main-d'œuvre par âge lancée par la DARES permettra de disposer en principe d'un chiffrage et d'une description de ces dispositifs ainsi que des salariés bénéficiaires.

de l'enquêté peut être très subjective selon qu'il adopte un point de vue juridique ou une approche plus personnelle en termes de rapport au travail. C'est le cas de certains pré-retraités qui continuent à figurer dans les effectifs en emploi et dans la masse salariale d'une entreprise mais qui ont cessé leur activité dans cette entreprise.

C'est pourquoi, on peut observer des écarts sur l'âge moyen de départ en retraite, avec d'autres études utilisant une autre notion de l'âge de départ en retraite telle que l'âge minimal de l'ouverture des droits à la retraite, l'âge de cessation d'activité ou bien encore l'âge de liquidation des droits à la retraite.

Nomenclature de métiers

La nomenclature de métiers utilisée dans cette étude est celle des **Familles d'Activités Professionnelles**. Elle s'articule autour de deux axes : le domaine professionnel et le niveau de qualification. Cette nomenclature, en plus de classer les personnels suivant ces deux logiques, permet de rapprocher la PCS utilisée dans l'enquête Emploi pour repérer la catégorie sociale et le métier des individus, et le Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) utilisé par l'ANPE pour recenser les demandeurs d'emploi suivant leur activité. Enfin, par rapport à la nomenclature PCS, les FAP permettent de travailler à 3 niveaux d'agrégation pour repérer les métiers : le niveau le plus fin contient 220 rubriques, le niveau intermédiaire 84 familles professionnelles (FAP) et le niveau le plus agrégé 22 domaines professionnels (DP).

Pour plus de fiabilité, l'analyse des flux de départ en retraite a été restreinte aux deux niveaux les plus agrégés de cette nomenclature. En effet, l'enquête Emploi étant réalisée au 3/100^{ème}, il n'est pas possible d'adopter un niveau d'analyse trop fin.

Deuxième partie de l'étude : prospective

L'analyse prospective :

Elle repose sur l'analyse de la pyramide des âges par métiers et l'adoption d'hypothèses concernant l'âge de départ en retraite des individus sur la période 2001-2010. L'exercice cherche, essentiellement, à donner des ordres de grandeurs par sexe, catégorie sociale et métiers, des départs en retraite dans les 10 prochaines années.

L'analyse prospective des départs en retraite par métiers ne porte que sur les actifs en emploi et ne traite pas les chômeurs et les inactifs car l'enquête Emploi ne permet pas de connaître le métier des personnes inactives ou au chômage. Toutefois, pour avoir une idée du biais lié à notre approche, on a présenté au niveau de la catégorie sociale à deux chiffres de l'enquête Emploi (niveau le plus fin pour lequel on puisse obtenir une information relative au type d'activité des individus, qui ont au moins une fois déjà été en emploi), les flux de départs en retraite portant sur l'ensemble du champ (actifs et inactifs).

Dans notre approche, on suppose que les actifs en emploi âgé de 45 à 59 ans ne vont pas se retrouver au chômage ou en inactivité avant de partir en retraite et qu'ils ne vont pas non plus changer de métier.

La méthode de projection :

Dans l'exercice de prévision central des départs à la retraite par FAP, on a fait l'hypothèse que les comportements de départs en retraite suivant les métiers seraient inchangés par rapport à ce qu'ils étaient sur la période récente.

Dans la mesure où la taille des flux de départ en retraite par métiers n'est pas toujours suffisante pour donner une information robuste de l'âge moyen de départ en retraite, on a agrégé les informations des trois dernières années de l'enquête Emploi pour tenter de lisser les aléas statistiques. Dans la plupart des cas, on a utilisé cette information pour projeter les comportements de départs en retraite à l'horizon 2010, sauf dans le cas où la taille des flux se révélait insuffisante pour livrer une information robuste. Dans ces cas, assez nombreux pour les FAP d'ouvriers, notamment, on a attribué l'âge moyen de départ en retraite de la CS à deux chiffres à laquelle la FAP se rapporte. Par commodité, on a arrondi l'âge moyen. Pour les FAP de la banque et des assurances, pour lesquelles l'âge de départ en retraite était particulièrement précoce, on a également attribué l'âge de départ de la CS correspondante, faisant ainsi l'hypothèse d'un moindre recours aux départs anticipés dans les dix prochaines années dans ces métiers.

Au total, on a fait partir les individus en emploi à la retraite de 52 ans à 64 ans, suivant les métiers.

52 ans : T5

54 ans : J4, J5, J6

55 ans : V0, B1

56 ans: B2, B4, C1, D1, D2, D4, D5, E1, F1, F3, F4, G0 et T0

57 ans : B6, C2, D6, E2, F5, G1, J2, J3, L0, L1, L2, L3, L4, Q0, Q1, R2, R3, V1, V4, P1, W0

58 ans : B0, B3, B5, B7, C0, D0, D3, E0, F0, F2, H0, J0, J1, L5, M0, P0, P2, Q2, R4, S0, S1, W1.

59 ans : N0, S2, S3, T4, T6,

60 ans: A, K0, R0, R1, U0, V3

61 ans: T2, T3, T4

63 ans : P3

64 ans: L5, P2, U1

On pourra se référer aux tableaux pour obtenir le libellé des métiers.

Par exemple, pour réaliser la projection du flux de départ en retraite de la FAP T5-armée, pompiers et police pour l'année 2001, on considère l'ensemble des individus en emploi dans la FAP T5 en 2000 âgés de 54 ans et on fait l'hypothèse, qu'ils partiront tous en retraite en 2001. Ce faisant, on voit bien quelles sont les limites de cette approche, très mécaniste, en omettant les départs plus précoces ou plus tardifs, les éventuels changements de métiers ou de statut ou la mise en place d'une réforme portant sur l'âge de départ en retraite dans ce métier.

Un écart entre projection et réalisation faible

On a appliqué la même méthode, à partir de l'enquête Emploi de 1995, afin d'avoir une idée de la différence entre le flux de départ de l'emploi à la retraite *observé* et du flux de départ de l'emploi à la retraite *projeté* en faisant partir à la retraite tous les individus à l'âge moyen observé en 1995. Dans la mesure où il y a eu peu de changement sur l'âge moyen de départ en retraite des individus qui ont quitté l'emploi pour la retraite (préretraite) de 1995 à 2000, on

aboutit à des résultats assez proches entre le flux moyen observé et le flux moyen projeté. Le flux de départ projeté reste, cependant, toujours inférieur au flux de départ observé. En faisant partir, des actifs en emploi âgés de 53 à 57 ans dans l'enquête Emploi de 1995, à l'âge de 58 ans (âge moyen de départ de l'emploi à la retraite observé en 1995 dans l'enquête Emploi) de 1995 à 2000, on obtient *in fine* un flux de départ de l'emploi à la retraite de 345 000 personnes par an, à comparer avec un flux de 369 000 personnes par an observé sur cette même période. On se rapproche d'autant plus de ce flux de départ, qu'on tient compte d'une plus grande diversité des situations. En tenant compte de l'âge de départ au sein des catégories sociales (CS à deux chiffres), on obtient un flux de départ de l'ordre de 355 000 personnes par an soit un écart de 3,8% avec le flux observé. En affinant encore l'exercice, en tenant compte de l'âge moyen de départ au sein de certaines FAP, lorsque l'âge moyen observé était très différent de celui sa CS d'appartenance, on obtient un flux de 359 000 personnes par an de 1995 à 2000 soit 2,7% d'écart. Il n'est pas certain, que le biais lié à la méthode utilisée soit de même nature dans les dix prochaines années, cela dépendra du recours plus ou moins important aux mesures de départs anticipés ou à la mise en place d'une réforme portant sur l'âge de la retraite. Mais, pour qui cherche à comparer les résultats des périodes 95-2000 2000-2005 et 2005-2010 (**tableau 12**), cela permet d'avoir une idée de la différence qui tient à la méthode utilisée, de celle qui tient à l'arrivée progressive des générations du baby boom à l'âge de la retraite.

