

D

DOCUMENT D'ÉTUDES

DOSSIER ÂGE ET EMPLOI

SYNTHÈSE DES PRINCIPALES DONNÉES SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Coordination

Frédéric LER AIS et Pierre MARIONI

N° 82
Mai 2004

**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.**



Ministère
des affaires sociales,
du travail
et de la solidarité

Présentation

L'emploi des seniors est devenu un enjeu essentiel pour la société française et les pouvoirs publics se sont donné l'ambition de faire augmenter leur taux d'emploi. Mais qu'en est-il exactement de la réalité de leur situation actuelle ?

Ce dossier ÂGE et EMPLOI fournit sous forme de fiches synthétiques, réalisées à partir de divers travaux, dont beaucoup de la DARES, les principales informations statistiques actuellement disponibles sur l'activité des 50 ans et plus, ainsi que les références de publications qui permettent d'en savoir plus sur ce sujet.

On y trouve des données :

- générales de cadrage sur l'emploi et le chômage des âgés (fiches 1 à 7),
- de prospective (fiches 8 et 9),
- sur les pratiques actuelles des entreprises en direction des seniors (fiches 10 à 13),
- sur leur santé et leurs conditions de travail (fiches 14 et 15),
- sur les dispositifs publics mis en œuvre pour aider leur embauche et leur cessation anticipée d'activité (fiches 16 et 17),
- sur l'âge de départ à la retraite dans différents pays et des pratiques étrangères de relèvement des taux d'emploi (fiches 18 et 19).

Mots clefs : activité des seniors, emploi.

Classification du JEL : J1, J2, J4

Rédacteurs des fiches de ce dossier :

Saïd Adjerad, Selma Amira, David Anglaret, Michel Amar, François Brunet, Geneviève Canceill, Nicole Guignon, Agnès Guimiot, Frédéric Lainé, Frédéric Lerais, Pierre Marioni, Dominique Méda, Monique Meron, Claude Minni, Frédérique Trimouille.

Coordination : Frédéric Lerais et Pierre Marioni.

Réalisation : Sylvie Wunderle.

Liste des fiches sur le marché du travail des âgés :

Fiche 1 : Âges moyens d'entrée et de sortie de vie active.....	5
Fiche 2 : Durée de vie au travail	7
Fiche 3 : Âge de fin de formation initiale de la population âgée de 50 à 54 ans en 2002	8
Fiche 4 : Recrutements et départs de l'entreprise des salariés âgés de plus de 50 ans	9
Fiche 5 : Emploi des travailleurs âgés par secteur d'activité, profession et taille d'établissement	13
Fiche 6 : Emploi des seniors par région	16
Fiche 7 : Chômage et retour à l'emploi après 50 ans	18
Fiche 8 : Taux d'activité des seniors et prévision de population active	20
Fiche 9 : Simulations des départs en retraites selon les professions entre 2000 et 2010	22
Fiche 10 : Productivité des âgés.....	25
Fiche 11 : Mobilité professionnelle des salariés âgés	27
Fiche 12 : Formation continue des seniors.....	29
Fiche 13 : Entreprises face au vieillissement : l'enquête ESSA.....	31
Fiche 14 : Santé et accès à l'emploi des quinquagénaires.....	33
Fiche 15 : Conditions de travail des salariés âgés	35
Fiche 16 : Prérétraites publiques	38
Fiche 17 : Dispositions en faveur de l'embauche des seniors.....	41
Fiche 18 : Âge de départ à la retraite : une comparaison internationale.....	44
Fiche 19 : Quelques expériences étrangères en matière de relèvement des taux d'emploi des seniors.....	45

Liste des tableaux :

Tableau 1 : Âge de départ à la retraite par famille professionnelle.....	6
Tableau 2 : Durées moyennes effectives au travail pour 5 générations	7
Tableau 3 : Âge moyen de fin de formation des 50-54 ans par niveau de diplôme (en 2002)	8
Tableau 4 : Mouvements d'emploi des 50 ans ou plus dans les établissements de 10 salariés ou plus	9
Tableau 5 : Part des seniors dans la population en âge de travailler, la population active et l'emploi.....	9
Tableau 6 : Part des 50 ans et plus dans l'emploi par secteurs d'activité	13
Tableau 7 : Familles professionnelles	14
Tableau 8 : Poids des 50 ans ou plus par taille d'établissement	15
Tableau 9 : Part des plus de 50 ans par région et grandes catégories sociales	16
Tableau 10 : Domaines professionnels par région où la part des plus de 50 ans dépasse 25%.....	17
Tableau 11 : Chômage des plus de 50 ans fin 2002	18
Tableau 12 : Projection de population active (scénario central)	20
Tableau 13 : Taux d'activité par sexe et âge en France	21
Tableau 14 : Taux d'activité dans l'Union européenne en 2001	21
Tableau 15 : Poids des flux annuels de départs en retraite par rapport aux effectifs durant la décennie 2000-2010 et comparaison avec la période 1995-2000.....	24
Tableau 16 : Préoccupation des entreprises face au vieillissement	31
Tableau 17 : Personnes déclarant des limitations à leurs capacités de travail.....	33
Tableau 18 : Taux d'emploi des 50-64 ans selon l'existence de limitations de capacités de travail	34
Tableau 19 : Répartition des bénéficiaires de préretraites selon les dispositifs	38
Tableau 20 : Âge effectif et âge légal de la retraite en 2000.....	44

Liste des graphiques :

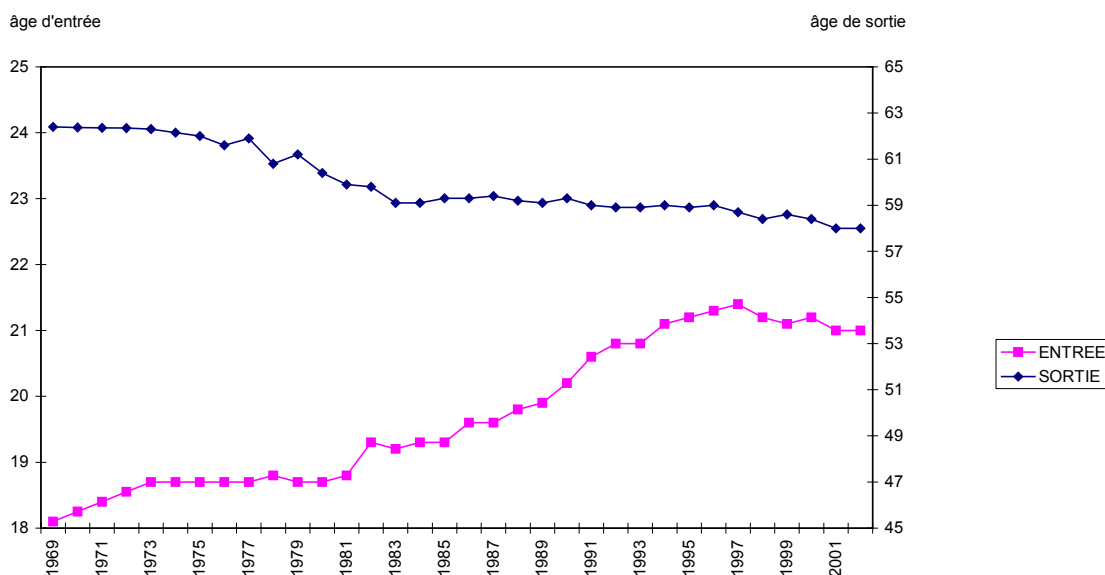
Graphique 1 : Âges moyens d'entrée et de sortie d'activité de 1969 à 2002.....	5
Graphique 2 : Répartition des 50-54 ans selon l'âge de fin d'études	8
Graphique 3 : Proportion de nouveaux embauchés (de mars à mars) parmi les plus de 50 ans et évolution annuelle de l'emploi salarié privé	10
Graphique 4 : Proportion de CDD dans les embauches	11
Graphique 5 : Part des 50 ans et plus dans l'emploi par domaines professionnels	14
Graphique 6 : Métiers retrouvés par les demandeurs d'emploi.....	19
Graphique 7 : Population totale française des personnes de 40 à 70 ans, selon l'âge, en mars 2001	22
Graphique 8 : Départs en retraite par domaines professionnels	23
Graphique 9 : Promotion sociale des ouvriers et employés	27
Graphique 10 : Promotion sociale des professions intermédiaires.....	28
Graphique 11 : Taux d'accès à la formation continue des actifs occupés selon l'âge et la qualification	29
Graphique 12 : Proportion de formations qualifiantes parmi l'ensemble des formations.....	29
Graphique 13 : Accès à la formation continue selon l'âge et les secteurs d'activité pour les employés et ouvriers	30
Graphique 14 : Nombre moyen de contraintes de pénibilité physique subies par générations	36
Graphique 15 : Nombre moyen de risques professionnels par génération	36
Graphique 16 : Rythme de travail imposé par des contraintes techniques par génération	36
Graphique 17 : Rythme de travail imposé par des contraintes marchandes par génération	36
Graphique 18 : Répartition de la population selon le groupe d'âge et l'origine du problème de santé limitant la capacité de travail ou de déplacement.....	37
Graphiques 19 : Répartition des ouvriers selon le groupe d'âges, l'existence et l'origine du problème de santé limitant la capacité de travail ou de déplacement.....	37
Graphique 20 : Entrées dans les différents dispositifs de préretraites totales.....	38
Graphique 21 : Situation sur le marché du travail des personnes âgées de 55 à 59 ans en mars 2001	40

Fiche 1 : Âges moyens d'entrée et de sortie de vie active

D'après l'enquête emploi, l'âge moyen d'entrée dans la vie active, 18 ans à la fin des années soixante-dix, a fortement augmenté entre 1985 et 1995, avec l'allongement de la durée des études. Depuis que la durée d'étude a cessé d'augmenter, il s'est stabilisé aux environs de 21 ans.

L'âge moyen de sortie d'activité est de 58 ans en 2002. Il a baissé rapidement à la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt avec le développement des préretraites et la possibilité de bénéficier d'une retraite à taux plein à soixante ans, puis plus lentement ensuite.

Graphique 1 : Âges moyens d'entrée et de sortie d'activité de 1969 à 2002



Source : enquête Emploi, âge au 1^{er} janvier.

N. B. On ne peut pas calculer la durée de vie active par la différence entre les âges moyens d'entrée et de sortie de vie active à un moment donné, car ces indicateurs s'appliquent à des générations différentes (ce ne sont pas les mêmes personnes) et les interruptions d'activités ne sont pas prises en compte (cf. fiche 2, pour l'estimation de la durée de vie active).

L'âge moyen de passage de l'emploi à la retraite (ou préretraite)¹ connaît aussi des disparités marquées :

- Il est particulièrement **précoce (avant 55 ans) dans quelques métiers spécifiques**, dans la police, l'armée et des professions des transports. Il est assez précoce, autour de 57 ans, pour la plupart des ouvriers, souvent par le biais de mesures de départs anticipés ;
- **Pour les cadres**, ces départs surviennent un tout **petit peu plus tard**, à 57 ans pour les enseignants et les ingénieurs de l'industrie, et à 58 ans pour les cadres du commerce et des banques, pour les cadres de gestion et ceux de la fonction publique.
- C'est souvent pour les **non-salariés** et professions libérales (agriculteurs, médecins, avocats, cadres dirigeants d'entreprises) que l'**âge de sortie d'activité est le plus élevé**.

¹ On ne prend pas en compte ici d'éventuelles phases intermédiaires de chômage ou d'inactivité.

Tableau 1 : Âge de départ à la retraite par famille professionnelle

Age moyen de départ en retraite observé de 1998 à 2000	
	Famille professionnelle
Avant 55 ans	Police, pompiers, armée, Agents d'exploitation des transports Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports Cadres des transports et navigants de l'aviation
Entre 55 et 57 ans	OQ du gros œuvre et des TP, de l'électricité et de l'électronique, de la réparation automobile, des industries de process ONQ du second œuvre, du textile et du cuir, de l'électricité et de l'électronique Aides-soignants, Employés et techniciens des assurances, Coiffeurs Techniciens de l'électricité et l'électronique, des industries légères, de la maintenance industrielle et des services administratifs Formateurs, Cadres et ingénieurs de l'industrie, Marins pêcheurs
Entre 57 et 59 ans	ONQ des industries de process, de la manutention, de la mécanique, du bois, du gros oeuvre et des TP, de la métallurgie OQ de la mécanique, du second œuvre, des industries graphiques, de la maintenance, de la manutention OQ du travail du métal par formage ou par enlèvement, du textile, du cuir et du bois Conducteurs d'engins de traction et de levage, d'engins du bâtiment, de véhicules, Cuisiniers, bouchers, charcutiers et boulangers Secrétaires de direction, Employés de la fonction publique (catégorie B et catégorie C), Employés administratifs d'entreprise, employés et techniciens des banques, Comptables Agents d'entretien, Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie Enseignants, Professionnels de l'action sociale et culturelle, Infirmières et sages femmes, Informaticiens Techniciens des industries de process, des industries mécaniques, du BTP, Représentants Cadres des banques et des assurances, du commerce, d'entreprises, de la fonction publique (catégorie A), du BTP Artisans et Patrons d'hôtels, cafés, restaurants
Au delà de 59 ans	Secrétaires, Caissiers, Vendeurs, Employés des services divers ou de maison, Agents de gardiennage et de sécurité, Assistantes maternelles Techniciens et cadres de l'agriculture, Maîtrise des magasins, Chercheurs, Professions paramédicales Professionnels de la document. et de la communication, des arts et des spectacles, Professions juridiques, Médecins Agriculteurs, maraîchers, Dirigeants d'entreprise, Clergé et politique

Moyenne sur 3 ans.

Source : enquêtes Emploi 1998, 1999, 2000 (INSEE) ; calculs DARES.

Bibliographie :

Topiol A. (2001) : « L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite : une approche par métier », Document d'études, n° 48, DARES.

Fiche 2 : Durée de vie au travail

La DARES a réalisé une étude sur la durée de travail **effective**² (en emploi ou au chômage) au cours de la vie, qui montre que le nombre moyen d'années d'activité professionnelle³ devrait être plus élevé pour les jeunes générations que pour les anciennes, et que par contre le nombre d'heures travaillées devrait diminuer ou se stabiliser.

La durée moyenne de vie active des hommes a moins diminué qu'on ne le croit habituellement : elle passe de 39 ans pour la génération née en 1910 à 37,5 années pour celle née en 1930 et devrait être de l'ordre de 35 ans et demi pour celle de 1970 ; la progression de l'espérance de vie compense l'entrée plus tardive dans l'activité. Pour les femmes, cette durée moyenne a augmenté, passant de 20 ans pour celles nées en 1910 à 21 ans pour la génération 1930. Elle devrait avoisiner 32 ans et demi pour celle née en 1970. Cette progression reflète celle de la proportion des femmes participant à l'activité.

Le nombre moyen d'heures travaillées au cours d'une vie a sensiblement diminué pour les hommes, il passe de 83 000 heures pour ceux nés en 1910 à 72 000 pour la génération 1930, 63 000 pour celle de 1950 et devrait baisser fortement (52 000 heures prévues pour la génération 1970). On voit ici l'impact des réductions des durées du travail et de l'allongement des périodes de congé. Pour les femmes, du fait de l'augmentation du nombre moyen d'années de travail, la durée moyenne est restée relativement stable : 38 000 heures pour la génération 1910, 35 000 pour celle de 1930 et probablement de l'ordre de 39 000 pour celle de 1970.

Tableau 2 : Durées moyennes effectives au travail pour 5 générations

Génération	Années d'activité			Heures de travail		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
1890	25,7	31,1	20,2	57 600	73 000	42 200
1910	29,7	39,1	20,4	60 500	83 300	38 000
1930	29,3	37,5	21,0	53 800	72 200	35 300
1950*	33,8 (33,8-35,6)	37,6 (37,6-39,4)	29,8 (29,8-31,6)	53 100 (52 600-55 600)	63 300 (62 600-66 100)	42 600 (42 100-44 700)
1970*	34,0 (33,8-37,0)	35,6 (35,6-38,6)	32,4 (31,9-35,4)	46 000 (43 800-50 000)	52 200 (50 300-56 700)	39 300 (36 900-42 900)

Sources : Enquêtes Emploi, Recensements, autres données démographiques (INSEE) ; calculs DARES.

Pour les générations 1950 et 1970, les prévisions principales reposent sur le scénario tendanciel de projection de la population active comportant notamment le maintien à 60 ans de l'âge légal de départ à la retraite. Les fourchettes d'estimations obtenues en faisant varier les hypothèses d'évolution des comportements d'activité (du scénario "très bas" au scénario de remontée de l'âge effectif de cessation d'activité, et, pour les heures de travail, sur l'évolution du chômage scénario de baisse ou scénario de maintien à son niveau actuel) sont indiquées entre parenthèses.

Bibliographie :

Marchand O., Minni C., Thelot C. (1998) : « La durée d'une vie de travail, une question de génération », *Premières synthèses*, n° 50.2, DARES.

Marchand O., Minni C., Thelot C. (1999) : « La durée de vie active : un siècle d'évolution 1896-1997, projection jusqu'en 2050 », *Dossier de la DARES*, n° 6.

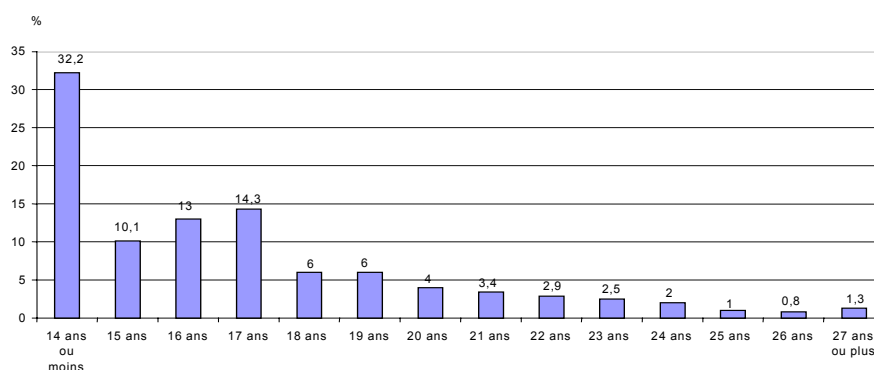
² La durée de travail effective doit être calculée pour les personnes parvenues à l'âge d'entrée dans la vie active et en prenant en compte la mortalité après cet âge. Cet âge étant différent suivant les générations, on a conventionnellement retenu les personnes ayant atteint 10 ans.

³ Ces estimations ne peuvent être directement rapprochées des annuités nécessaires pour percevoir la retraite à taux plein, car elles prennent en compte les carrières courtes et aussi les personnes n'ayant jamais travaillé.

Fiche 3 : Âge de fin de formation initiale de la population âgée de 50 à 54 ans en 2002

Les personnes âgées de 50 à 54 ans* en 2002 ont, en moyenne, fini leurs études à 16 ans et demi⁴. Leur répartition selon l'âge de fin de formation montre que plus de 30% d'entre elles ont terminé leurs études avant 14 ans et 10% après 22 ans.

Graphique 2 : Répartition des 50-54 ans selon l'âge de fin d'études



Source : Enquête Emploi : calculs DARES.
Âge au 1^{er} janvier.

Cet âge de fin d'étude varie selon le diplôme : il est de 13,5 ans pour les titulaires de CEP et de 23,4 ans pour les études supérieures ; ces derniers sont toutefois peu nombreux (11% de la population de la classe d'âge des 50-54 ans).

Tableau 3 : Âge moyen de fin de formation des 50-54 ans par niveau de diplôme (en 2002)

	Age moyen de fin de formation	Effectifs en %	Effectifs en milliers
ensemble	16.6	100%	4103
supérieur long (licence, grandes écoles)	23.4	10.7	438
supérieur court (DEUG, DUT, BTS, paramédical et social)	20.2	9.0	369
bac	18.5	10.1	414
cap, bep	15.9	28.3	1163
brevet	16.4	7.6	311
cep	13.8	17.2	707
sans diplôme	13.5	17.1	700

Source : DARES, Enquête emploi ; calculs DARES.
Âge au 1^{er} janvier.

⁴ Age au 1^{er} janvier.

*Il s'agit en fait des gens qui atteindront entre 50 et 54 ans au 31 décembre 2002, donc des gens qui à la date de l'enquête (en mars) sont plus près de 49-53 ans.

Fiche 4 : Recrutements et départs de l'entreprise des salariés âgés de plus de 50 ans

Des mouvements d'emploi peu nombreux et sensibles à la conjoncture économique

Selon les déclarations de mouvement de main d'œuvre, 248 000 personnes âgées de 50 ans ou plus ont été embauchées par des établissements d'au moins 10 salariés durant l'année 2002, représentant 5,9% de l'ensemble des embauches⁵ (tableau 4). Cette part est faible si on la compare au poids démographique des seniors, qui constituent, en 2002, 26,6% de la population en âge de travailler si on considère les 50-64 ans, et 23,8% si on ne retient que les âgés le plus susceptible d'être actifs, c'est-à-dire les 50-59 ans (tableau 5).

Tableau 4 : Mouvements d'emploi des 50 ans ou plus dans les établissements de 10 salariés ou plus

	Entrées	Sorties	Sorties hors retraites	Parts des 50 ans ou plus dans les entrées	Parts des 50 ans ou plus dans les sorties	Parts des 50 ans ou plus dans les sorties hors retraites
	<i>en milliers</i>	<i>en milliers</i>	<i>en milliers</i>	%	%	%
1996	135	317	199	4,3	10,2	6,7
1997	152	311	216	4,6	9,8	7,0
1998	161	317	221	4,6	9,7	7,0
1999	186	337	238	5,0	9,8	7,1
2000	216	342	258	5,0	8,9	6,9
2001	239	354	288	5,5	8,9	7,3
2002	248	387	318	5,9	9,5	8,0

Source : EMMO/DMMO (INSEE - DARES) ; calculs DARES.

Tableau 5 : Part des seniors dans la population en âge de travailler, la population active et l'emploi

	Part des 50-64 ans dans les 15-64 ans	Part des 50-59 ans dans les 15-59 ans	Part des 50 ans ou plus dans la population active	Part des 50 ans ou plus dans l'emploi total	Part des 50 ans ou plus dans l'emploi salarié privé
	%	%	%	%	%
1996	23,3	19,3	18,7	19,5	16,5
1997	23,8	20,1	19,5	20,3	17,4
1998	24,4	20,9	20,1	20,9	18,1
1999	25,0	21,7	21,0	21,8	18,5
2000	25,5	22,5	21,5	22,2	19,1
2001	26,0	23,2	22,1	22,7	19,6
2002	26,6	23,8	22,9	23,5	20,2

Sources : Statistiques démographiques (INSEE), enquêtes Emploi (INSEE) ; calculs DARES.

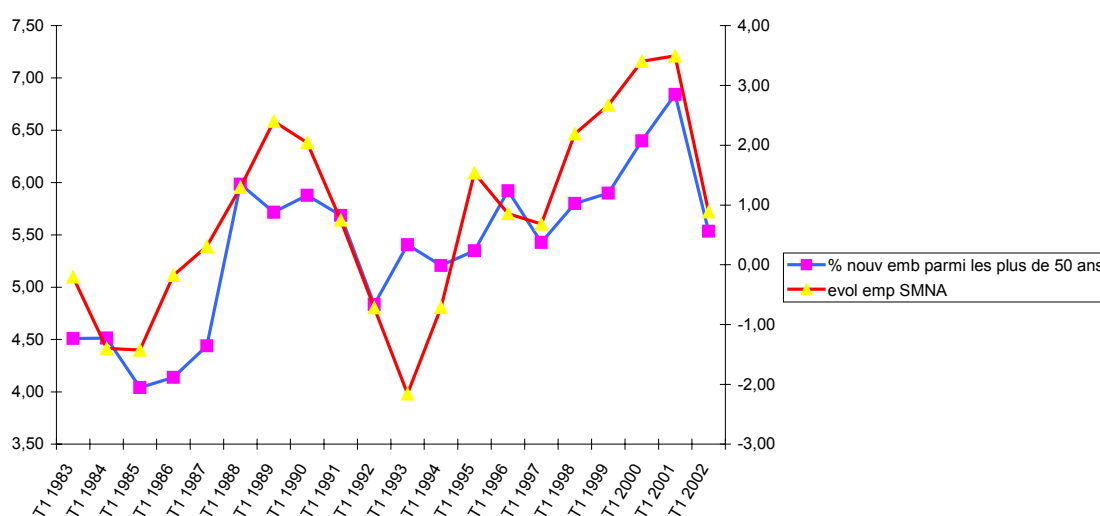
Cependant leurs recrutements ont progressé de façon forte et continue, puisqu'en 1996 ils n'étaient que 135 000 et ne représentaient alors que 4,3% des embauches. Mais cette progression continue depuis 1996 ne doit pas donner une vision trop optimiste de la place qui leur est faite sur le marché de l'emploi. Elle est essentiellement

⁵ Les établissements d'au moins 10 salariés regroupent environ les trois quarts de l'emploi salarié privé ; la part des 50 ans ou plus y est sensiblement la même que dans les établissements de moins de 10 salariés (très légèrement supérieure, données DADS 2000). On a retenu ici les mouvements d'emploi (recrutements ou départs) donnant lieu à changement d'entreprise, excluant ceux qui ne correspondent qu'à des transferts entre établissements d'une même entreprise.

le reflet du vieillissement démographique, illustré durant ces dernières années notamment par la montée du poids des 50-54 ans, de la conjoncture économique et de l'augmentation de la fluidité du marché de l'emploi.

Grâce aux données des enquêtes sur l'emploi réalisées en mars de chaque année, on peut estimer le nombre de nouveaux embauchés en un an (de mars à mars) et encore en emploi à la date de l'enquête, ce qui donne une meilleure idée de la pérennité des embauches réalisées. On voit clairement qu'au cours des vingt dernières années, la proportion de seniors embauchés annuellement a fluctué au gré des cycles conjoncturels, mesurés ici par l'évolution de l'emploi salarié privé, épousant la décroissance de l'emploi de la première partie des années quatre-vingt, la reprise d'après 1986, la récession du début de la décennie quatre-vingt-dix, les bonnes années qui ont suivi et jusqu'au retournement à la baisse récente (graphique 3).

Graphique 3 : Proportion de nouveaux embauchés (de mars à mars) parmi les plus de 50 ans et évolution annuelle de l'emploi salarié privé



Lecture : T1 2002, parmi les salariés âgés du secteur privé, proportion de ceux qui ont été embauchés entre mars 2001 et mars 2002.

Sources : Enquête Emploi et Emploi SMNA (INSEE-DARES) ; calculs DARES.

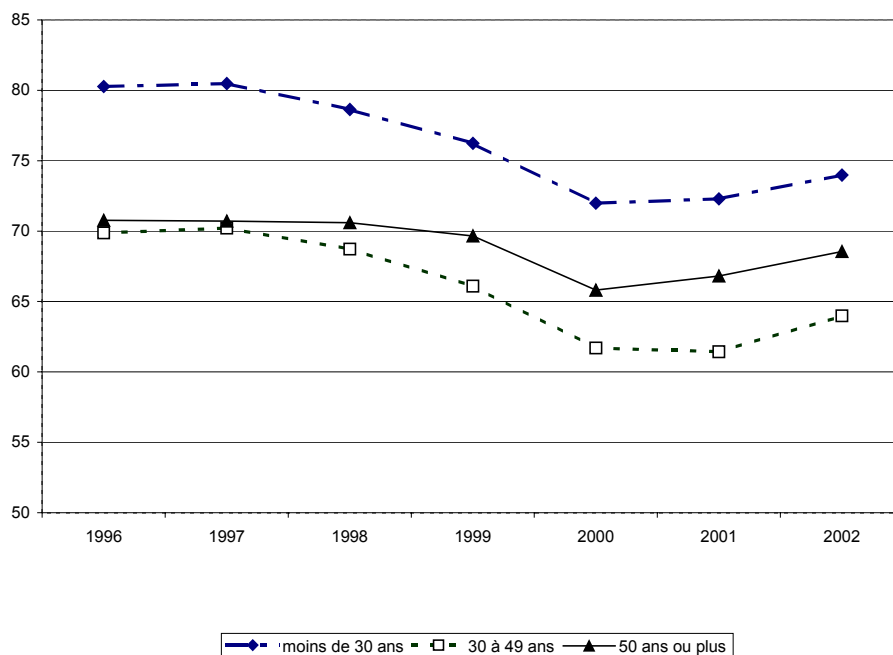
Mais depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, la réactivité de l'embauche des seniors à la conjoncture apparaît moins favorable que celle des moins de 50 ans. Ils ont profité avec retard et moins que les autres salariés de la reprise de la fin de la décennie, et la raréfaction des recrutements en 2001-2002 les a touchés davantage. Au cours de cette dernière période, on sait, encore grâce à l'Enquête Emploi, que la part des personnes en contrats à durée déterminée qui ne sont plus en emploi quelques mois plus tard a fortement augmenté, ce qui tendrait à faire penser que les nouveaux contrats à durée déterminée sont peut-être plus courts que précédemment ou/et que le nombre d'entre eux qui se voyaient transformer en CDI a dû diminuer. Ce phénomène affecte toutes les classes d'âge mais il est beaucoup plus fort pour les âgés.