Les variantes :

Les deux variantes réalisées cherchent à mesurer l'impact d'une réforme visant à quitter l'emploi pour la retraite, plus tardivement. **Dans la première variante**, on considère une **augmentation de l'âge de départ en retraite d'un an par rapport à l'âge moyen actuellement constaté** pour tous les métiers dans lesquels on quitte l'emploi pour la retraite avant 60 ans. Pour les métiers où l'on part à 60 ans ou plus tard, on ne change rien. **La seconde variante** est plus forte puisqu'elle consiste à **partir en retraite à partir de 2001 à 60 ans dans tous les métiers où l'on partaient en moyenne plus jeunes**.

L'analyse prospective s'appuie, également, dans la seconde partie de l'étude, sur les résultats du modèle FLIP-FAP en termes de demande de travail par domaines et familles d'activité professionnelles sur la période 2000-2010. Il s'agit d'un outil quantitatif de prospective des emplois par métiers construit à partir des enquêtes Emploi de 1983 à 2000 et utilisant un scénario à l'horizon 2010 issu du modèle macroéconomique néo-keynésien HERMES. Les résultats de ce modèle sont détaillés dans un autre document (Topiol-Bensaid, 2001).

Tableaux

Tableau 1 : Répartition du flux vers la retraite suivant le statut antérieur des individus

	Flux total Annuel vers la retraite (milliers)	Part des transitions vers la retraite-préretraite venant de... (en % du flux total de retraite)			
		Emploi	Chômage*	Femmes au foyer	Inactivité**
1983	903,7	60,2	3,0	19,2	17,3
1984	847,9	50,8	4,6	22,9	21,0
1985	692,0	49,0	5,8	24,9	19,5
1986	766,5	47,7	5,5	23,8	22,6
1987	782,4	48,3	5,4	24,1	21,5
1988	743,5	48,5	7,3	21,1	22,5
1989	810,3	46,7	7,0	21,8	23,4
1990	914,4	41,3	6,5	27,3	24,4
1991	944,3	44,6	7,7	24,9	22,4
1992	886,4	41,9	7,7	24,8	25,1
1993	878,7	43,6	7,7	24,6	23,9
1994	895,7	43,2	9,5	24,2	22,9
1995	809,6	44,1	7,5	23,2	25,2
1996	755,3	43,7	9,0	22,1	25,1
1997	790,4	45,4	8,6	22,7	23,2
1998	773,4	45,1	8,4	22,3	24,1
1999	745,7	43,9	8,4	21,4	26,1
2000	841,7	47,1	9,4	23,6	19,9
Moyenne 83-2000	821,2	46,4	7,2	23,3	24,2
Moyenne 83-90	807,6	49,1	5,6	23,1	21,5
Moyenne 90-95	839,6	44,0	8,2	23,5	23,2
Moyenne 95-2000	786,0	44,9	8,5	23,5	23,3

Source : enquêtes Emploi de 1983 à 2000

Le flux total correspond aux passages annuels vers la retraite ou la préretraite indépendamment de la situation antérieure de l'individu.

**comprend les individus ne touchant qu'une pension de reversion et les personnes invalides.

*comprend les chômeurs qui se déclarent comme tels dans l'enquête (inscrits ou non à l'ANPE)

Tableau 2 : Répartition des sorties vers la retraite suivant le statut antérieur des individus et leur catégorie sociale en 2000

	Effectif (milliers)	Part Dans le flux total (en %)	Part dans le flux des individus suivant leur statut antérieur (en%)			
			En Emploi	Au Chômage	Inactifs	Femmes au foyer
Ensemble	841,7	100,0	47,1	9,4	23,6	19,9
Suivant le sexe des individus						
Hommes	335,0	39,8	73,1	12,0	14,9	0,0
Femmes	506,7	60,2	30,0	7,6	29,6	32,8
Suivant la catégorie sociale des individus Pour ceux qui ont au moins travaillé une fois dans leur vie						
Commerçants et assimilés	36,5	5,1	44,0	2,9	27,6	25,6
Chefs d'entreprises de 10 salariés et plus	5,4	0,7	76,3	19,1	4,6	0,0
Professions libérales	6,3	0,9	71,2	10,6	5,9	12,3
Cadres de la fonction publique	12,1	1,7	85,0	0,0	8,7	6,3
Professeurs, professions scientifiques	14,0	2,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Professions de l'information, des arts et des spectacles	2,7	0,4	62,1	0,0	23,0	14,9
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	28,0	3,9	55,2	23,3	18,6	2,9
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	15,2	2,1	77,3	17,3	5,4	0,0
Instituteurs et assimilés	23,2	3,2	77,7	0,0	13,5	8,8
Prof. intermédiaire de la santé et du travail social	16,5	2,3	62,7	6,6	10,1	20,5
Clergé, religieux	1,2	0,2	72,4	0,0	27,6	0,0
Prof. intermédiaire de la fonction publique	14,9	2,1	94,7	2,4	0,0	3,0
PI administratives et commerciales des entreprises	35,2	4,9	62,5	22,2	5,9	9,5
Techniciens	13,8	1,9	86,3	4,7	6,2	2,8
Contremaître et agents de maîtrise	18,4	2,6	61,4	20,2	12,6	5,9
Employ. civils et agents de service de la fonct. Publ.	58,7	8,2	56,8	6,1	23,6	13,5
Policiers et militaires	16,3	2,3	41,7	12,4	19,9	26,0
Employés administratifs d'entreprise	52,7	7,3	30,9	12,1	35,1	21,9
Employés de commerce	20,6	2,9	26,5	12,2	30,5	31,0
Personnels des services directs aux particuliers	62,5	8,7	59,0	12,7	19,0	9,4
Ouvriers qualifiés de type industriel	45,5	6,3	49,1	13,4	27,9	9,7
Ouvriers qualifiés de type artisanal	39,9	5,6	62,3	12,8	22,2	2,7
Chauffeurs	13,5	1,9	68,8	4,9	12,5	13,8
OQ de la manutention, magasinage et des transports	9,0	1,3	24,7	20,9	27,5	26,9
Ouvriers non qualifiés de type industriel	49,5	6,9	51,7	30,1	14,8	3,4
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	19,1	2,7	45,7	9,0	39,9	5,4
Ouvriers agricoles	10,2	1,4	1,2	1,2	2,9	0,5
Ensemble des catégories sociales	641,2	100,0	55,2	10,7	19,7	14,5

Source : enquête Emploi

Lecture : 335 000 hommes sont partis en retraite en 2000, soit 39,8% du flux total de départ en retraite. Sur ces 335 000 nouveaux retraités, 73,1% sont passés de l'emploi à la retraite, 12% du chômage à la retraite et 14,9% de l'inactivité à la retraite.