Une fragilisation de la situation d'emploi des seniors

La nature des contrats de travail qui sont attribués aux seniors et les modalités de leur départ des entreprises montrent également, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, une certaine fragilisation de leur situation sur le marché du travail.

Durant les années récentes de forte croissance, la proportion de recrutements en contrat temporaire a baissé pour toutes les classes d'âge mais il a fallu attendre l'année 1999 pour les seniors. Et elle a réaugmenté dès 2001 (2002 pour les 30-49 ans). Leur recrutement en CDD reste moins fréquent que pour les jeunes mais depuis 1998 il l'est sensiblement plus que pour les 30-49 ans (graphique 4). Par ailleurs les seniors sont de plus en plus nombreux à être intérimaires, représentant 3,9% des missions en 1995 et 5,8% en 2002 soit une progression supérieure à celle de leur poids démographique.

Graphique 4 : Proportion de CDD dans les embauches



Source : EMMO/DMMO (INSEE-DARES) ; calculs DARES.

La part des salariés âgés dans l'ensemble des sorties (9,5% en 2002, 8% si on exclut les retraites et préretraites, tableau 4) est plus forte que dans les entrées à la fois en raison des départs en retraites mais aussi et surtout de leur plus grande exposition aux suppressions d'emploi (ils représentent plus du quart des licenciés économiques et plus du cinquième des licenciements pour motif personnel). Du fait de la diminution du nombre de personnes en âge de liquider leur pension de retraite, leur part dans l'ensemble des sorties était plutôt en baisse jusqu'en 2000 (stable hors retraites et préretraites). Mais depuis, elle a fortement augmenté du fait de la mauvaise conjoncture de l'emploi.

Au total, il apparaît que l'évolution des mouvements d'emploi des âgés est structurellement conditionnée par le vieillissement démographique, une flexibilité croissante de l'emploi et qu'elle réagit assez fortement aux variations conjoncturelles.

Bibliographie :

Anglaret D. et Cancé R. (2002) : « Le papy boom renforce l'activité des seniors », *Premières Synthèses*, n° 15.2, DARES.

Anglaret D. (2001) : « Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite », *Premières Synthèses*, n° 41.2, DARES.

Aubert P. (2003) : « Près d'un salarié du privé sur cinq a plus de 50 ans en 2000 », *Insee Première*, n° 910.

Behaghel L. (2003) : « Insécurité de l'emploi, le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Economie et Statistique*, n° 366.

Lainé F. (2003) : « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS », *Document d'étude DARES*, n° 66.

(à paraître) Lainé F. et Marioni P. (2004) : « Recrutements et départs de l'entreprise des salariés âgés de plus de 50 ans » en *Premières Synthèses et documents d'études DARES*.

Fiche 5 : Emploi des travailleurs âgés par secteur d'activité, profession et taille d'établissement

Secteur d'activité

Selon l'enquête Emploi de l'Insee, on comptait près de **5 millions de travailleurs d'au moins 50 ans en mars 2002, soit 20,8% de l'emploi total**, contre 16,6% de 1993 à 1995. A partir de 1996, la part des travailleurs âgés a régulièrement augmenté avec l'arrivée des premières générations du baby boom à la cinquantaine.

Les 50 ans et plus sont particulièrement nombreux (près d'un emploi sur trois) dans l'agriculture et les activités immobilières. A l'opposé dans les IAA (Industries Agroalimentaires), le commerce, les transports et les services aux entreprises, ils ne représentent que 16 à 17% des effectifs. Entre 1993 et 2002, la part des travailleurs âgés a augmenté dans tous les secteurs, à l'exception de l'agriculture. **Le vieillissement des effectifs a été particulièrement rapide dans les activités financières et à un degré moindre dans l'automobile, l'énergie, les administrations et l'éducation, la santé et l'action sociale.**

Tableau 6 : Part des 50 ans et plus dans l'emploi par secteurs d'activité

Secteurs	Mars 1993	Mars 2002
Total	16,6	20,8
Agriculture	35,0	32,2
IAA	13,6	16,0
Biens de consommation	15,5	19,1
Automobile	16,2	22,9
Biens d'équipement	16,2	20,7
Biens intermédiaires	15,5	21,6
Energie	13,0	19,8
Construction	16,4	21,6
Commerce	16,0	16,9
Transports	14,7	17,1
Activités financières	12,1	23,6
Activités immobilières	24,2	30,6
Services aux entreprises	13,7	15,5
Services aux particuliers	16,8	21,1
Education, Santé, Action sociale	16,3	24,2
Administrations	15,2	22,1

Source : enquêtes Emploi 1993 et 2002 (INSEE) ; traitements DARES.

Champ : emploi BIT

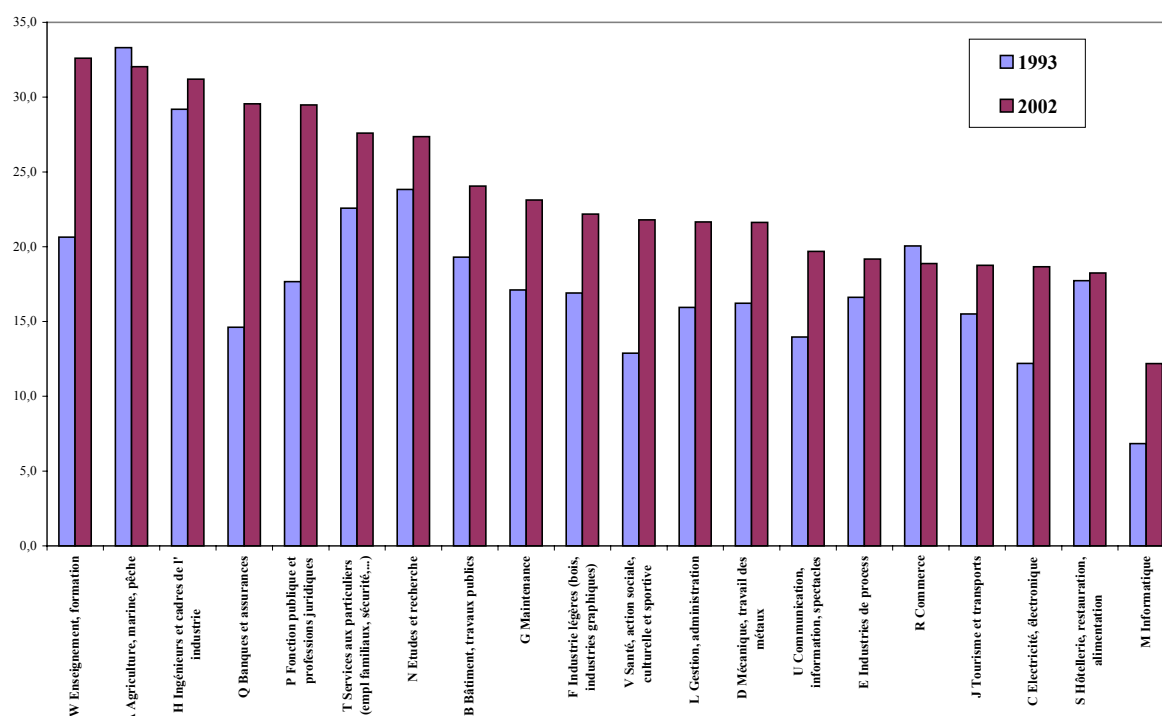
Âge : au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête

Les intérimaires sont comptabilisés dans les services aux entreprises

Domaines professionnels

- Le poids important des salariés âgés résulte de l'historique des embauches, avec des entrées importantes dans les années 70, suivies d'un ralentissement sensible de ces flux dans les années 80. **C'est notamment le cas des enseignants (33% de plus de 50 ans) et des cadres de la fonction publique (35%).**
- A contrario, dans l'informatique, où on a recruté beaucoup de jeunes au cours des dernières années, la part des seniors est particulièrement faible (12%).
- **Chez les cadres, la part des quinquagénaires est élevée, souvent supérieure à 30%.**
- Parmi les **ouvriers non qualifiés et quelques catégories d'employés**, les caissiers ou les employés de l'hôtellerie et de la restauration, qui sont souvent des métiers exercés en début de vie active, la part des seniors est aussi très faible (autour de 12%).

Graphique 5 : Part des 50 ans et plus dans l'emploi par domaines professionnels



Source : enquêtes Emploi 1993 et 2002 (INSEE) ; traitements DARES.

Champ : emploi BIT

Âge : au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête

Tableau 7 : Familles professionnelles

Quelques professions où la part des quinquagénaires est de 30% ou plus	Cadres des banques et assurances, de la fonction publique Cadres du BTP, de l'industrie, Enseignants Dirigeants d'entreprises, Agriculteurs, Médecins Employés de maison, Assistantes maternelles, Catégories B de la fonction publique
Quelques professions où la part des quinquagénaires est inférieure à 15%	ONQ de la manutention, ONQ du second œuvre et du gros œuvre, de la mécanique et de l'électricité Employés de l'hôtellerie-café-restaurant, Caissiers, Comptables Informaticiens, Professionnels de l'action sociale et culturelle

Source : enquêtes Emploi 1993 et 2002 (INSEE) ; traitements DARES.

Champ : emploi BIT

Âge : au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête

Taille d'établissement

Les seniors sont plus nombreux dans les grands établissements (plus de 500 salariés). Les petits établissements sont en effet plus souvent des lieux d'insertion pour des jeunes débutants. Les grands établissements pratiquent au contraire plus fréquemment une politique de marché interne du travail qui tend à fidéliser les salariés, d'où un poids plus important des plus de 50 ans.

Tableau 8 : Poids des 50 ans ou plus par taille d'établissement

Taille de l'établissement	Part des 50 ans ou plus
Moins de 10 salariés	18,8
10 à 199 salariés	18,5
200 à 499 salariés	19,5
500 à 1999 salariés	24,0
2000 salariés ou plus	27,3

Champ : secteur privé, effectifs au 31.12.2000

Source : DADS.

Fiche 6 : Emploi des seniors par région

Chez les cadres, une proportion de seniors très différente selon les régions

Évolutions régionales de l'emploi, comportements migratoires de la population active et structures de qualification influent sur le poids des seniors en région. Les seniors représentent une part plus importante de l'emploi dans les régions du sud et du centre de la France (tableau 9). Ceci est à la fois le produit d'un effet de structures de qualification (les cadres et professions intellectuelles supérieures sont plus présents dans le sud) et de structures d'âge différentes à qualification donnée.

Le Midi exerce un attrait sur les actifs en milieu de carrière, particulièrement pour les métiers qualifiés. L'âge moyen des nouveaux arrivants est en conséquence plus élevé dans les régions du Sud. Ainsi les informaticiens récemment installés dans le Midi ont en moyenne 38 ans, contre 31 ans dans le Nord-Pas-de-Calais ou l'Ile-de-France. Pour les enseignants, ces âges sont respectivement de 40 et 34 ans. Il s'ensuit pour les cadres des disparités régionales importantes de poids des seniors. En 1999, les plus de 50 ans ne représentaient que 26 à 27% des cadres d'Ile-de-France, du Nord-Pas-de-Calais, de la Picardie et de l'Alsace, mais entre 31 et 32% en Bourgogne, en Aquitaine, Limousin, Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Tableau 9 : Part des plus de 50 ans par région et grandes catégories sociales

	Ensemble	Agriculteurs, chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Ouvriers et employés
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23,6	36,7	32,3	23,1	19,1
Limousin	23,1	38,4	31,2	21,7	18,5
Midi-Pyrénées	23,0	35,9	28,9	21,7	18,5
Aquitaine	22,9	37,2	31,5	21,9	18,5
Auvergne	22,9	35,7	30,3	22,1	18,8
Corse	22,7	36,0	30,0	23,9	17,6
Languedoc-Roussillon	22,6	33,4	32,3	21,9	18,2
Bourgogne	22,5	36,5	32,0	21,7	18,7
Rhône-Alpes	22,0	36,4	29,0	20,4	18,6
Ile-de-France	21,8	39,1	26,6	19,3	18,8
Centre	21,8	38,6	29,5	20,5	18,2
Poitou-Charentes	21,8	35,5	29,5	21,5	17,6
Franche-Comté	21,7	33,8	28,1	21,4	18,7
<i>Ensemble métropole</i>	<i>21,5</i>	<i>36,1</i>	<i>28,1</i>	<i>20,3</i>	<i>17,8</i>
Champagne-Ardenne	21,1	36,2	29,5	20,2	17,6
Haute-Normandie	20,8	38,9	27,7	19,9	17,5
Basse-Normandie	20,8	35,9	28,7	19,7	16,8
Bretagne	20,1	32,3	27,3	18,5	16,7
Picardie	20,0	37,1	26,5	20,5	16,5
Lorraine	19,8	33,0	29,1	20,4	16,5
Pays de la Loire	19,8	33,8	26,5	19,1	16,5
Nord-Pas-de-Calais	19,4	35,9	26,2	19,3	16,2
Alsace	18,6	31,2	25,6	18,0	16,1

En caractère gras, les cinq premières régions où le poids des seniors est le plus important.

Source : Recensement de population au lieu de travail, 1999, exploitation complémentaire, INSEE ; Traitement : DARES.

Au Sud, beaucoup de départs à la retraite prévus dans la fonction publique et les banques-assurances

Le poids des seniors varie également selon le domaine professionnel exercé. Dans la fonction publique, les banques et assurances ou l'enseignement, la part des plus de 50 ans dépasse la moyenne nationale dans les régions du Sud de la France, ainsi que dans le Limousin et l'Auvergne. Les seniors sont également nombreux dans les métiers agricoles au Sud et à l'Ouest ou dans la recherche en Ile-de-France. Il s'ensuivra de nombreux

départs à la retraite dans les prochaines années. Mais ils n'entraîneront pas forcément de plus fortes tensions régionales sur ces professions : celles-ci dépendront surtout du taux de remplacement des partants, des conjonctures régionales de l'emploi, et de l'attractivité propre à chaque territoire.

Tableau 10 : Domaines professionnels par région où la part des plus de 50 ans dépasse 25%

Domaine professionnel	Régions concernées
Agriculture	Limousin (33,1), Midi-Pyrénées (33,0), Centre (31,1), Basse-Normandie (31,1), Haute-Normandie (30,9), Corse (30,7), Rhône-Alpes (30,2), Provence-Alpes-Côte d'Azur (30,0), Poitou-Charente (29,7), Auvergne (29,7), Aquitaine (29,4), Languedoc-Roussillon (28,8)
Bâtiment et travaux publics	Corse (26,1), Ile-de-France (25,6), Provence-Alpes-Côte d'Azur (25,2)
Industries légères	Provence-Alpes-Côte d'Azur (25,8), Corse (25,2)
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	Toutes les régions, Trois premières régions Ile-de-France (32,7), Languedoc-Roussillon (32,4), Provence-Alpes-Côte d'Azur (31,1)
Etude et recherche	Provence-Alpes-Côte d'Azur (29,0), Languedoc-Roussillon (28,7), Auvergne (28,7), Aquitaine (28,6), Ile-de-France (27,5), Pays-de-la-Loire (26,1), Corse (26,0), Centre (25,5)
Fonction publique et professions juridiques	Languedoc-Roussillon (30,2), Limousin (29,6), Midi-Pyrénées (29,6), Provence-Alpes-Côte d'Azur (29,3), Aquitaine (28,7), Auvergne (28,1), Corse (27,8), Rhône-Alpes (26,6), Poitou-Charentes (26,4), Franche-Comté (25,7), Centre (25,2)
Banques et assurances	Midi-Pyrénées (29,1), Provence-Alpes-Côte d'Azur (29,0), Limousin (28,8), Languedoc-Roussillon (28,0), Corse (27,8), Auvergne (27,2), Aquitaine (26,1), Basse-Normandie (25,7), Champagne-Ardenne (25,7), Centre (25,7), Franche-Comté (25,4), Poitou-Charentes (25,1)
Services aux particuliers	Limousin (25,5), Rhône-Alpes (25,3), Midi-Pyrénées (25,3), Auvergne (25,1)
Enseignement, Formation	Toutes les régions sauf Picardie et Haute-Normandie Les premières régions sont Languedoc-Roussillon (35,5), Provence-Alpes-Côte d'Azur (35,4), Aquitaine (35,2), Limousin (34,7) et Midi-Pyrénées (34,6)

Source : Recensement de population au lieu de travail, 1999, INSEE ; Traitement : DARES.

Bibliographie :

Baccaïni B. (2001) : « Les migrations internes en France de 1990 à 1999 : l'appel de l'Ouest », *Economie et Statistique*, n° 344, INSEE.

Commissariat Général du Plan, Groupe de prospective des métiers et des qualifications (2002) : *2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires*, collection « Qualifications et prospective », La documentation française.

Courson J-P. et Madinier C. (2000) : « La France continue de vieillir, le Nord-Pas-de-Calais reste la région la plus jeune », *Insee Première*, n° 46, INSEE.

Lainé F. (2001) : « La dimension régionale des difficultés de recrutement : situation en juin 2000 », *Premières synthèses*, n° 43.1, DARES.

Lainé F. (2003) : « Les métiers en région dans les années 90 : redistribution des emplois, migrations et vieillissement », *Premières synthèses*, n° 28.1, DARES.

Fiche 7 : Chômage et retour à l'emploi après 50 ans

En apparence, les personnes de plus de 50 ans sont moins touchées par le chômage que l'ensemble de la population.

Les plus de 50 ans ne représentent qu'environ un sixième des demandeurs d'emploi (15,9% fin 2002) et leur taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne.

Cette situation, apparemment favorable, est en grande partie due à la possibilité ouverte à certains chômeurs après 55 ans de demander une dispense de recherche d'emploi. Sont concernés les demandeurs d'emploi qui perçoivent une allocation du régime d'assurance chômage et qui justifient de 160 trimestres de cotisation au titre du régime de base de l'assurance vieillesse, ceux qui perçoivent l'allocation de solidarité spécifique ainsi que ceux qui ne perçoivent aucune allocation. A partir de 57 ans et demi, tous les allocataires du régime d'assurance chômage peuvent demander la dispense. **Fin 2002, 380 000 chômeurs âgés sont dispensés de recherche d'emploi.**

Tableau 11 : Chômage des plus de 50 ans fin 2002

	DEFM toutes catégories	Taux de chômage BIT
Ensemble	3 600 000	9,1 %
Plus de 50 ans	571 000	6,2 %
Dont hommes de plus de 50 ans	276 000	5,9 %
Dont femmes de plus de 50 ans	295 000	6,6 %

Sources : ANPE, Insee.

Depuis 1987, il existe une disposition visant à renchérir le coût du licenciement d'un salarié âgé de 50 ans et plus : la contribution Delalande. La rupture du contrat de travail par l'employeur donne lieu (dans des cas bien spécifiques) au versement d'une contribution à l'UNEDIC qui a ainsi reçu **600 millions d'euros** en 2002.

Les chômeurs âgés ont plus souvent que les autres connu un contrat stable avant leur période de chômage : plus de la moitié d'entre eux est au chômage suite à un licenciement, alors que seulement 20% des 15-49 ans sont dans une telle situation. En conséquence, les chômeurs de plus de 50 ans sont mieux couverts par le régime d'assurance-chômage que les autres : si la moitié des demandeurs d'emploi ne sont pas indemnisables fin juin 2002, ce n'est le cas que de 37% des 50-54 ans et de 31% des 55-59 ans.

Par ailleurs les chômeurs âgés sont les plus éloignés de l'emploi : ils sont majoritairement des chômeurs de longue durée. Plus de 55% d'entre eux sont au chômage depuis plus d'un an, contre seulement 36% des chômeurs de 30 à 49 ans.

Un retour à l'emploi difficile pour les chômeurs âgés

L'âge élevé est un élément défavorable à l'embauche pour les chefs d'entreprise, et cette discrimination est intériorisée par les chômeurs âgés : après 55 ans les personnes qui ont renoncé à rechercher un emploi déclarent que la cause principale de leur arrêt de recherche est leur âge trop élevé. Ainsi, lorsqu'ils sont au chômage, les plus de 50 ans sont moins nombreux que les autres à rechercher activement un emploi, et quand ils en sortent c'est davantage vers l'inactivité que vers l'emploi.

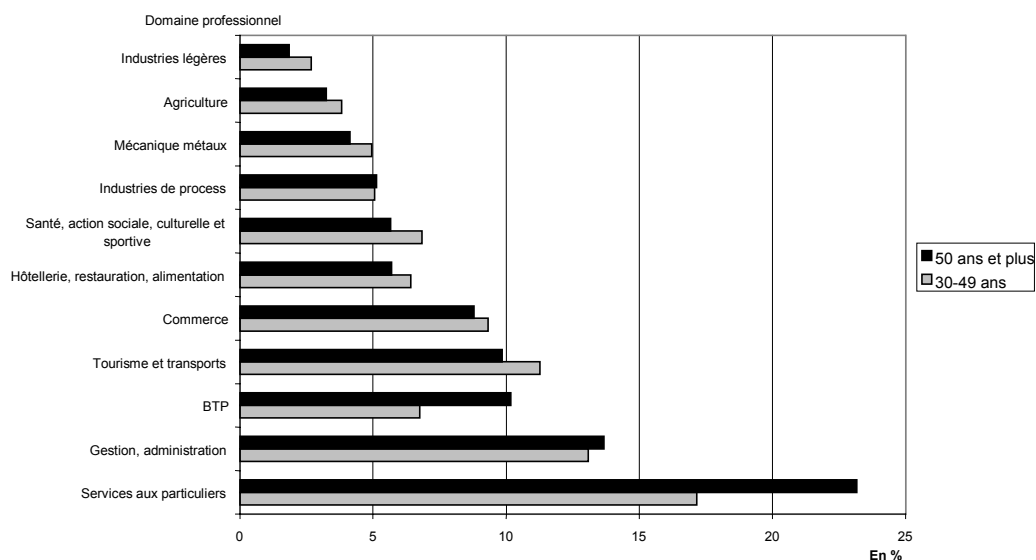
En effet d'après l'enquête sur les sorties du chômage, seul un tiers des demandeurs d'emploi âgés sort du chômage vers l'emploi, contre plus de la moitié des demandeurs d'emploi plus jeunes. Ces chômeurs âgés qui retrouvent un emploi sont plus souvent des hommes, ayant un niveau de formation plus élevé et une durée de chômage plus courte que les autres demandeurs d'emploi du même âge.

A la sortie du chômage, les hommes de plus de 50 ans obtiennent plus souvent un contrat à durée indéterminée que les plus jeunes (les 30-49 ans), et se retrouvent moins fréquemment en contrat court. Leur retour à l'emploi s'effectue moins souvent en contrat aidé (principalement Contrat Emploi Solidarité ou Contrat Emploi Consolidé) que pour les femmes. Pour elles, l'emploi retrouvé est un contrat aidé dans un cas sur cinq (un sur dix

pour les 30-49 ans). Elles aussi reprennent beaucoup plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel : si 85% des retours à l'emploi chez les hommes se font à temps plein, cette proportion n'est que de 54% pour les femmes. On retrouve dans ce plus faible horaire la conséquence du recrutement plus fréquent en contrat aidé, lequel est souvent à temps partiel. Cette différence portant sur le temps de travail existe également entre les hommes et les femmes de 30 à 49 ans, mais elle est moins prononcée.

Les métiers que retrouvent les demandeurs d'emploi quinquagénaires sont plus fréquemment des emplois dans les secteurs du BTP ou des services aux particuliers (graphique 6). Le fait que le BTP connaisse des difficultés de recrutement et peine en particulier à attirer une main-d'œuvre jeune, peut expliquer la surreprésentation des âgés dans les reprises d'emploi dans ce secteur. Plus de 20% des hommes de plus de 50 ans retrouvent un emploi dans ce secteur, contre 14% pour les 30-49 ans. Mais c'est surtout dans le secteur des services aux particuliers que les quinquagénaires retrouvent le plus souvent un emploi, sans doute car les emplois aidés correspondent souvent à des professions de cette branche d'activité. Ainsi ce sont surtout les femmes âgées qui reprennent un emploi dans ce domaine : c'est le cas de 37% d'entre elles, ce qui les distingue de leurs cadettes, lesquelles ne sont qu'un quart à retrouver un emploi dans les services aux particuliers.

Graphique 6 : Métiers retrouvés par les demandeurs d'emploi



Source : Dares, enquête sur les sorties du chômage de juin 2001 à mars 2003.
 Champ : sortants de l'ANPE pour reprise d'emploi.

Lorsqu'ils retournent en emploi, les hommes de plus de 50 ans touchent un salaire plus élevé que les femmes : 55% d'entre eux affirment gagner plus de 1 143 euros pour un emploi à temps plein, alors que les femmes ne sont que 22% à se situer dans la même tranche de revenu. L'écart de rémunération à la reprise d'emploi s'accroît avec l'âge, ce qui confirme le fait que le marché du travail après cinquante ans est plus difficile pour les femmes que pour les hommes. De nombreuses femmes se maintiennent sur le marché du travail, contraintes par la nécessité de compléter une indemnisation insuffisante et de continuer à accumuler des cotisations au titre de l'assurance vieillesse.

Bibliographie :

Anglaret D. (2003) : « Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi », *Premières Synthèses*, n° 45.1, DARES.

Fiche 8 : Taux d'activité des seniors et prévision de population active

La population active devrait diminuer à partir de 2006

En 2001, la France comptait 26,4 millions d'actifs au sens du BIT, 24,1 ayant un emploi et 2,3 millions étant au chômage. En 10 ans (1991-2001), la population active a augmenté de près de 1,5 million de personnes. Dans les cinq années ultérieures, l'augmentation devrait être plus ralentie : de l'ordre d'un demi-million.

A partir de 2006, l'arrivée à l'âge de 60 ans des premières générations nombreuses du baby-boom devrait entraîner une baisse de la population active. La diminution devrait d'abord être modérée, de 30 000 chaque année entre 2006 et 2010, puis plus forte, atteignant 80 000 par an à partir de 2025. A l'horizon 2020, le nombre d'actif devrait avoir diminué de 750 000 par rapport au maximum atteint en 2006 et même être inférieur à ce qu'il est aujourd'hui.

Pour l'essentiel, ce mouvement tient à l'évolution de la population en âge de travailler. Ainsi de 2000 à 2006, l'effectif des personnes de 20 à 60 ans devrait augmenter régulièrement de 31,6 à 32,7 millions puisque les entrants dans cette classe d'âge (génération de 1979 à 1985) sont plus nombreux que ceux qui en sortent (nés entre 1940 et 1946). A partir de 2007, le nombre d'entrants sur le marché du travail devient plus faible que le nombre de sortants car les premières générations du baby boom atteignent l'âge de 60 ans. La population en âge de travailler commence à décroître, et en 2020 retrouve le niveau de 2000.

D'ici 2020, les incertitudes sur les projections de population en âge de travailler et donc de population active sont relativement faibles, car les personnes sont déjà nées. L'incertitude porte éventuellement sur les hypothèses d'immigration et les comportements d'activité.

Tableau 12: Projection de population active (scénario central)

	Observation		Projection				en %
	1991	2001	2006	2011	2020	2050	
Nombre d'actifs (en mil.)	24 994	26 426	26 895	26 751	26 141	24 095	
Part des femmes	43,5	45,5	46,0	46,4	46,5	46,3	
Part des 15-24 ans	11,5	8,8	8,4	8,3	8,2	8,1	
Part des 25-54 ans	78,9	82,3	79,9	79,5	78,6	78,5	
Part des 55 ans et plus	9,6	8,9	11,7	12,2	13,1	13,4	
Taux d'activité	54,1	54,2	53,7	52,2	49,3	43,7	
Rapport actifs/inactifs de 60 ans et plus	2,3	2,2	2,1	1,8	1,5	1,1	

Source : calculs INSEE-DARES à partir des enquêtes emploi (INSEE).

Une faible proportion de seniors en activité ...

Tableau 13 : Taux d'activité par sexe et âge en France

	en %			
	Mars 1975	Janvier 1990	Mars 2001	Mars 2002
Hommes	72,4	64,3	61,8	61,9
De 15 à 24 ans	55,6	39,6	33,1	33,8
25 à 49 ans	97,0	96,2	94,8	94,7
50 ans et plus	50,9	35,9	35,8	36,7
Femmes	42,1	45,9	48,3	48,5
De 15 à 24 ans	45,5	33,1	26,5	26,5
25 à 49 ans	58,6	74,3	79,6	79,8
50 ans et plus	23,7	20,8	24,8	25,6
Ensemble	56,7	54,8	54,7	54,9
De 15 à 24 ans	50,6	36,4	29,9	30,2
25 à 49 ans	78,0	85,2	87,1	87,3
50 ans et plus	35,6	27,5	29,8	30,6

Source : calculs INSEE-DARES à partir des enquêtes emploi (INSEE).