Tableau 3 : Age moyen de départ en retraite en 2000

	Age moyen de départ en retraite-préretaire	
	quel que soit le statut antérieur des individu	pour les seuls individus en emploi l'année précédente
Ensemble	62,3	57,8
Hommes	58,3	57,7
Femmes	65,0	57,9
Agriculteurs	63,5	60,5
Artisans	62,3	60,3
Commerçants et assimilés	64,0	62,1
Chefs d'entreprises de 10 salariés et plus	62,6	64,1
Professions libérales	62,5	62,7
Cadres de la fonction publique	60,6	57,6
Professeurs, professions scientifiques	58,7	58,7
Professions de l'information, des arts et des spectacles	65,4	63,9
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	59,3	57,6
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	57,7	57,7
Instituteurs et assimilés	57,8	55,7
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	57,5	55,0
Clergé, religieux	75,7	77,0
Professions intermédiaires de la fonction publique	54,4	54,1
PI administratives et commerciales des entreprises	58,6	57,4
Techniciens	56,9	56,5
Contremaître et agents de maîtrise	57,6	56,7
Employés civils et agents de service de la fonction publique	58,8	56,3
Policiers et militaires	53,7	52,4
Employés administratifs d'entreprise	61,6	56,9
Employés de commerce	62,9	60,3
Personnels des services directs aux particuliers	64,8	61,2
OQ de type industriel	57,7	55,7
OQ de type artisanal	61,1	58,0
Chauffeurs	57,6	56,8
OQ de la manutention, du magasinage et des transports	57,6	55,7
ONQ de type industriel	62,8	57,7
ONQ de type artisanal	60,0	59,1
Ouvriers agricoles	63,8	59,5

Source : enquêtes Emploi 2000

Tableau 4 a : Importance des différents flux de sorties de l'emploi

	Flux moyen (en milliers)		Part dans le flux total de sorties de l'emploi (en%)		
	90-95	95-2000	Part en 90	Part en 95	Part en 2000
Ensemble					
Emploi-Retraite*	373	303	26,1	22,5	24,2
Emploi-Chômage	982	874	55,7	62,7	58,0
Emploi-Inactivité**	266	217	18,2	14,8	17,6
Ensemble des flux	1 620	1 394	100,0	100,0	100,0
50 ans et plus					
Emploi-Retraite*	359	296	69,2	64,3	61,1
Emploi-Chômage	114	125	16,6	22,6	26,3
Emploi-Inactivité**	78	59	14,2	13,1	12,6
Ensemble des flux	550	480	100,0	100,0	100

Source : enquêtes Emploi 1990-2000

*compte parmi les inactifs, les femmes au foyer

**compte parmi les retraités, les retirés d'affaires (anciens agriculteurs, anciens commerçants, anciens artisans...)

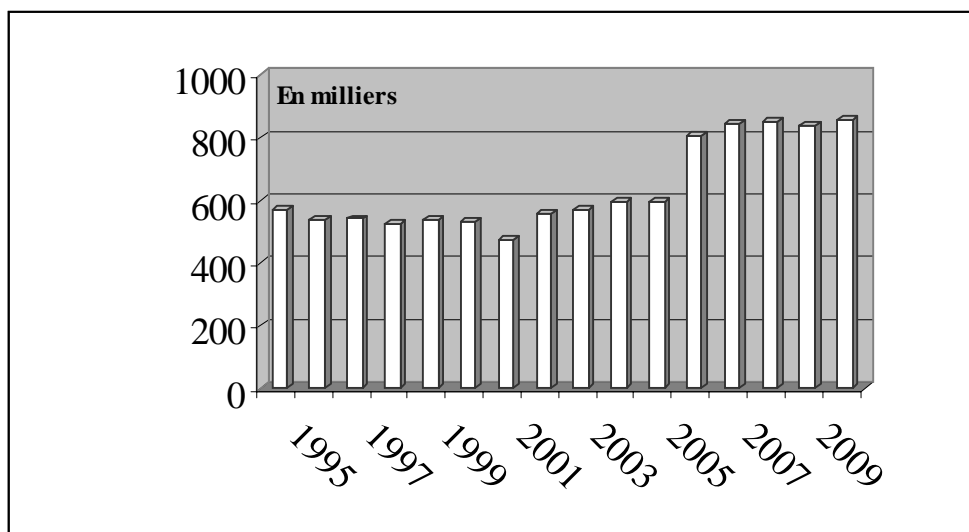
Tableau 4 b: Importance des flux d'entrée vers l'emploi pour les salariés de 50 ans et plus

	Flux moyen (en milliers)		Part dans le flux total de sorties de l'emploi (en%)		
	90-95	95-2000	Part en 90	Part en 95	Part en 2000
Chômage-Emploi	46,7	61,5	60,9	52,1	61,8
Inactivité-Emploi*	33,0	27,7	31,3	30,9	28,0
Retraite-Emploi**	17,9	11,8	7,8	17,0	10,2
Ensemble des flux	97,5	100,9	100	100	100

Source : enquêtes Emploi 1990-2000

*compte parmi les inactifs, les femmes au foyer

**compte parmi les retraités, les retirés d'affaires (anciens agriculteurs, anciens commerçants, anciens artisans...)

Graphique 1 : Population âgée de 60 ans de 1995 à 2010

Source : enquêtes Emploi 1995-2000.

Remarque : Pour les années 2001 à 2010 on a considéré les individus âgés dans l'enquête Emploi 2000 de 50 à 59 ans. Toutefois on n'a pas tenu compte du taux de mortalité dans la projection.

Tableau 5: Pyramide des âges suivant les caractéristiques des individus

	1990			2000		
	Age moyen	Part (en %) des individus âgés de		Age moyen	Part (en %) des individus âgés de	
		30 ans et moins	des 50 ans et plus		30 ans et moins	50 ans et plus
Ensemble	38,6	27,7	16,3	39,9	22,8	19,1
Suivant le sexe						
Femmes	38,3	29,0	16,2	40,0	22,8	19,1
Hommes	38,9	27,0	16,5	39,8	22,8	19,1
Suivant le statut						
Privé	36,8	34,1	13,5	38,5	27,2	16,1
Public	39,7	20,5	17,4	41,5	16,8	21,9
Non salarié	44,7	11,7	28,4	45,1	7,5	31,9
Suivant le niveau de qualification*						
Agriculteurs	43,9	18,9	26,5	41,9	18,1	34,9
Ouvriers non qualifiés	34,4	44,6	10,5	35,0	39,6	10,7
Ouvriers qualifiés	38,3	27,3	15,4	39,8	21,5	17,7
Personnels de service aux particu.	38,7	31,1	18,9	39,7	25,4	20,3
Employés qualifiés	35,8	35,6	11,4	39,7	26,5	15,3
Professions intermédiaires	39,0	25,8	16,2	39,5	24,2	17,7
Cadres	41,5	17,2	20,3	41,7	19,9	24,7
Professions de la santé	37,9	26,1	12,1	40,6	18,5	17,2
Fonctionnaires	39,4	19,8	16,4	41,8	16,2	22,9

Source : Enquête Emploi 1990, 2000

*le niveau de qualification défini ici est construit à partir d'un regroupement des FAP. La catégorie agriculteurs regroupe tout le domaine professionnel A, les professions de la santé, tout le domaine V à l'exception des professions socio-culturelles, les fonctionnaires regroupent les FAP, P0, P1, P2 (catégories A, B et C de la fonction publique) ainsi que les FAP T5 (armée, police, pompiers) et W0 (enseignants). Ces catégories sont assez comparables à celles de la CS à un chiffre mais pas identiques.

Tableau 6a: Pyramide des âges suivant les domaines professionnels

	1990			2000		
	Age moyen	Part des...(%)		Age moyen	Part des...(%)	
		30 ans et moins	50 ans et plus		30 ans et moins	50 ans et plus
<i>Agriculture</i>	43,9	18,9	26,5	41,9	18,1	25,8
A- agriculture, sylviculture, pêche	43,9	18,9	26,5	41,9	18,1	25,8
<i>Construction</i>	38,5	27,8	17,3	39,6	23,2	18,9
B- construction, travaux publics	38,5	27,8	17,3	39,6	23,2	18,9
<i>Domaines industriels</i>	37,6	29,8	14,7	39,1	24,4	16,7
H- cadres techniques de l'industrie	43,3	9,1	24,4	43,0	10,7	27,8
F- industries légères (textile, cuir, bois,...)	37,5	31,1	14,8	40,7	18,5	19,4
G- maintenance	38,8	23,5	14,3	40,1	19,8	17,5
C- électricité, électronique	35,9	39,9	11,4	39,0	25,2	15,4
J- transports et tourisme	37,4	31,4	13,1	38,8	24,2	15,3
D- mécanique et travail des métaux	37,2	31,8	14,9	38,7	26,2	16,4
E- industries de process	37,6	30,3	14,3	38,1	28,2	14,5
K- artisanat	37,1	35,3	14,8	37,5	31,2	15
<i>Domaines tertiaires</i>	38,2	30,3	16,2	39,5	24,6	18,7
X- clergé, politique	50,6	17,3	38,9	44,4	21,8	34,9
Q- banques, finance et assurances	38,7	21,3	14,0	42,3	14,8	24,3
N- recherche	41,1	20,0	20,2	41,1	19,0	22,9
T- services aux particuliers	39,6	25,7	19,7	41,2	19,1	22
U- communication, arts et spectacles	38,2	31,3	12,9	40,5	19,6	20,7
L- gestion, administration	37,4	31,5	14,8	39,6	24,1	18,3
M- informatique	34,6	40,3	7,8	36,6	33,5	11,2
R- commerce, vente	38,5	30,4	16,2	38,2	29,1	16,9
S- hôtellerie, restauration, alimentation	36,2	40,4	15,7	37,0	34,2	15,3
<i>Domaines spécifiques*</i>	39,0	21,6	15,1	41,4	16,9	25,8
V- santé, action sociale et culturelle	37,3	28,8	11,9	39,4	24,2	15,5
P- administration et droit	39,6	19,6	16,7	42,7	12,8	24,6
W- enseignement, formation	40,6	16,6	19,8	42,2	16,5	25,9

Source : enquêtes Emploi 1990, 2000

*Domaines dans lesquels une part importante des effectifs travaillent dans la fonction publique.

Tableau 6b: Classement des domaines professionnels suivant l'importance décroissante des quinquagénaires

	Age moyen	Part des 30 ans et moins (%)	Part des 50 ans et plus (%)
X -Clergé et politique	44,4	21,8	34,9
H -Cadres de l'industrie	43,0	10,7	27,8
W -Enseignement, formation	42,2	16,5	25,9
A -Agriculture, pêche, marine	41,9	18,1	25,8
P -Fonction publique et professions juridiques	42,7	12,8	24,6
Q -Banques et assurances	42,3	14,8	24,3
N -Recherche et développement	41,1	19,0	22,9
T -Services aux particuliers	41,2	19,1	22,0
U -Communication, information et spectacles	40,5	19,6	20,7
F -Industries légères	40,7	18,5	19,4
B -Bâtiment, travaux publics	39,6	23,2	18,9
L -Gestion, administration	39,6	24,1	18,3
G -Maintenance	40,1	19,8	17,5
R -Commerce	38,2	29,1	16,9
D -Mécanique, travail des métaux	38,7	26,2	16,4
V -Santé, action sociale, culturelle et sportive	39,4	24,2	15,5
C -Electricité, électronique	39,0	25,2	15,4
J -Tourisme et transports	38,8	24,2	15,3
S -Hôtellerie, restauration, alimentation	37,0	34,2	15,3
K -Artisanat	37,5	31,2	15,0
E -Industries de process	38,1	28,2	14,5
M -Informatique	36,6	33,5	11,2

Source : enquête Emploi 2000

Tableau 7: Palmarès des familles professionnelles suivant l'importance des quinquagénaires dans l'effectif

	Part des quinquagénaires dans les FAP (%)	
	1995	2000
X0 -Politique et religion	64,4	60,1
L6 -Dirigeants d'entreprise	36,9	44,6
Q2 -Cadres de la banque et des assurances	28,1	42,0
T1 -Employés de maison	32,0	36,2
P2 -Cadres de la fonction publique	23,5	34,7
A0 -Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	32,5	33,8
P1 -Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	23,5	31,4
B7 -Cadres du bâtiment et des travaux publics	29,9	30,8
H0 -Ingénieurs et cadres de l'industrie	28,5	30,7
T2 -Assistants maternels	24,8	30,3
W0 -Enseignants	23,3	30,3
S3 -Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	29,1	30,0
V2 -Médecins et assimilés	19,4	29,7
P3 -Professionnels du droit	23,4	29,0
F5 -Techn., agents de maîtrise des industries légères et graphiques	22,2	28,1
L5 -Cadres administratifs, comptables et financiers	21,6	28,1
R4 -Cadres et technico-commerciaux	21,5	27,8
J6 -Cadres des transports et navigants de l'aviation	26,6	27,7
T4 -Agents d'entretien	25,2	27,4
D6 -Techni., agents de maîtrise des ind. mécaniques	26,0	27,1
T6 -Employés de services divers	21,6	26,6
B1 -OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction	18,1	25,9
F1 -OQ du textile et du cuir	18,1	25,8
B2 -OQ du gros œuvre du bâtiment	24,6	25,2
R3 -Maîtrise et intermédiaires du commerce	23,4	24,9
N0 -Personnels d'études et de recherche	22,3	24,6
U0 -Professionnels de la comm. et de la doc.	16,3	24,5
F3 -OQ du bois	19,8	24,0
P0 -Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	16,1	24,0
Q0 -Employés et techniciens de la banque	10,8	23,8
W1 -Formateurs, recruteurs	17,7	23,7
J2 -Conducteurs d'engins de traction et de levage	21,4	23,5
A1 -Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	23,2	23,4
B5 -Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	21,0	23,3
L3 -Secrétaires de direction	19,6	23,2
T3 -Agents de gardiennage et de sécurité	27,3	23,0
J3 -Conducteurs de véhicules	17,1	22,9
U1 -Professionnels des arts et spectacles	13,1	22,2
F4 -Ouvriers des industries graphiques	17,7	22,0
C2 -Techn., agents de maîtrise électricité- électronique	14,5	21,8
B4 -OQ du bâtiment, second-œuvre	17,2	21,7
E2 -Techn., agents de maîtrise des industries de process	18,2	21,3
D4 -OQ de la mécanique	19,0	20,8
G1 -Techniciens, agents de maîtrise maintenance et organisation.	19,0	20,4

B6 -Techniciens du BTP	18,3	20,1
L4 -Techn. des services administratifs, comptables et financiers	16,2	20,1
D5 -Ouvriers de la réparation automobile	16,1	19,9
G0 -OQ de la maintenance	14,3	19,8
A2 -Techniciens et cadres de l'agriculture	16,8	19,7
D2 -OQ formage de métal	18,3	19,7
R1 -Vendeurs	19,9	19,0
L0 -Secrétaires	12,5	18,7
E1 -OQ des industries de process	18,3	18,6
V1-V3 -Infirmiers, sages femmes	10,6	18,5
S0 -Bouchers, charcutiers, boulangers	18,6	18,4
L2 -Employés administratifs d'entreprises	15,5	18,2
V3 -Professions paramédicales	12,9	18,0
D1 -OQ travaillant par enlèvement de métal	14,9	17,9
A3 -Marins, pêcheurs	18,1	17,5
C1 -OQ de l'électricité et de l'électronique	12,9	17,5
J1 -OQ de la manutention	15,4	17,5
R2 -Représentants	14,9	17,5
F0 -ONQ du textile et du cuir	10,5	17,4
K0 -Artisanat et ouvriers artisanaux	18,4	17,3
J4 -Agents d'exploitation des transports	18,7	17,2
D0 -ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal	16,0	17,1
B0 -ONQ du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	15,4	16,7
V0 -Aides soignants	12,7	15,8
J5 -Agents administratifs, commerciaux du tourisme et des transports	7,3	15,3
T0 -Coiffeurs, esthéticiens	9,3	15,2
S1 -Cuisiniers	14,6	15,1
L1 -Comptables	12	14
V4 -Professionnels de l'action sociale et culturelle	13	12,7
F2 -ONQ du bois	8,5	12,5
M0 -Informaticiens	9,6	12,4
C0 -ONQ de l'électricité, électronique	11,2	11,9
E0 -ONQ des industries de process	13,5	11,6
S2 -Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	9,7	11,4
D3 -ONQ de la mécanique	9,5	10,2
B3 -ONQ du bâtiment, second œuvre	9,4	10
J0 -ONQ de la manutention	10,5	9,3
T5 -Armée, police, pompiers	7,7	8,5
R0 -Caissiers, employés de libre service	6,4	7,8
Q1 -Employés et techniciens des assurances	13,0	0,15