... et sensiblement inférieure à ce qu'elle est dans la plupart des pays européens.

En France, le taux d'emploi global est à peine inférieur à celui de la moyenne de l'union européenne, et celui des femmes est même légèrement supérieur mais celui des plus âgés (les 55-64 ans) est nettement plus bas.

Tableau 14 : Taux d'activité dans l'Union européenne en 2001

	Population active millions	Taux d'emploi* %	dont 55-64 ans %	Taux d'emploi féminin*%0
Allemagne	39,6	65,7	37,7	58,7
Autriche	3,9	67,8	27,4	59,8
Belgique	4,3	59,7	25,2	50,7
Danemark	2,8	75,9	56,5	71,4
Espagne	17,7	57,5	39,1	42,7
Finlande	2,7	69,1	45,5	66,6
France	26,0	62,7	30,7	55,7
Grèce	4,3	55,6	38,0	41,2
Irlande	1,8	65,1	46,7	54,0
Italie	23,7	54,5	26,9	40,9
Luxembourg	0,2	63,0	24,8	50,8
Pays-Bas	8,3	74,1	39,3	65,3
Portugal	5,2	68,8	50,7	61,0
Royaume-Uni	29,4	71,6	52,2	64,9
Suède	4,3	71,1	64,3	69,7
UE à 15	174,2	63,9	38,2	54,8

* Proportion de personnes ayant un emploi dans la population de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat.

Bibliographie :

Lerais F. et Nauze-Fichet E. (2002) : « Projections de population active : Un retournement progressif », *Insee Premières*, n° 838.

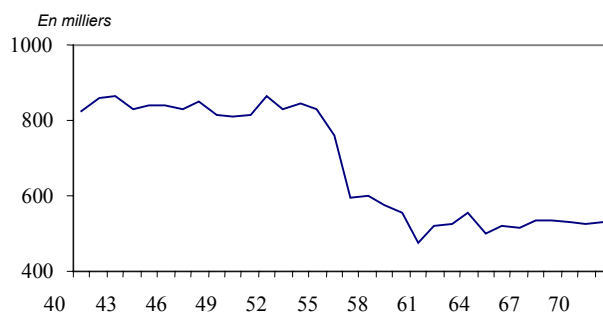
Fiche 9 : Simulations des départs en retraites selon les professions entre 2000 et 2010⁶

Dans le cadre des travaux de prospective des métiers du Commissariat Général du Plan, la Dares a réalisé des simulations de cessations définitives d'activité⁷ pour la période 2000-2010. Les résultats de cet exercice dépendent de deux facteurs essentiels :

- la pyramide des âges de chaque profession et plus particulièrement le nombre de quinquagénaires,
- l'âge moyen de sortie d'activité tel qu'il ressort des pratiques actuelles de la profession considérée.

Le premier phénomène qui s'impose à toutes les professions est l'importance quantitative des générations qui atteindront 60 ans à partir de 2006. **Alors qu'en mars 2001, il y avait en France 475 000 personnes âgées de 60 ans, on en comptera plus de 700 000 en mars 2006.**

Graphique 7 : Population totale française des personnes de 40 à 70 ans, selon l'âge, en mars 2001



Source : Enquête Emploi (INSEE) ; calculs DARES.

Le second phénomène a trait aux conséquences des évolutions de la participation à l'activité, avec, d'un côté, l'arrivée progressive vers l'âge de la retraite de générations de femmes plus actives que les précédentes et d'immigrés, et, de l'autre, la permanence de dispositifs de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispense de recherche d'emploi).

Les simulations de départ à la retraite

En partant de la pyramide des âges des actifs occupés, et en supposant que les comportements d'activité soient tendanciellement inchangés (en matière d'activité féminine, d'immigration et de pratiques de cessation anticipée d'activité), on peut réaliser une simulation des départs en retraite pour la décennie 2000.

Le premier constat est celui d'une forte augmentation de ces départs qui passeront, en proportion des effectifs, de 1,3% par an entre 1995 et 2000 à 2% entre 2000 et 2005 et 2,8% entre 2006 et 2010. Au cours de la décennie ce sont 5,7 millions de personnes qui devraient quitter ainsi l'emploi.

Dans deux métiers sur trois, la proportion annuelle de départ définitif dépassera 2,2% sur l'ensemble de la décennie 2000-2010. En dehors des professions agricoles où les flux de départs en retraite étaient déjà très élevés (3% de l'emploi total chaque année entre 1995 et 2000), **les sorties de salariés âgés s'accroîtront dans tous les domaines professionnels au cours de la décennie 2000.**

C'est dans les professions de la banque, la fonction publique, l'enseignement, et les industries légères que cette proportion sera la plus forte (supérieure à 3% des effectifs). Elle sera également élevée (supérieure à 2,5%) dans

⁶ Extrait du rapport du CGP (2002) : « 2005 : Le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires ».

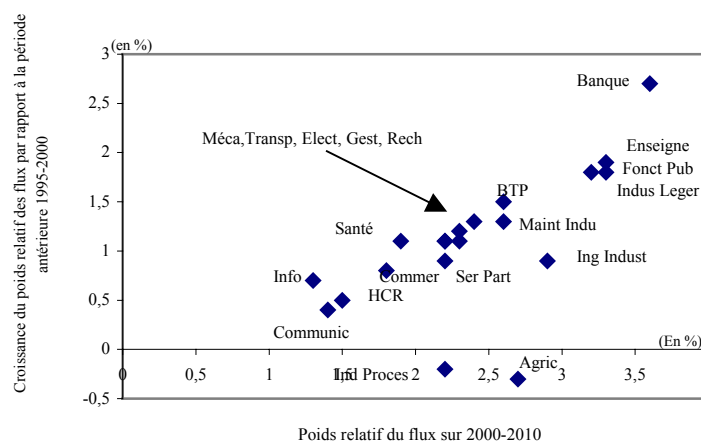
⁷ Retraites et cessations anticipées d'activité (préretraites, dispenses de recherche d'emploi, ...).

la construction et la maintenance industrielle (notamment pour la plupart des familles professionnelles d'ouvriers qualifiés et de techniciens) ainsi que pour les ingénieurs et cadres de l'industrie.

Elle sera par contre modérée (inférieure à 1,5%) dans trois domaines professionnels du tertiaire : l'informatique, la communication et l'hôtellerie-café-restauration, qui concentrent plutôt des jeunes.

Trois autres domaines du tertiaire (santé, services aux particuliers et commerce), trois de l'industrie (mécanique, électricité-électronique, process) ainsi que ceux des transports, de la recherche et de la gestion sont dans une situation intermédiaire.

Graphique 8 : Départs en retraite par domaines professionnels



Source INSEE-DARES.

Poids relatif (en % de l'emploi total du domaine) des flux de départs en retraite par domaines professionnels dans la décennie 2000-2010 comparé à ce qu'il était de 1995 à 2000.

Note de lecture : Dans le domaine professionnel de la banque et des assurances, les flux annuels moyens de départs en retraite représenteraient sur la période 2000-2010 3,6% de l'emploi du domaine, soit une croissance de 2,7 points par rapport à ce qu'étaient ces flux sur la période 1995-2000.

Tableau 15 : Poids des flux annuels de départs en retraite par rapport aux effectifs durant la décennie 2000-2010 et comparaison avec la période 1995-2000

	Poids relatif du flux sur 2000-2010	Croissance du poids relatif des flux par rapport à la période antérieure (1995-2000)
Banque et Assurance	3,6	2,7
Enseignement	3,3	1,8
Industrie légère Leg	3,3	1,9
Fonction Publique	3,2	1,8
Ingénieur de l'Industrie	2,9	0,9
Agriculture	2,7	-0,3
Maintenance industrielle	2,6	1,3
BTP	2,6	1,5
Mécanique	2,4	1,3
Transport	2,3	1,1
Electricité électronique	2,3	1,2
Industries de Process	2,2	-0,2
Services aux Particuliers	2,2	0,9
Gestion-administration	2,2	1,1
Recherche	2,2	1,1
Santé	1,9	1,1
Commerce	1,8	0,8
Hotel Café Restaurant	1,5	0,5
Communication-spectacle	1,4	0,4
Informatique	1,3	0,7

Source INSEE-DARES.

Poids relatif (en % de l'emploi total du domaine) des flux de départs en retraite par domaines professionnels dans la décennie 2000-2010 comparé à ce qu'il était de 1995 à 2000.

Note de lecture : Dans le domaine professionnel de la banque et des assurances, les flux annuels moyens de départs en retraite représenteraient sur la période 2000-2010 3,6% de l'emploi du domaine, soit une croissance de 2,7 points par rapport à ce qu'étaient ces flux sur la période 1995-2000.

Bibliographie :

Commissariat Général du Plan, Groupe de prospective des métiers et des qualifications (2002) : *2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires*, collection « Qualifications et prospective », La documentation française.

Amar M. et Topiol A. (2001) : « L'emploi par métier en 2010 », *Premières Synthèses*, n° 43-4, DARES.

Topiol A. (2001) : « L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite : une approche par métiers », *Document d'études*, n° 47, DARES.

Fiche 10 : Productivité des âgés

Les taux d'emploi des seniors sont plus bas en France que dans la plupart des autres pays de l'OCDE. De nombreux travaux économétriques ont été réalisés sur les déterminants de leur offre de travail, mais peu ont porté sur les comportements des entreprises à leur égard. Pourtant, comme le montre l'enquête ESSA menée par la Dares en 2001 (cf. fiche 13), même en cas de difficulté de recrutement, de nombreux responsables d'entreprise sont réticents à recruter des plus de 50 ans. On peut donc penser que l'insuffisance de la demande de travail adressée aux âgés par les entreprises est en partie responsable de la faiblesse de leur taux d'emploi.

Une des raisons fréquemment invoquée pour expliquer cette faible demande de salariés âgés est que leurs rémunérations seraient trop élevées ou leur productivité trop faible, et donc leur ratio productivité/salaire trop bas. Mais la vérification d'une telle affirmation est difficile à réaliser et les études empiriques très rares aussi bien en France qu'à l'étranger, compte tenu de l'extrême difficulté à mesurer concrètement la productivité et à avoir des données appropriées pour la réalisation de cette mesure. La productivité est en effet une construction statistique « abstraite » qui, sauf pour quelques activités, ne peut donner lieu à une mesure physique concrète.

Une première approche a consisté à chercher à la mesurer au niveau individuel, le plus souvent au moyen de tests psychométriques ou d'appréciations / notations émises par des supérieurs hiérarchiques. Mais les tentatives de la « mesurer » ainsi ne s'avèrent pas satisfaisantes : problème de la subjectivité des mesures, échantillons petits aux résultats très difficilement généralisables, savoir-faire lié à l'expérience difficilement mesurable mais qui pourtant peut compenser d'éventuelles lacunes ou le déclin de certaines capacités, non prise en compte des éléments d'efficacité apportés par les seniors au collectif de travail (effet de mémoire et d'expérience), etc.

Une approche plus récente consiste non plus à chercher à estimer la productivité au niveau individuel, mais plutôt à évaluer la productivité moyenne de groupes de salariés définis par certaines caractéristiques semblables, ici l'âge. Il s'agit de voir s'il y a une relation entre structure par âge des effectifs et performances de l'entreprise. La productivité moyenne de chaque classe d'âge est ainsi définie par sa « contribution » à la valeur ajoutée de l'entreprise. Mais ce travail d'estimation d'une fonction de production par âge est délicat en raison d'un certain nombre de difficultés méthodologiques, et notamment le fait que les corrélations mises en évidence entre la structure par âge et la productivité d'une entreprise ne sont pas toujours des causalités. En effet toute variation de la productivité de l'entreprise ne dépend pas que de son seul facteur travail : beaucoup de phénomènes extérieurs ont un effet sur cette productivité, en particulier les aléas de la demande. Une baisse de la demande qui conduit à réduire des effectifs et donc à choisir les salariés à licencier ne changerait pas la « contribution » de chaque classe d'âge à la productivité de l'entreprise si le poids de chacune dans la masse salariale restait inchangé.

Mais c'est plutôt la main d'œuvre la plus mobile (notamment les jeunes) dont on va se séparer le plus facilement, et le poids relatif des âgés va donc mécaniquement augmenter alors que la production diminue. La simultanéité de ces phénomènes ne doit pas amener à affirmer que la productivité des âgés a baissé. Comme on constate que les salariés âgés sont surreprésentés dans les entreprises les plus grandes, les plus capitalistiques, mais aussi les plus anciennes et dans des secteurs en perte d'emploi (en particulier l'industrie) et qu'ils sont sous représentés dans les entreprises créatrices d'emploi (notamment les services), on peut penser que le sens de la causalité est le suivant : des entreprises ont davantage de travailleurs âgés (en n'embauchant pas ou peu et donc en ne renouvelant pas leur personnel) parce qu'elles sont moins productives, et non pas l'inverse.

Une étude française récente tâche de surmonter ces difficultés méthodologiques et de mesurer la « contribution » des différents âges (en 9 classes) à la performance des entreprises (privées et grandes entreprises nationales). Réalisée par l'INSEE sous le titre *Âge, salaire et productivité : la productivité des salariés décline-t-elle en fin de carrière ?*, Elle s'appuie sur les mesures du nombre d'heures travaillées et des coûts salariaux provenant des déclarations administratives de données sociales (DADS), ainsi que de la valeur ajoutée et du capital (par les immobilisations productives brutes) tirés des déclarations de Bénéfices Réels normaux (BRN). Les estimations ont été réalisées sur 70 000 entreprises (correspondant à 25% des emplois).

La nécessité d'utiliser certaines méthodes statistiques notamment pour résoudre le problème de simultanéité des phénomènes conduit à une certaine marge d'incertitude autour de certains résultats (dits en termes statistiques, les résultats sont fiables mais avec un intervalle de confiance assez grand). Par ailleurs, la nécessité de suivre les comptes des entreprises sur un temps d'observation suffisamment long conduit à ne pas retenir celles qui ont disparu au cours de la période (et qui ont donc souvent été les moins productives). De plus on ne peut connaître, par définition, que la contribution des salariés en emploi donc en partie ici aussi les plus productifs (les autres étant au chômage, et pour les plus de 55 ans parfois en préretraite).

Ces diverses contraintes obligent à conserver toujours une certaine prudence dans l'interprétation des résultats. Néanmoins ceux ci sont suffisamment marqués pour pouvoir être retenus.