Source : enquêtes Emploi 1985,1990,1995,2000

Remarque : les FAP sont classées par ordre décroissant suivant l'importance des quinquagénaires dans les effectifs à partir de l'année 2000

Tableau 8: Age de départ en retraite-préretraite suivant les caractéristiques des individus

	1990 Part des départs après 50 ans (en %)					2000 Part des départs après 50 ans (en %)				
	age moyen	50 ans et moins	51-55 ans	56-60 ans	61 an et plus	age moyen	50 ans et moins	51-55 ans	56-60 ans	61 an et plus
Ensemble	58,9	5	16,9	47,8	30,3	57,8	4,3	20,9	57,7	17,1
Suivant le sexe										
Hommes	58,9	3,8	18,6	48,1	29,5	57,7	3,5	22,3	59,7	14,5
Femmes	58,8	7,1	14	47,3	31,7	57,9	5,7	18,7	54,4	21,2
Suivant le statut										
Non salariés	60,9	3,7	4,5	44,9	46,9	61,2	1,6	6	52,2	40,3
Privé	57,8	5,5	24	49,6	20,9	57,6	2,3	21,3	64,3	12,1
Public	57,9	6,1	23,3	49,1	21,6	55,9	9,7	30,2	49,9	10,2
Suivant le secteur d'activité										
Agriculture	61,1	1,2	5,1	50,7	43	60,3	1,9	7,9	53,6	36,7
Autre	57,8	6,9	26,4	38,6	28,1	55,2	11,9	35	41,4	11,7
Construction	57,3	6,1	15,3	67,3	11,3	57,9	3,1	17,6	71,8	7,4
Industrie	57	4,8	35,7	46,2	13,3	56,8	1,3	23,3	70,9	4,5
Services	59,1	6,2	12,4	47,1	34,4	58,8	2,5	16,2	59,5	21,8
Suivant le niveau de qualification*										
Agriculteurs	61,1	1,2	5,1	50,7	43,0	60,3	1,9	7,9	53,6	36,7
Ouvriers non qualifiés	55,7	5,5	40,8	49,9	3,9	57,8	0	17,6	73,7	8,8
Ouvriers qualifiés	57,7	7,1	20,2	54,6	18,1	57,2	2,7	21,6	69,9	5,9
Pers. De services aux particu.	59,3	6,5	12,7	41,5	39,3	59,7	3,1	10,2	54,9	31,7
Employés qualifiés	58,1	6,5	11,1	61,6	20,8	57,1	2,6	26,9	60,7	9,9
Professions intermédiaires	58,7	7,0	19,4	45,6	28,0	57,8	2,7	19,2	63,6	14,5
Cadres	60,3	0	13,3	46,9	39,7	59,5	0	16,7	61,1	22,1
Fonctionnaires	57,4	7,3	29,1	41,0	22,6	55,2	12,2	35,7	41,0	11,1
Médicale	59,7	5,5	17,4	30,5	46,6	55,5	9,9	31,6	43,5	14,9

Source : enquêtes Emploi 1990, 2000

*le niveau de qualification défini ici est construit à partir d'un regroupement des FAP. La catégorie agriculteurs regroupe tout le domaine professionnel A, les professions de la santé, tout le domaine V à l'exception des professions socio-culturelles, les fonctionnaires regroupent les FAP, P0, P1, P2 (catégories A, B et C de la fonction publique) ainsi que les FAP T5 (armée, police, pompiers) et W0 (enseignants). Ces catégories sont assez comparables à celles de la CS à un chiffre mais pas identiques.

Tableau 9 : Age moyen de départ en retraite par familles professionnelles

FAP 84	Age moyen de départ en retraite (préretraite) de 1998-2000
Avant 55 ans	
T5 -Police, pompiers, armée	50,4
J5 -agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	52,5
J6 -cadres des transports et navigants de l'aviation	53,1
J4 -agents d'exploitation des transports	53,8
Entre 55 et 58 ans	
B1 -ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	55,0
V0 -aides soignants	55,1
C1 -ouvriers qualifiés de l'électricité, électronique	55,2
Q1 -employés et techniciens des assurances	55,4
A3 -marins, pêcheurs	55,6
T0 -coiffeurs	56,0
B2 -ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	56,1
C2 -techniciens, agents de maîtrise électricité, électronique et maintenance	56,3
B3 -ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	56,4
F0 -ONQ du textile et du cuir	56,4
D5 -ouvriers de la réparation automobile	56,5
E1 -ouvriers qualifiés des industries de process	56,5
L4 -techniciens des services administratifs, comptables et financiers	56,6
F5 -techniciens, agents de maîtrise des industries légères et graphiques	56,7
W1 -foramateurs et recruteurs	56,7
C0 -ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	56,8
H0 -cadres et ingénieurs de l'industrie	56,8
G1 -techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	56,9
E0 -ONQ des industries de process	57,0
W0 -enseignants	57,0
D4 -ouvriers qualifiés de la mécanique	57,0
E2 -techniciens, agents de maîtrise des industries de process	57,0
L3 -secrétaires de direction	57,0
J2 -conducteurs d'engins de traction et de levage	57,1
V4 -professionnels de l'action sociale et culturelle	57,2
D6 -techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	57,3
B4 -ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre	57,3
P1 -employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	57,5
F4 -ouvriers qualifiés des industries graphiques	57,5
V1 -infirmières et sages femmes	57,5
Q2 -cadres des banques et des assurances	57,6
R4 -cadres et technico-commerciaux	57,6
G0 -ouvriers qualifiés de la maintenance	57,6
J1 -ouvriers qualifiés de la manutention	57,8
J0 -ouvriers non qualifiés de la manutention	57,9
B6 -techniciens du bâtiment et des travaux publics	57,9
S1 -cuisiniers	57,9
D3 -ouvriers non qualifiés de la mécanique	57,9

Entre 58 ans et 60 ans	
P0-employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	58,0
L5-cadres d'entreprises	58,0
B5-conducteurs d'engins du bâtiment	58,0
M0-informaticiens	58,0
F2-Ouvriers non qualifiés du bois	58,0
L2-employés administratifs d'entreprise	58,1
S0-Bouchers, charcutiers et boulangers	58,1
D2-OQ travaillant par formage de métal	58,2
R2-représentants	58,2
P2-cadres de la fonction publique (catégorie A)	58,3
D1-Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	58,3
Q0-employés et techniciens des banques	58,4
B0-ONQ du gros œuvre et des travaux publics	58,4
L1-comptables	58,5
K0-artisans	58,5
F1-Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	58,5
D0-ONQ de la métallurgie	58,5
J3-conducteurs de véhicules	58,6
S3-patrons d'hôtels, cafés, restaurants	58,6
F3-Ouvriers qualifiés du bois	58,7
T4-agents d'entretien	58,8
S2-employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	58,9
B7-cadres du bâtiment et des travaux publics	58,9
N0-chercheurs	59,0
A2-techniciens et cadres de l'agriculture	59,2
L0-secrétaires	59,3
R0-caissiers	59,4
R1-vendeurs	59,5
T6-employés des services divers	59,7
A0-agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons	59,9
A partir de 60 ans	
V3-professions paramédicales	60,0
A1-maraîchers, jardiniers et viticulteurs	60,1
U0-professionnels de la document. et de la communication	60,5
T3-agents de gardiennage et de sécurité	60,5
T2-assistantes maternelles	60,6
T1-employés de maison	61,0
U1-professionnels des arts et des spectacles	61,0
R3-maîtrise des magasins et intermédiaires de commerce	61,3
X0-clergé et politique	61,3
L6-dirigeants d'entreprise	62,0
P3-professions juridiques	63,0
V2-médecins	64,2

Source : enquêtes Emploi 1998, 1999, 2000

Note : il s'agit de l'âge moyen de départ de l'emploi vers la retraite (préretraite) par FAP.

Les métiers sont ensuite classés par ordre croissant suivant l'âge de départ. On a utilisé les informations issues de 3 enquêtes emploi (1998,1999,2000) afin de limiter les aléas statistiques provenant d'effectifs trop faibles pour certaines FAP.

Tableau 10 : Départs en retraite d'ici à 2010 suivant le statut antérieur des individus

En milliers	Quel que soit le statut antérieur des individus (emploi, chômage, inactivité)		Pour les seuls individus en emploi l'année précédente	
	2000-2005	2005-2010	2000-2005	2005-2010
Ensemble	533	710	459	660
Hommes	336	420	256	364
Femmes	275	280	203	296
Total Femmes et Hommes²⁰	611	701	459	660
Agriculteurs	14,9	19,6	12,5	22,1
Artisans	18,3	28,4	17,4	28,4
Commerçants et assimilés	11,8	21,2	8,9	17,8
Chefs d'entreprise	3,6	4,7	2,3	4,0
Professions libérales	5,0	9,9	3,3	7,8
Cadres de la fonction publique	6,9	13,4	9,8	13,8
Professeurs, professions scientifiques	20,2	27,6	19,1	26,6
Professions de l'information, des arts et des spectacles	2,7	3,7	1,8	2,8
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	28,7	35,8	25,7	30,6
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	20,3	18,1	20,3	18,1
Instituteurs et assimilés	20,3	18,1	17,7	16,7
Professions intermédiaires de la santé et de l'action sociale	20,3	28,1	21,0	27,5
Clergé, religieux	0,2	0,3	0,1	0,3
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	14,6	16,7	13,4	16,2
Profes. intermédi. administratives et commerciales des entreprises	28,5	42,8	26,0	34,6
Techniciens	21,1	25,9	19,3	24,7
Contremaîtres et agents de maîtrise	16,9	22,0	16,4	20,2
Employés civils et agents de service de la fonction publique	47,5	67,9	53,1	59,6
Policiers et militaires	10,1	12,4	10,3	11,2
Employés administratifs d'entreprise	29,8	54,1	38,2	54,2
Employés de commerce	10,0	15,3	4,6	13,3
Personnels de services directs aux particuliers	26,1	37,3	19,8	32,3
Ouvriers qualifiés de type industriel	41,0	57,1	27,7	47,0
Ouvriers qualifiés de type artisanal	25,4	36,4	21,8	33,6
Chauffeurs	14,7	19,0	13,4	17,3
Ouvriers qualifiés manutention, magasinage et transport	8,7	11,8	6,4	10,0
Ouvriers non qualifiés de type industriel	21,0	33,4	15,2	20,7
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	15,2	20,5	10,6	16,0
Ouvriers agricoles	3,7	4,8	2,2	4,1
Ensemble	508	706	458,0	631,3

Source : enquête Emploi 2000

Pour réaliser la projection, on a fait partir sur la période 2000-2010 les individus à l'âge moyen de départ en retraite (préretraite) constaté en 2000 globalement puis suivant le sexe ou la CS. On fait implicitement l'hypothèse que les individus ne changeront pas dans les dix prochaines années de CS.

²⁰ Le total femmes et hommes dans la première partie du tableau n'équivaut pas au flux global car les âges moyens de départ considérés pour ces deux populations sont différents. En revanche, comme l'âge moyen de départ de l'emploi à la retraite est le même pour les hommes et pour les femmes, dans la seconde partie du tableau, on retrouve le même flux global.

Tableau 11 : Comparaison des flux de départs en retraite suivant les FAP

Scénario central : on fait partir les individus en retraite à l'âge moyen de départ observé. Variante 1 : on augmente d'un an l'âge de départ en retraite partout où il est inférieur à 60 ans. Variante 2 : on fait partir en retraite tous les individus à 60 ans sauf ceux pour lesquels l'âge moyen de départ observé est supérieur à 60 ans. Cela revient à faire partir en retraite tous les individus en emploi aujourd'hui dans un métier particulier à 60 ans ou plus.	Scénario central SC (en milliers)		Variante 1 (écart par rapport à SC en %)		Variante 2 (écart par rapport à SC en %)	
	2001-2005	2005-2010	2001-2005	2005-2010	2001-2005	2005-2010
A0-agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	12,5	20,6	0,0	0,0	0,0	0
A1-maraîchers, jardiniers, viticulteurs	4,3	7,4	0,0	0,0	0,0	0
A2- techniciens et cadres de l'agriculture	0,6	1,6	0,0	0,0	0,0	0
A3-marins, pêcheurs	0,2	0,9	0,0	0,0	0,0	0
B0-ONQ du gros-œuvre et des TP	3,7	3,8	-21,9	-2,6	-41	-8
B1-OQ des T.P	3,3	4,1	-12,5	-5,0	-39	-24
B2-OQ du gros-œuvre	8,4	9,2	-9,3	6,2	-31	-4
B3-ONQ du second-œuvre	1,1	1,8	-3,8	-3,1	-9	-24
B4-OQ du second-œuvre	12,5	15,7	-14,2	-4,8	-44	-17
B5-conducteurs d'engins du bâtiment	1,0	1,8	-17,8	7,2	-54	-16
B6-techniciens des T.P.	2,7	4,6	-12,0	-13,2	-31	-29
B7-cadres du bâtiment et des T.P.	4,7	5,9	-4,9	4,5	-26	9
C0-ONQ de l'électricité et de l'électronique	0,5	1,6	-44,2	-23,1	-43	-32
C1-OQ de l'électricité et de l'électronique	2,2	2,6	-8,9	4,0	-75	-11
C2-techn., agents de maîtrise électricité, électronique	3,5	4,1	-19,6	5,7	-55	13
D0-ONQ de la métallurgie	0,9	0,8	2,4	15,6	-16	-4
D1-OQ enlèvement de métal	4,0	5,2	-13,2	2,8	-68	-17
D2-OQ formage de métal	3,2	4,5	6,4	2,2	-52	-24
D3 -ONQ de la mécanique	2,4	2,4	-8,8	-3,2	-30	7
D4-OQ de la mécanique	5,7	8,1	-11,9	-2,5	-54	-23
D5-ouvriers réparation automobile	5,0	5,8	-5,1	-7,3	-45	-13
D6-techniciens, agents de maîtr. mécanique	6,5	9,7	-25,0	-7,0	-50	-17
E0-ONQ des industries de process	4,2	6,0	-13,2	-6,1	-46	-15
E1-OQ des industries de process	10,7	13,5	-19,8	-3,3	-58	-18
E2-techniciens, agents de maîtrise ind. de process	6,7	9,3	-11,1	-5,6	-45	-15
F0-ONQ du textile et du cuir	1,4	2,1	-20,3	-4,4	-51	-32
F1-OQ du textile et du cuir	4,8	5,4	-13,3	-2,5	-54	-7
F2-ONQ du bois	0,4	0,7	-19,8	-20,7	-58	-21
F3-OQ du bois	1,6	2,4	-2,6	-4,9	-42	-13
F4-ouvriers des industries graphiques	2,5	3,2	0,0	-10,8	-45	-20
F5-techn.- agents de maîtr. ind. légères- graph.	2,5	1,9	-16,5	-3,4	-69	32
G0-OQ de la maintenance	8,5	10,8	-6,8	-4,4	-46	-22
G1-techni.-agents de maîtr. maintenance	6,4	7,9	-14,1	-0,2	-46	-13
H0-ingénieurs et cadres techniques industr.	4,2	4,0	1,2	11,8	-18	4
J0-ONQ de la manutention	3,5	5,6	-29,0	-8,1	-38	-15
J1-OQ de la manutention	6,5	9,1	-12,1	2,6	-39	-7
J2-conduct. d'engins de traction et de levage	0,7	1,3	11,7	17,9	-37	-18
J3-conducteurs de véhicules	16,6	20,9	-12,6	-0,1	-40	-5
J4-agents d'exploitation des transports	2,3	3,2	2,9	5,4	-84	-33
J5-agents admini. et commerc. tourisme et transp.	3,2	2,8	-9,9	-3,5	-88	-12