Ils montrent que le coût salarial moyen et la productivité moyenne ont des profils globalement similaires d'évolutions suivant l'âge, que ce soit dans l'industrie, le commerce ou les services. Le coût salarial augmente fortement jusque vers 40-45 ans, de façon plus atténuée ensuite et la productivité croît de façon parallèle puis se stabilise jusqu'à 55 ans, diminuant peut-être un peu après (mais ce décrochage à partir de cet âge entre productivité et coût salarial n'est pas statistiquement significatif). Au total le rapport productivité/salaire ne diminuerait pas avec l'âge.

Bien sûr, le fait que la productivité moyenne augmente globalement avec l'âge ne signifie pas que les productivités individuelles augmentent forcément avec l'âge. Le phénomène mis en évidence pourrait traduire un problème de composition des classes d'âge notamment en termes de qualification. On sait que les salariés âgés occupent plus souvent des emplois qualifiés ; on sait aussi que les différences de salaires s'accroissent avec l'âge en particulier parce que l'influence de la qualification s'accroît au fil du temps ; pour les très qualifiés, le salaire augmente avec l'âge, pour les non qualifiés, il plafonne très tôt (vers 40 ans). Malheureusement une mesure statistiquement fiable du profil de productivité des âges par qualification n'a, jusqu'à présent, pu être réalisée.

Les auteurs de l'étude insistent sur le fait que leur conclusion est « de rejeter l'idée d'un problème général de demande de salariés âgés qui serait dû à une évolution défavorable du ratio moyen du salaire sur la productivité ». Elle n'est pas d'affirmer qu'il ne se pose pas de problème du rapport productivité/salaire pour les âgés, ajoutant qu'il peut y avoir problème pour « certaines sous-catégories de salariés ou certains sous groupes d'entreprise », par exemple là où il y a des changements technologiques importants ; la productivité plus faible des salariés âgés s'y expliquerait par une obsolescence des compétences. Mais globalement cela n'affecterait pas « la productivité relative moyenne de l'ensemble des salariés âgés du privé ».

Cette dernière remarque pose toutefois le problème de la permanence du constat actuel pour l'avenir étant donné les changements technologiques en cours notamment avec la diffusion et l'intensification de l'usage des nouvelles technologies de l'information (NTIC), de même avec les changements organisationnels fondés sur des modalités de management davantage centrées sur l'individualisation des performances que par le passé. Avec ces phénomènes qui sont apparemment amenés à prendre de l'ampleur, les modalités concrètes de travail évolueraient d'une façon qui accélérerait davantage l'obsolescence des qualifications et des « compétences » des âgés ; et donc soit les âgés seront davantage exclus (par non embauche ou/et licenciement c'est ce que semble montrer la fiche 4 pour les mouvements d'emploi récents) soit leur « contribution » mesurée à la productivité des entreprises diminuerait. Mais a contrario jouera dans un sens favorable à la productivité des âgés le fait qu'arriveront à ces âges des générations disposant d'un niveau de formation plus élevé. Sans compter qu'on peut espérer que le rôle de la formation continue, beaucoup moins favorable aujourd'hui aux âgés, qu'il soit mesuré en terme d'accès ou de contenu (cf. fiche 12), se développe dans l'avenir.

Cette étude apporte donc un élément de réponse à la difficile question initiale des déterminants de la demande de travail des salariés âgés, en affirmant que, jusqu'à présent, le rapport productivité moyenne/coût salarial moyen ne semble pas leur être particulièrement défavorable.

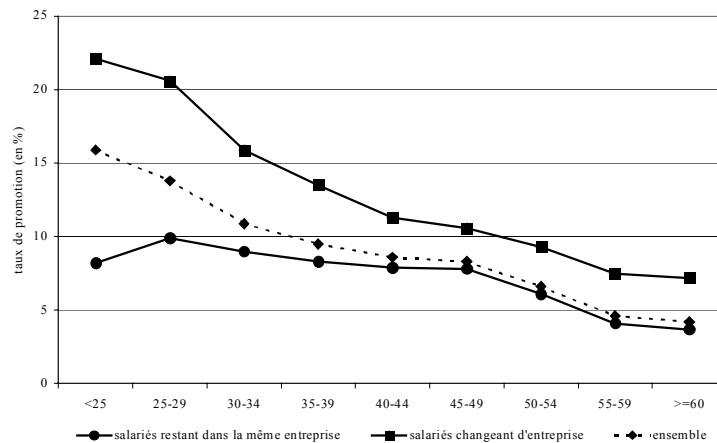
Bibliographie :

Aubert P. et Crépon B. (2004) : « Âge, salaire et productivité : la productivité des salariés décline-t-elle en fin de carrière ? », *Economie et Statistique*, n° 368, INSEE.

Fiche 11 : Mobilité professionnelle des salariés âgés

La proportion de salariés bénéficiant d'une promotion baisse de façon continue avec l'âge. En particulier, après 50 ans, les ouvriers et employés ont moins de chances de promotion sociale que les jeunes ou les individus d'âge médian, que ce soit lors d'un changement d'entreprise ou en restant dans la même entreprise.

Graphique 9 : Promotion sociale des ouvriers et employés



Parmi les ouvriers et employés en 1996 et toujours salariés en 1999, proportion accédant au niveau de profession intermédiaire, cadre ou chef d'entreprise salarié.

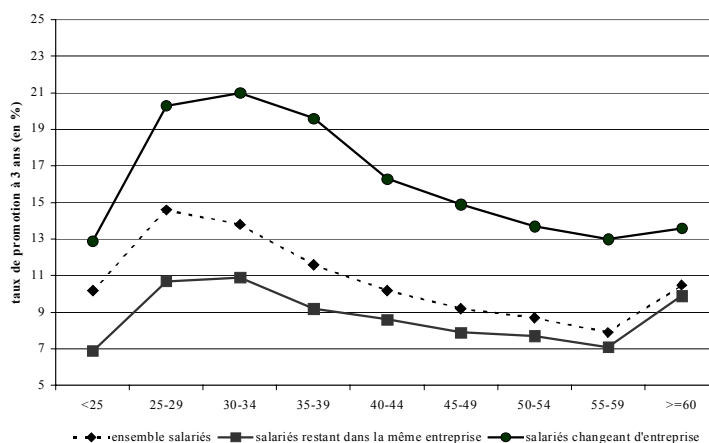
Source : DADS, INSEE ; traitement : DARES.

Les différentes catégories qui forment le monde des employés et ouvriers de plus de 50 ans n'ont pas la même chance d'accéder à une promotion (Lainé, 2003). Les employés sont ainsi favorisés par rapport aux ouvriers. Travailler à temps partiel ou avoir un emploi intermittent constitue en revanche un frein à la promotion. Les femmes sont également désavantagées. La mobilité géographique (changement de région) ainsi que le changement d'entreprise favorisent de façon très importante la promotion.

Le taux d'encadrement dans l'entreprise où se trouve le salarié joue aussi un rôle considérable sur les chances de promotion. Les trajectoires des salariés dépendent ainsi beaucoup d'un « effet entreprise ». S'il s'agit d'une promotion interne, la promotion dépend du nombre d'emploi de niveau supérieur existant. Au-delà de cet effet un peu mécanique, on peut supposer que l'environnement technologique du salarié, approché ici par la qualification, favorise l'acquisition de compétences et motive le salarié pour l'obtention d'un niveau de qualification supérieur. Appartenir à une très grande entreprise favorise aussi la promotion, de même qu'être salarié dans le secteur de l'énergie ou des services financiers.

La promotion sociale permettant d'accéder à trois ans au statut de cadre ou de chef d'entreprise salarié pour les professions intermédiaires est maximale pour les 25-34 ans. Au-delà on observe une baisse régulière. Les seniors n'échappent pas au tarissement de la promotion mais aucun phénomène de baisse plus brutale n'est observé après 50 ans, à l'inverse de ce qui se passe pour les ouvriers et employés. La mobilité externe (changement d'entreprise) est plus favorable à la promotion des professions intermédiaires et cadres, cependant, tout comme pour les ouvriers et employés, son effet bénéfique s'atténue pour les salariés à partir de 40 ans.

Graphique 10 : Promotion sociale des professions intermédiaires



Parmi les professions intermédiaires en 1996 et toujours salariés en 1999, proportion accédant au niveau de cadre ou chef d'entreprise salarié.

Source : DADS, INSEE ; traitement : DARES.

Bibliographie :

Brunet F. (2003) : « Comment les entreprises anticipent-elles le vieillissement de l'emploi ? », *Données Sociales*, INSEE.

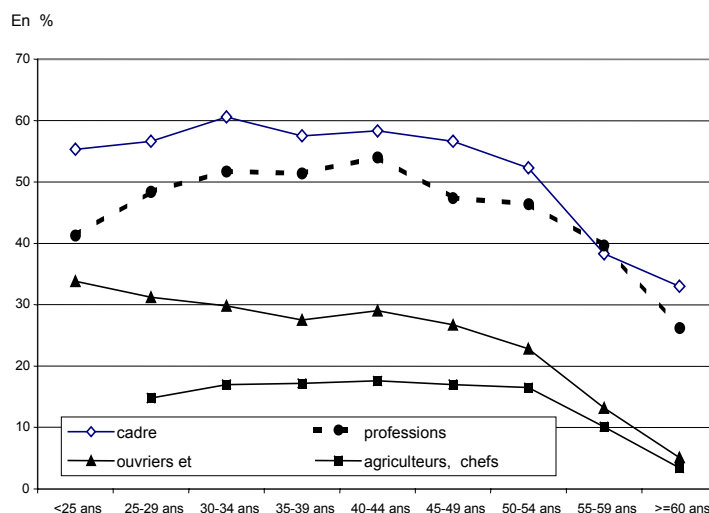
Lainé F. (2003) : « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS », *Document d'études*, DARES, n° 66.

Richet-Mastain L. (2003) : « Les établissements à main-d'œuvre qualifiée plus attentifs à la gestion prévisionnelle des effectifs selon l'âge », *Premières Synthèses*, n° 29.1, DARES.

Fiche 12 : Formation continue des seniors

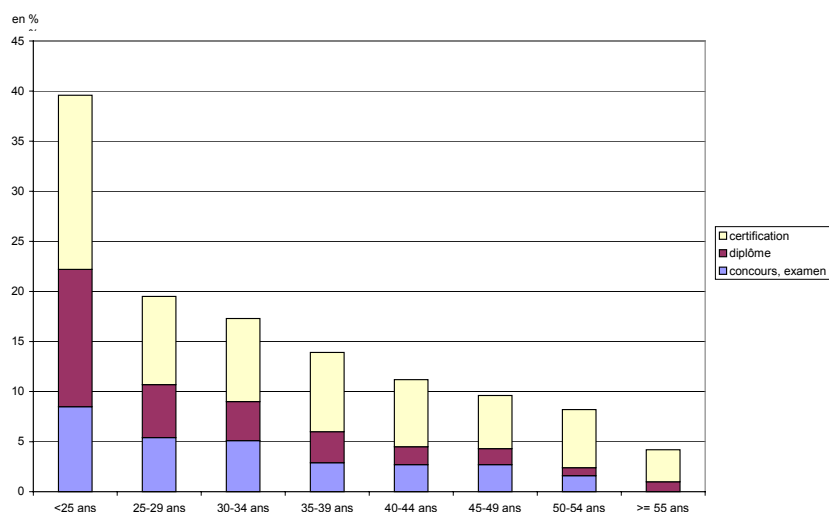
A partir de 45 ans, l'accès à la formation continue baisse pour les actifs en emploi, en se réduisant encore plus au-delà de 45 ans. Cette réduction de la formation pour les plus âgés s'observe à tous les niveaux de qualification : il est particulièrement fort pour les ouvriers et employés (graphique 11). La proportion de formations qualifiantes (préparation d'un diplôme ou d'un examen, certification) est aussi très faible aux âges les plus élevés (graphique 12).

Graphique 11 : Taux d'accès à la formation continue des actifs occupés selon l'âge et la qualification



Pourcentage de personnes déclarant avoir suivi une formation entre janvier 1999 et mars 2000
Source : enquête « formation continue 2000 » ; traitement DARES.

Graphique 12 : Proportion de formations qualifiantes parmi l'ensemble des formations

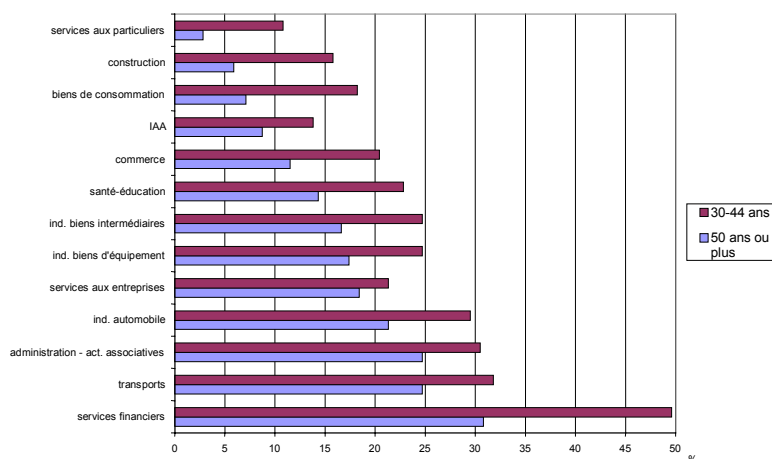


Source : enquête « formation continue 2000 » ; traitement DARES

Selon le secteur d'emploi, les travailleurs âgés bénéficient plus ou moins de la formation. Dans les services aux particuliers, la construction, les industries de biens de consommation, les industries agroalimentaires et le commerce, secteurs pratiquant plutôt une gestion flexible de la main d'œuvre, les ouvriers et employés seniors bénéficient très peu de formation et connaissent une situation bien plus défavorable que les 30-44 ans

(graphique 13). Dans ces secteurs où les jeunes constituent le point d'appui essentiel pour la flexibilité de l'emploi, la formation continue des plus âgés est certainement peu stratégique. Au contraire, dans les services financiers, les transports ou les administrations, la formation professionnelle est beaucoup plus pratiquée, s'inscrivant dans une politique qui bénéficie à tous aux 30-44 ans mais aussi aux plus âgés.

Graphique 13 : Accès à la formation continue selon l'âge et les secteurs d'activité pour les employés et ouvriers



Pourcentage de personnes déclarant avoir suivi une formation dans le cadre d'un plan de formation entre janvier 1999 et mars 2000

Source : enquête « formation continue 2000 » ; traitement DARES.

Bibliographie :

Aucouturier A.-L. (2001) : « La formation continue est arrivée près de chez vous », *Premières Synthèses*, n° 43.2, DARES.

Fournier C. (2003) : « Développer la formation continue des seniors ? Deux questions préliminaires », *Formation Emploi*, n° 81.