J6-cadres des transports et navigants de l'aviation	1,9	1,6	-16,1	10,9	-65	5
K0-artisans et ouvriers artisanaux	1,1	2,7	0,0	0,0	0	0
L0-secrétaires	12,6	17,4	-7,3	0,2	-33	-16
L1-comptables	5,8	9,6	-16,2	-6,6	-50	-20
L2-employés adm. d'entreprises	10,7	13,4	-15,9	-3,7	-47	-7
L3-secrétaires de direction	2,3	2,6	2,4	-4,5	-32	-9
L4-techniciens des services.admin.	5,9	8,0	-15,9	4,8	-58	-3
L5-cadres administratifs	10,7	14,1	-7,9	1,3	-23	-8
L6-dirigeantsd'entreprise	2,5	5,3	0,0	0,0	0	0
M0-informaticiens	5,2	6,0	-16,6	-9,6	-26	-6
N0-chercheurs	6,1	6,5	-21,4	-6,6	-21	-7
P0- catégor.C. de la fonction.publ.	21,3	29,4	-18,1	-0,4	-42	-4
P1-catégor.B. de la fonction publ.	11,1	12,6	-14,0	0,2	-51	-7
P2-catégor A de la fonction publ.	9,7	13,0	-15,0	1,1	-30	0
P3-professions juridiques	0,5	1,3	0,0	0,0	0	0
Q0-employés, technic. Banque	5,8	10,0	-23,1	-1,5	-74	-17
Q1-employés, technic. Assurances	4,4	6,2	-37,6	-7,9	-74	-14
Q2-cadres banques- assurances	6,4	7,5	-15,9	-1,9	-28	10
R0-caissiers	1,0	2,9	0,0	0,0	0	0
R1-vendeurs	7,7	18,4	0,0	0,0	0	0
R2-représentants du commerce	8,6	10,6	-14,6	-0,3	-44	-1
R3-agents de maîtrise commerce	7,3	8,7	-9,5	2,0	-39	-4
R4-cadres technico-commerciaux	9,9	11,9	-16,6	6,9	-40	7
S0-bouchers, charcutiers, boulangers	4,4	5,3	-14,8	-0,3	-24	-9
S1-cuisiniers	2,8	4,2	-7,4	-4,3	-14	-12
S2-employés et agents de maîtrise de l' hôtellerie	2,6	4,9	-22,3	-9,3	-22	-9
S3-patrons hôtels-cafés- restaurants	3,7	6,2	-13,0	-9,7	-13	-10
T0-coiffeurs et esthéticiens	2,9	2,4	-6,4	5,6	-46	17
T1-employés de maison	5,8	8,9	0,0	0,0	0	0
T2-assistantes maternelles	11,6	18,8	0,0	0,0	0	0
T3- gardiennage et de sécurité	3,5	4,9	0,0	0,0	0	0
T4-agents d'entretien	22,3	32,8	-11,9	-5,3	-12	-5
T5-armée, police, pompiers	9,5	11,4	-12,8	4,8	-93	-53
T6-employés des services divers	2,9	3,8	-19,2	-9,0	-19	-9
U0-professionnels communication et documentation	2,3	4,5	0,0	0,0	0	0
U1-professionnels des arts et spectacles	1,4	2,8	0,0	0,0	0	0
V0-aides soignants	8,9	11,2	-17,4	-3,9	-69	-29
V1-Infirmiers, sages femmes	7,9	12,2	-10,1	-0,5	-54	-18
V2-médecins et assimilés	2,4	4,4	0,0	0,0	0	0
V3-professions paramédicales	2,9	6,1	0,0	0,0	0	0
V4-professions action sociale – culturelle- sportive	6,3	10,2	-23,7	-7,3	-48	-25
W0-enseignants	34,3	40,6	-11,0	2,6	-40	-7
W1-recruteurs et formateurs	4,5	4,5	-18,7	10,4	-63	3
X0-clergé, politique	0,3	0,7	0,0	0,0	0	0
Ensemble	477,6	652,6	-11,8	-1,2	-37	-9

Source : enquêtes Emploi

Tableau 12: Indicateurs de tensions à l'horizon 2010 par FAP

Lm = Emploi moyen sur la période ΔLm= variation annuelle moyenne sur la période, Rm=départs annuels moyens en retraite ou préretraite sur la période. Lm, ΔLm et Rm sont en milliers Les deux indicateurs calculés à partir de ces données sont exprimés en %	1995-2000					2000-2010				
	Lm	ΔL	Rm	Rm/Lm* 100	(Rm+ΔLm)/ Lm*100	Lm	ΔLm	Rm	Rm/Lm* 100	(Rm+ΔLm)/ Lm*100
A0-Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	543	-15	20	3,6	0,8	505	-12	16,6	3,3	0,8
A1-Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	370	-2	9	2,5	2,1	279	-3	5,9	2,1	1,1
A2-Techniciens et cadres de l'agriculture	104	0	2	2,0	2,0	63	1	1,1	1,8	2,8
A3-Marins, pêcheurs	44	-2	1	1,8	-2,7	36	0	0,6	1,5	1,2
A- Agriculture, marine, pêche et sylviculture	1061	-19	32	3,0	1,2	888	-16	24,1	2,7	0,9
B0B3-Ouvriers non qualifiés du bâtiment et des travaux publics	316	5	3	0,9	2,4	310	-2	5,2	1,7	1,0
B1B2B4B5- Ouvriers qualifiés de la construction	984	-4	11	1,2	0,7	998	3	28,0	2,8	3,1
B6B7- Techniciens et cadres de la construction	283	-4	4	1,3	0,1	293	1	9,0	3,1	3,5
B –Bâtiment et travaux publics	1300	1	14	1,1	1,1	1602	2	42,2	2,6	2,8
C0 -Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	81	0	1	1,2	1,6	62	-1	1,1	1,7	0,7
C1 -Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	88	0	1	1,3	1,6	100	1	2,4	2,4	3,4
C2-Techniciens, agents de maîtrise électricité, l'électronique	139	0	1	1,0	0,8	157	1	3,8	2,4	3,3
C- Electricité et électronique	307	0	4	1,1	1,2	320	2	7,3	2,3	2,8
D0D3 –Ouv. non qualifiés de la métallurgie et de la mécanique	256	4	2	0,7	2,4	269	0	3,3	1,2	1,1
D1 –Ouvriers qualifiés de la métallurgie	144	2	1	0,9	2,4	174	1	4,6	2,6	3,4
D2 –Ouvriers qualifiés de la métallurgie I	133	4	2	1,1	4,2	142	0	3,9	2,7	3,1
D4 –Ouvriers qualifiés de la mécanique	221	2	2	0,9	1,7	248	3	6,9	2,8	3,9
D5 –Ouvriers de la réparation automobile	224	3	2	0,9	2,4	244	2	5,4	2,2	3,1
D6 –Techniciens, agents de maîtrise de la mécanique	234	0	4	1,8	2,0	251	1	8,1	3,2	3,7
D– Mécanique et travail des métaux	1212	16	13	1,1	2,4	1329	7	32,1	2,4	3,0
E0E1- Ouvriers des industries de process	317	16	9	2,9	7,9	826	12	17,2	2,1	3,5
E2- Technic. et agents de maîtrise des industries de process	305	1	6	1,9	2,1	325	9	8,0	2,5	5,3
E- Industries de process	621	17	15	2,4	5,1	1153	20	25,2	2,2	4,0
F0F2- Ouvriers non qualifiés du textile, du cuir et du bois	171	-6	2	1,4	-2,2	60	-3	2,3	3,8	-0,4