Lainé F. (2003) : « Les seniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles », *Premières Synthèses*, n° 12.1.

Santelmann P. (2003) : « L'engagement en formation en milieu de vie professionnelle », *Actualités de la formation permanente*.

Fiche 13 : Entreprises face au vieillissement : l'enquête ESSA

La DARES a réalisé une enquête sur l'emploi des salariés selon l'âge (enquête ESSA) auprès de trois mille établissements du secteur privé et semi-concurrentiel entre janvier et avril 2001. Il s'agissait d'interroger les employeurs (chefs d'établissements ou directeurs des ressources humaines) sur leur prise de conscience et leurs actions par rapport au vieillissement de la main d'œuvre. L'âge constitue-t-il un facteur discriminant dans la gestion des ressources humaines ? Comment les entreprises perçoivent-elles les changements démographiques susceptibles de les affecter ? Se préparent-elles à y faire face, et si oui quelles stratégies se proposent-elles de mettre en œuvre ?

1. Il y a peu de discrimination selon l'âge des salariés sauf à l'embauche

D'après ce qu'affirment les responsables des entreprises, la gestion de la main-d'œuvre (évolutions salariales, promotions, formations, licenciements économiques, ...) n'est plus vraiment différenciée selon l'âge. Elle l'est plutôt selon la qualification et les compétences des salariés.

La différenciation par âge est en revanche très marquée à l'embauche : ainsi même en cas de difficulté de recrutement, un responsable sur deux refuse de recruter davantage de seniors.

2. Des avantages aussi pour les seniors

Les employeurs apprécient les seniors pour leur expérience et leur conscience professionnelle. A l'inverse, les jeunes sont appréciés pour leur faculté d'adaptation aux changements. Globalement, les employeurs estiment qu'une augmentation de la proportion de seniors dans leur établissement aurait, des effets négatifs sur le plan de la performance individuelle (productivité moindre, salaire plus élevé) et positifs sur le plan collectif (mémoire, expérience).

3. Peu de préoccupation face au vieillissement

Un responsable sur deux n'a pas encore réfléchi à l'impact du vieillissement. A l'inverse un responsable sur cinq s'y prépare.

Tableau 16 : Préoccupation des entreprises face au vieillissement

% d'établissements...	
dont le responsable n'a pas encore réfléchi à la question du vieillissement	47
dont le responsable a une idée précise de la situation	23
dans lesquels il y a une réflexion globale sur le vieillissement	13
qui s'attendent à rencontrer un problème de départs massifs et s'y préparent	19
qui gèrent la pyramide des âges	19

Source : Dares, ESSA 2001 (Enquête sur l'emploi des salariés selon l'âge).

4. Les facteurs favorables à la gestion prévisionnelle de la pyramide des âges

Si dans l'ensemble, les entreprises ont peu intégré la question du vieillissement dans leur réflexion sur la gestion de la main d'œuvre, la sensibilisation à cette question, est, toutes choses égales par ailleurs, plus forte dans les entreprises :

- de grande taille,
- employant beaucoup de seniors et peu de jeunes,
- ayant connu récemment un choc technologique ou organisationnel,
- composées de plusieurs établissements,

- dont les effectifs sont en augmentation.

5. Comment les entreprises qui se préparent au vieillissement l'anticipent-elles ?

Par rapport aux entreprises qui ne se préparent pas au vieillissement, les entreprises qui s'y préparent forment davantage les seniors et tous les âges, aménagent plus les fins de carrière, adaptent plus les postes de travail des seniors, et font davantage évoluer leurs salaires. Et elles tentent davantage de se séparer d'eux en cas de licenciement économique et embauchent plus de jeunes pour rééquilibrer la pyramide des âges.

Bibliographie :

Anglaret D. et Massin M. (2002) : « Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises », *Premières Synthèses*, n° 45.1, DARES.

Brunet F. (2002-2003) : « Comment les entreprises anticipent-elles le vieillissement de l'emploi ? », *Données sociales*, Insee.

Brunet F. et Richet-Mastain L. (2002) : « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », *Premières Synthèses*, n° 15.3, DARES.

Minni C. et Topiol A. (2002) : « Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique », *Premières Synthèses*, n° 15.1, DARES.

Monso O. et Tomasini M. (2003) : « Le vieillissement dans les entreprises : faire face aux innovations technologiques », *Premières Synthèses*, n° 09.2, DARES.

Richet-Mastain L. (2003) : « Les établissements à main-d'œuvre qualifiée plus attentifs à la gestion prévisionnelle des effectifs selon l'âge », *Premières Synthèses*, n° 29.1, DARES.

Fiche 14 : Santé et accès à l'emploi des quinquagénaires

En mars 2002, 9,2 millions de personnes de 15 à 64 ans (soit 24% de celles en âge de travailler) déclarent avoir un problème de santé de longue durée ou un handicap. Le problème induit pour la moitié d'entre elles (13% du total) des limitations de leurs capacités de travail qui se traduisent parfois par une éviction de l'emploi, puisque seulement 44% de ces dernières travaillent contre 65% pour l'ensemble des valides.

La proportion de personnes souffrant de ces limitations augmente avec l'âge. Elle est de 23,3% pour l'ensemble des 50-64 ans (contre 11,4% chez les 30-49 ans) et est beaucoup plus fréquente pour les inactifs et les chômeurs que pour les actifs occupés. Parmi eux, elle est la plus élevée pour les catégories ouvrières et maximale chez les ouvriers non qualifiés âgés de 50 à 64 ans (22,6% contre 7,9% pour les cadres du même âge).

Tableau 17 : Personnes déclarant des limitations à leurs capacités de travail

	15-29 ans	30-49 ans	50-64 ans	Ensemble
Non salariés	3,6	7,2	14,1	9,7
Cadres	3,9	3,7	7,9	4,8
Professions Intermédiaires	4,1	7,1	11,2	7,4
Employés	5,3	8,1	15,7	9,0
Ouvriers qualifiés	5,7	8,5	17,6	9,8
Ouvriers non qualifiés	5,7	14,5	22,6	12,8
Ensemble actifs occupés	5,0	7,9	14,1	8,7
Chômeurs	8,3	18,8	28,7	16,7
Inactifs	5,8	30,2	34,9	20,1
Ensemble population 15-64 ans	5,6	11,4	23,3	12,9

Lecture : 22,6% des ouvriers âgés entre 50 et 64 ans en emploi déclarent des limitations

Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi auprès des personnes ayant des problèmes de santé de longue durée ou un handicap, mars 2002, DARES.

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, c'est la maladie non professionnelle qui est la cause la plus fréquente des limitations des capacités de travail des âgés (52% des cas pour les personnes âgées de 50 à 64 ans, 47% pour les hommes et 57% pour les femmes). L'origine professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle) vient en second avec 22% des cas, davantage pour les hommes (31%) que pour les femmes (14%), puis les accidents hors travail (accident de la route, accident domestique) et enfin les problèmes liés « à la naissance ».

Les limitations des capacités de travail ont un impact très négatif sur la participation à l'emploi des personnes concernées, et tout particulièrement pour les plus de 50 ans (taux d'emploi de 35% contre 61% pour les personnes valides du même âge).

Tableau 18 : Taux d'emploi des 50-64 ans selon l'existence de limitations de capacités de travail

	Malades déclarant des limitations à leurs capacités de travail	Personnes valides
Non salariés	51	74
Cadres	51	78
Professions Intermédiaires	41	64
Employés	36	58
Ouvriers	31	57
Total	35	61

Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi auprès des personnes ayant des problèmes de santé de longue durée ou un handicap, mars 2002, DARES.

Bibliographie :

Amar M. et Amira S. (2003) : « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée. Premiers résultats de l'enquête emploi de mars 2002 », *Premières Synthèses*, n° 41.3, DARES.

Fiche 15 : Conditions de travail des salariés âgés

L'évolution des conditions de travail observée depuis une quinzaine d'années n'est globalement pas favorable. Les pénibilités physiques ne reculent pas autant que le progrès technique pourrait le faire espérer et les modèles d'organisation du travail évoluent vers plus de rigueur, plus de tension. On assiste donc à une persistance des pénibilités physiques et à une augmentation très nette des rythmes de travail et des facteurs de charge mentale, liée au cumul de contraintes industrielles et marchandes. Quelle est la situation des salariés âgés dans ce contexte ?

1) Une relative protection qui va en diminuant

Pendant longtemps, jusqu'au milieu des années 80, les salariés âgés bénéficiaient d'une relative protection, surtout au sein des grandes entreprises où la gestion du personnel favorisait l'ancienneté. Les années 1980 ont surtout été marquées par une progression des risques professionnels et des horaires atypiques, alors que la décennie 1990 a connu plutôt une augmentation des contraintes de rythme de travail. Cette évolution a provoqué d'importants bouleversements dans la situation de travail de tous les salariés notamment des plus âgés.

En effet, comme les études ergonomiques le montrent, c'est par des stratégies fines d'organisation de leur travail personnel que les salariés âgés compensent les effets pénalisants de l'âge et préservent leur capacité à faire face aux difficultés de leur travail. Les innovations organisationnelles, la polyvalence et autres modifications censées améliorer la productivité déstabilisent souvent ces stratégies. Les salariés doivent alors constamment réinventer de nouvelles. L'évolution de leurs compétences n'est, de plus, pas favorisée par les entreprises qui leur accordent moins de formation qu'aux plus jeunes.

Les enquêtes conditions de travail montrent que les salariés âgés demeurent relativement moins exposés aux pénibilités et aux risques que leurs cadets. A partir de 50 ans, les proportions de salariés soumis à des efforts physiques, à des secousses ou vibrations, à des pénibilités visuelles ou à des températures extrêmes diminuent par rapport aux plus jeunes, mais restent élevées, se situant à peine en dessous de la moyenne. Les exigences posturales semblent plus durement ressenties par les plus âgés. En outre, depuis les années 80, le nombre moyen de pénibilités physiques et de risques professionnels déclarés par les personnes s'accroît au fil du temps pour une même génération (graphiques 14 et 15).

Avec l'âge, les contraintes de temps sont plus lâches et la flexibilité du travail moins forte. Le travail paraît donc un peu plus extensif pour les plus âgés, leurs horaires apparaissent plus stables, moins sujets aux pointes d'activité. Les seniors font preuve d'une plus grande autonomie dans leur travail, notamment du fait de leur plus grande expérience professionnelle, mais ils peuvent moins compter sur le collectif de travail et se plaignent plus souvent que le manque de coopération les empêche d'effectuer correctement leur travail.

L'étude descriptive de l'évolution des conditions de travail montre que si à chaque période (1984, 1991, 1998) la proportion de personnes touchées par les diverses contraintes de rythme diminue quand on va des générations les plus jeunes aux plus âgées, l'intensification du travail se produit néanmoins à tout âge. Il y a donc une augmentation régulière de l'exposition des salariés les plus âgés aux exigences de rythmes de travail tant techniques (graphique 16) que marchandes (graphique 17) entre 1984 et 1998. Enfin, la proportion des plus de 55 ans soumis à des horaires atypiques (travail de nuit, du week-end ou horaires alternants) tout en restant moins importante que pour les plus jeunes a, entre 1991 et 1998, davantage progressé que pour ces derniers.

2) Une protection qui peut aussi n'être qu'apparente

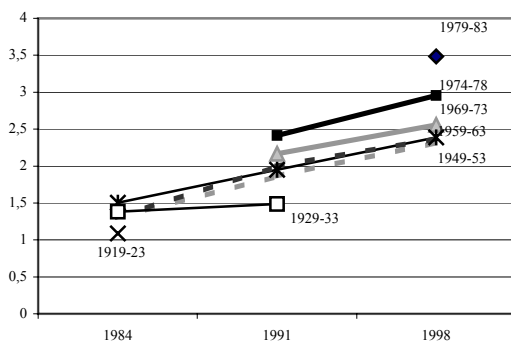
Il faut de plus avoir à l'esprit que la moindre exposition des plus âgés aux pénibilités et risques peut être pour partie le fruit d'une sélection des salariés. En effet, ceux restant en emploi au-delà de 55 ans peuvent avoir mieux résisté aux conditions de travail les plus pénibles. Ou encore, les salariés les plus exposés aux contraintes et pénibilités du travail peuvent être exclus du marché du travail, mis au chômage ou en retraite anticipée.

En ce qui concerne les effets du travail sur la santé des individus, l'enquête « Insertion des travailleurs handicapés » de 2002 donne quelques indications : plus d'un million de personnes (soit 2,6%) parmi les 15-64 ans déclarent souffrir depuis au moins 6 mois d'une affection qu'ils disent être d'origine professionnelle, réduisant leur capacité à travailler ou à se déplacer. Un tiers de ces personnes attribuent leur affection à un

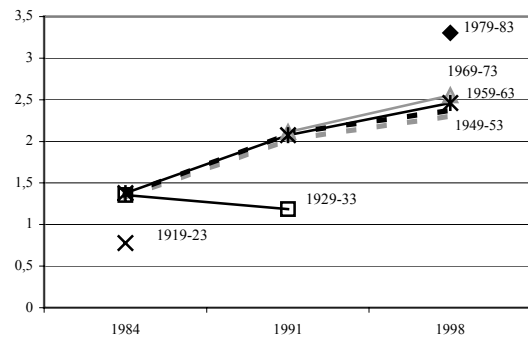
accident du travail et 60% à une maladie d'origine professionnelle. 3,7% des personnes sans emploi entre 15 et 64 ans disent ne plus travailler à cause d'une affection d'origine professionnelle (6,8% pour les ouvriers).

Parmi les personnes âgées de 50 ans ou plus, 15% des actifs occupés voient leur capacité de travail ou de déplacement limitée par leur état de santé (graphique 18). Parmi les ouvriers, cette proportion passe à 20%, à la fois en raison des exigences physiques du travail et de l'importance de leurs affections (graphique 19). Parmi les sans emploi ayant déjà travaillé, 31% des individus souffrent d'une affection limitante. 17% des personnes atteintes d'une affection limitante attribuent l'origine de celle-ci à leur travail. La proportion passe à 23% dans le cas des ouvriers. Dans cette tranche d'âges, 12% des ouvriers sans emploi déclarent ne plus pouvoir travailler du fait de leur affection d'origine professionnelle (7% pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles).