F1- Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	150	-3	2	1,4	-0,7	151	-1	5,1	3,4	2,8
F3- Ouvriers qualifiés du bois	67	0	1	1,5	1,0	69	0	2,0	2,9	3,5
F4- Ouvriers des industries graphiques	93	-1	1	1,4	0,4	90	0	2,9	3,2	3,3
F5- Techniciens, agents de maîtrise des industries légères	65	1	1	1,4	2,8	57	0	2,2	3,8	3,0
F- Industries légères (bois, textile, cuir, graphisme...)	546	-10	8	1,4	-0,4	439	-6	14,5	3,3	2,0
G0- Ouvriers qualifiés de la maintenance	313	-1	4	1,4	1,2	392	9	9,7	2,5	4,7
G1- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	280	0	3	1,1	1,1	263	1	7,2	2,7	3,2
G- Maintenance	593	-1	8	1,3	1,2	656	10	16,8	2,6	4,0
H0- Ingénieurs et cadres de l'industrie	149	1	3	2,0	2,6	139	2	4,1	2,9	4,0
J0J1- Ouvriers de la manutention	684	17	7	1,0	3,4	828	18	12,4	1,5	3,7
J2- Conducteurs d'engins de traction et de levage	91	0	2	1,9	1,7	35	0	1,0	2,8	1,5
J3- Conducteurs de véhicules	587	9	7	1,3	2,8	753	13	18,8	2,5	4,2
J4- Agents d'exploitation des transports	173	3	3	1,8	3,2	84	1	2,8	3,3	4,8
J5- Agents administratifs et commerci. tourisme et transports	100	2	1	1,3	3,6	121	3	3,0	2,5	5,1
J6- Cadres des transports et navigants de l'aviation	46	1	1	1,9	4,5	40	1	1,8	4,4	6,2
J- Tourisme et transports	1681	32	21	1,2	3,1	1863	36	43,7	2,3	4,3
K0- Artisanat	91	3	1	1,3	4,5	106	0	1,9	1,8	1,8
L0L3- Secrétaires	770	-12	7	0,8	-1,2	825	8	17,5	2,1	3,1
L1- Comptables	457	6	3	0,6	1,9	418	3	7,7	1,8	2,6
L2- Employés administratifs d'entreprises	451	17	5	1,1	4,9	522	7	12,1	2,3	3,6
L4- Techniciens administratifs comptables et financiers	225	9	3	1,2	5,3	293	11	7,0	2,4	6,2
L5L6- Cadres et dirigeants d'entreprises	544	13	9	1,7	4,0	640	32	16,3	2,5	7,6
L- Gestion, administration	2447	32,9	25,9	1,1	2,4	2721	57	60,5	2,2	4,3
M0- Informaticiens	296	14	2	0,6	5,3	434	31	5,6	1,3	8,5
N0- Personnels d'études et de recherche	245	6	3	1,1	3,5	285	28	6,3	2,2	12,1
P0- Employés administratifs de la fonction publique (cat.C)	768	7	9	1,1	2,0	862	-2	25,4	2,9	2,7
P1- Employés administratifs de la fonction publique (cat.B)	401	-1	7	1,8	1,6	312	1	11,9	3,8	4,1
P2- Cadres de al fonction publique (cat.A)	314	4	6	1,8	3,1	324	2	11,4	3,5	4,0
P3- Professionnels du droit	98	0	2	1,5	1,1	63	1	0,9	1,4	3,1
P- Fonction publique et professions juridiques	1581	10	23	1,4	2,0	1561	2	49,5	3,2	3,3
Q0- Employés et techniciens des banques	205	-3	2	0,8	-0,4	224	-1	7,9	3,5	3,2
Q1- Employés et techniciens des assurances	183	-1	1	0,8	0,3	167	0	5,3	3,2	3,3
Q2- Cadres de al banque et des assurances	166	-1	2	1,3	1,0	174	2	7,0	4,0	5,3

Q- Banques et assurances	554	-4	5	0,9	0,3	567	2	20,2	3,6	3,8
R0- Caissiers, employés de libre service	244	4	2	0,7	2,4	306	9	2,0	0,6	3,6
R1- Vendeurs	706	6	7	0,9	1,8	790	-3	13,1	1,7	1,2
R2R3- Représentants, profes. intermédiaires du commerce	853	10	10	1,1	2,3	867	25	17,6	2,0	4,9
R4- Cadres et technico-commerciaux	345	-2	5	1,3	0,7	383	9	10,9	2,8	5,1
R- Commerce, vente	2148	18	23	1,0	1,9	2367	35	43,5	1,8	3,3
S0- Bouchers, charcutiers et boulangers	246	5	3	1,4	3,4	235	-2	4,9	2,1	1,4
S1- Cuisiniers	210	3	2	0,9	2,4	240	9	3,5	1,5	5,3
S2- Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	312	0	2	0,5	0,5	374	8	3,8	1,0	3,2
S3- Patrons d'hôtels, café restaurants	225	-5	3	1,2	-1,1	213	3	5,0	2,3	3,9
S- Hôtellerie, restauration, alimentation	992	3	10	1,0	1,3	1121	7	17,1	1,5	2,2
T0- Coiffeurs, esthéticiens	168	2	1	0,8	1,7	185	3	2,7	1,4	3,0
T1- Employés de maison	231	5	3	1,3	3,4	283	9	7,4	2,6	5,8
T2- Assistantes maternelles et aux personnes âgées	503	30	5	1,0	6,9	709	76	15,2	2,1	12,9
T3- Agents de gardiennage et de sécurité	262	6	3	1,1	3,4	242	6	4,2	1,7	4,3
T4- Agents d'entretien	919	4	13	1,4	1,9	1148	21	27,6	2,4	4,3
T5- Armée, pompiers et police	513	-4	8	1,6	0,9	388	2	10,5	2,7	3,1
T6- Employés de services divers	177	-1	4	2,0	1,7	127	0	3,4	2,6	2,5
T- Services aux particuliers	2772	42	37	1,3	2,9	3162	101	70,8	2,2	5,4
U0- Professions de la communication et de la documentation	146	2	2	1,2	2,8	179	11	3,4	1,9	8,2
U1-Professionnels des arts et des spectacles	168	4	1	0,8	3,4	206	3	2,1	1,0	2,7
U- Communication, information et spectacle	314	7	3	1,0	3,1	389	14	5,5	1,4	4,9
V0- Aides soignants	327	5	3	0,9	2,3	387	4	10,1	2,6	3,8
V1V3- Infirmiers, sages femmes et professions paramédicales	663	11	6	0,9	2,6	775	14	14,6	1,9	3,7
V2- Médecins et assimilés	327	-5	3	1,0	-0,5	278	0	3,4	1,2	1,2
V4- Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	392	20	2	0,6	5,8	517	9	8,3	1,6	3,3
V- Santé, action sociale, culturelle et sportive	1709	31	14	0,8	2,7	1959	27	36,3	1,9	3,2
W0- Enseignants	942	8	15	1,6	2,4	1075	2	37,5	3,5	3,6
W1- Formateurs et recruteurs	285	6	4	1,3	3,6	227	15	4,5	2,0	8,7
W- Enseignement et formation	1227	14	19	1,5	2,7	1290	19	42,0	3,3	4,7
X0- Professionnels de la politique et du clergé	40	0	1	3,0	3,0	13	0	0,5	3,8	0,6
Emploi total	22565	209,1	286,4	1,3	2,2	25 280	196	565,1	2,2	3,0

Source : enquêtes Emploi et projections du modèle FLIP-FAP