Graphique 14 : Nombre moyen de contraintes de pénibilité physique subies par générations

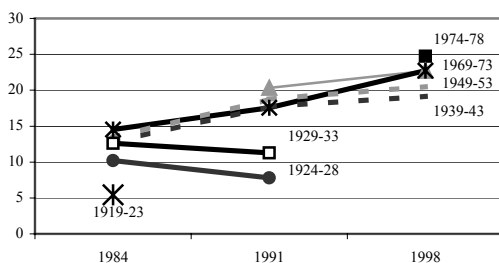


Graphique 15 : Nombre moyen de risques professionnels par génération

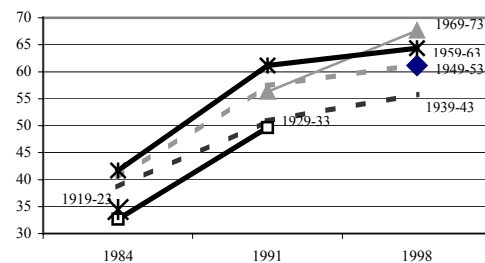


Lecture : On peut suivre l'évolution du nombre moyen de pénibilités physiques ou de risques professionnels entre 1984 et 1998 pour chaque génération quinquennale. Pour alléger le graphique nous n'avons représenté qu'une génération sur deux. Certaines générations ne comportent qu'un ou deux points, dans la mesure où elles sont trop âgées ou trop jeunes pour participer au marché du travail les années non renseignées.

Graphique 16 : Rythme de travail imposé par des contraintes techniques par génération



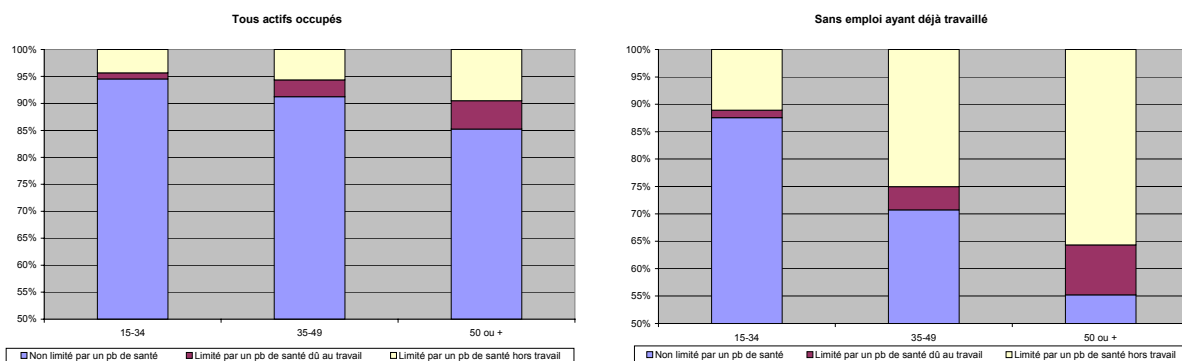
Graphique 17 : Rythme de travail imposé par des contraintes marchandes par génération



Source : Enquêtes conditions de Travail : 1978, 1984, 1991 et 1998 – DARES⁸

⁸ Ces graphiques sont tirés d'une étude réalisée par Ariane Pailhé (à paraître).

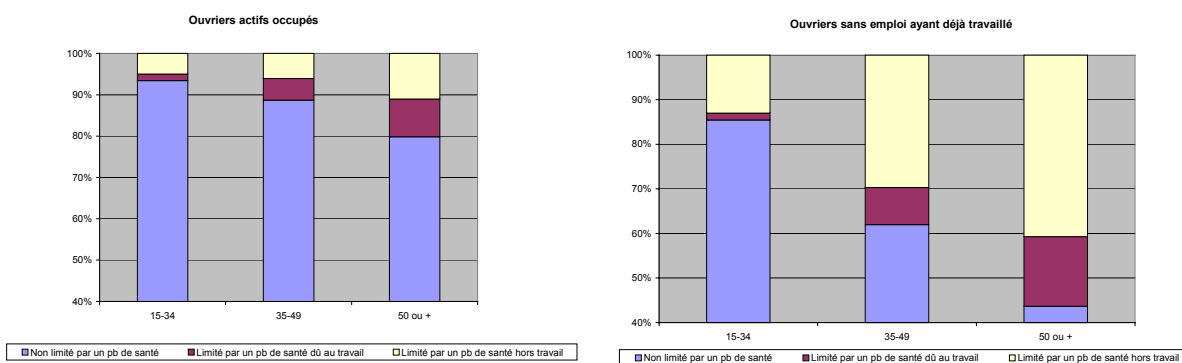
Graphique 18 : Répartition de la population selon le groupe d'âge et l'origine du problème de santé limitant la capacité de travail ou de déplacement



Champ : personnes en emploi ou ayant déjà travaillé.

Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi auprès des personnes ayant des problèmes de santé de longue durée ou un handicap, mars 2002, DARES.

Graphiques 19 : Répartition des ouvriers selon le groupe d'âges, l'existence et l'origine du problème de santé limitant la capacité de travail ou de déplacement



Champ : ouvriers en emploi ou ayant déjà travaillé.

Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi auprès des personnes ayant des problèmes de santé de longue durée ou un handicap, mars 2002, DARES.

Bibliographie

Guignon N., Pailhé A. (2004) : « Les conditions de travail des seniors », *Premières Synthèses*, n° 19.2, DARES.

A paraître Ouvrage collectif (2004) : « Les conditions de travail : enseignements de 20 ans d'enquête », OCTARES.

Fiche 16 : Prérétraites publiques

Fin 2002, environ 125 000 personnes bénéficiaient de préretraites publiques ou conventionnelles totales.

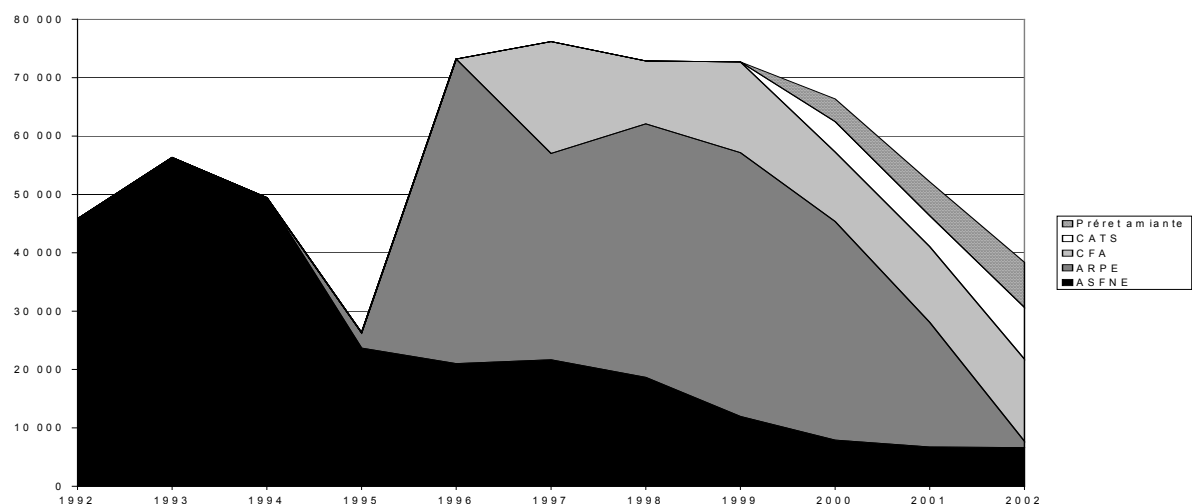
Tableau 19 : Répartition des bénéficiaires de préretraites selon les dispositifs

Allocation spéciale du fonds national de l'emploi (ASFNE)	Allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE, partenaires sociaux)	Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés		Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA)	Congé de fin d'activité (CFA)
		CATS non aidée	CATS aidée		
35 800	37 900	5 800	12 300	13 900 (estimation)	20 000 (estimation)

Source : Unédic, CNAV, Ministère de la fonction publique, estimation Dares

Ces personnes appartiennent presque toutes à la tranche d'âge 55-64 ans, à l'exception de certains préretraités de l'amiante puisque ce dispositif est ouvert dès l'âge de 50 ans.

Graphique 20 : Entrées dans les différents dispositifs de préretraites totales



Source : Unédic, CNAV, Ministère de la fonction publique, exploitation Dares.

Fermeture progressive des préretraites généralistes

Depuis 1999, les flux d'entrées dans les préretraites publiques et conventionnelles sont en baisse constante et très forte. De plus de 70 000 entrées par an entre 1996 et 1999, le niveau des entrées est passé à environ 40 000. Cette baisse globale masque des évolutions divergentes :

- Deux dispositifs sont en voie d'extinction : l'ARPE et le CFA.
- Un dispositif a atteint un niveau plancher après avoir été la principale préretraite du début des années 1990, l'ASFNE. Cette préretraite a été recentrée en 2001 sur les PME et les établissements en très grande difficulté économique et a fait l'objet d'un relèvement des taux de contribution des entreprises.

- Deux dispositifs récents atteignent leur vitesse de croisière, la CAATA et la CATS. Si leurs modalités sont différentes, leur principe est proche : permettre à des travailleurs qui ont connu des conditions de travail pénibles ou dangereuses de bénéficier d'un retrait anticipé d'activité.

La préretraite progressive

45 600 personnes sont en préretraite progressive (PRP) fin 2002. Ce dispositif a été très fortement concurrencé par les cessations anticipées totales d'activité. Depuis le second semestre 2001, la PRP connaît un nouvel accroissement de ses effectifs. Toutefois la loi d'août 2003 portant réforme des retraites supprime ce dispositif à compter du 1^{er} janvier 2005.

PRESENTATION SOMMAIRE DES DISPOSITIFS :

L'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) permettait le départ anticipé de salariés remplissant certaines conditions d'âge et de durée de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse. En contrepartie les entreprises s'engagent à effectuer des embauches compensatrices. Ce dispositif est géré par l'Unedic.

L'allocation spéciale du fonds national de l'emploi (ASFNE) permet à une entreprise, dans le cadre d'un plan social négocié avec l'État, le départ anticipé de salariés.

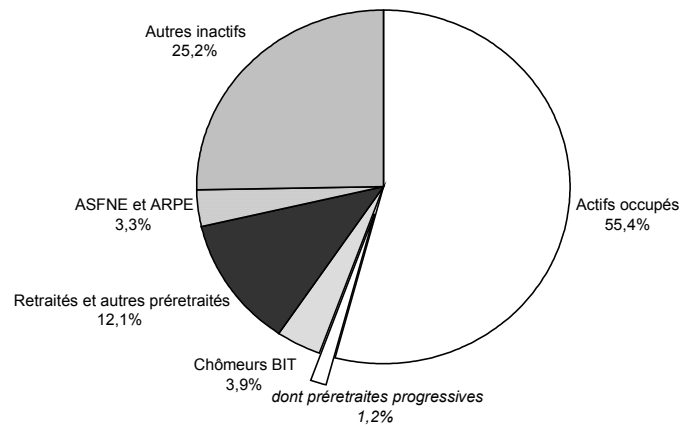
La cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) permet le départ anticipé de salariés ayant connu des conditions de travail reconnues pénibles. Cette condition est nécessaire pour que l'État prenne en charge partiellement l'allocation de préretraite.

La préretraite progressive permettait le passage à temps partiel de salariés en fin de carrière dans des entreprises qui avaient engagé un processus de réduction de leurs effectifs ou dans des entreprises qui avaient des capacités d'embauche. Dans ce dernier cas, les départs progressifs devaient être compensés par des embauches. L'État participait au financement de l'allocation de remplacement.

Le congé de fin d'activité (CFA) permet le départ anticipé d'agents de la fonction publique remplissant certaines conditions d'âge et de durée de cotisation. L'extinction progressive de ce dispositif est programmée.

La cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) concerne les salariés et anciens salariés d'établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, de ports, ainsi que d'établissements de construction et de réparation navale.

Graphique 21 : Situation sur le marché du travail des personnes âgées de 55 à 59 ans en mars 2001



Sources : INSEE, Unedic, estimations DARES.

Bibliographie

Anglaret D. (2004) : « Poursuite de la baisse des préretraités en 2002 », *Premières Synthèses*, n° 04.1, DARES.

Fiche 17 : Dispositions en faveur de l'embauche des seniors

Dispositifs destinés à lutter contre la sélectivité défavorable du marché du travail envers certaines populations, les contrats aidés jouent un rôle important dans l'embauche des 50 ans et plus : 107 230 d'entre eux ont été recrutés dans le cadre de ces dispositifs en 2002⁹.

Il est toujours difficile de mesurer l'impact des dispositifs sur le devenir des personnes bénéficiaires étant donné que chacun d'entre eux concerne des publics spécifiques. Les évaluations réalisées par la DARES, avec constitution d'échantillons de référence de personnes non passées dans ces dispositifs mais présentant un certain nombre de caractéristiques objectivables semblables aux bénéficiaires, permettent néanmoins de comparer la situation des personnes ayant ou non bénéficiées de contrat aidé. Les résultats amènent plutôt à penser que le passage en contrat aidé améliore les chances de réinsertion professionnelle des plus de 50 ans.

Les plus de 50 ans sont un des publics prioritaires des dispositifs de contrats aidés ...

Trois mesures comportent des dispositions en faveur de l'embauche des 50 ans et plus :

- dans le secteur non marchand : le Contrat Emploi Solidarité (CES) et le Contrat Emploi Consolidé (CEC) ;
- dans le secteur marchand : le Contrat Initiative Emploi (CIE).

Ces trois dispositifs ont en commun d'avoir pour objectif la lutte contre le chômage de longue durée et l'exclusion du marché du travail. Ils visent :

- à favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par l'acquisition de compétences et de savoir-faire ;
- à développer des activités qui répondent à des besoins collectifs non satisfaits.

Ils s'adressent essentiellement aux demandeurs d'emploi de longue durée et aux bénéficiaires de minima sociaux. Les chômeurs d'au moins 50 ans ayant au moins 12 mois d'ancienneté de chômage ou bénéficiaires de l'Allocation Spécifique de Solidarité font partie des publics les plus prioritaires de ces dispositifs. Leur embauche dans le cadre de ces mesures donne droit pour l'employeur à une aide importante :

- pour les CES et CEC, la prise en charge d'une partie de la rémunération (entre les deux tiers et la quasi intégralité du salaire brut suivant les catégories d'employeurs) ;
- pour le CIE, jusque fin 2001 une prime mensuelle de 330 euros pendant deux ans, et une exonération pérenne des charges sociales patronales (tant que le salarié âgé est dans ce dispositif donc éventuellement jusqu'à sa cessation définitive d'activité), depuis le début 2002, l'exonération a été supprimée mais la prime est désormais de 500 euros, depuis juillet 2003 elle peut être perçue pendant 5 ans et ces dispositions s'appliquent aussi aux bénéficiaires du RMI âgés de plus de 50 ans sans condition d'ancienneté de chômage.

... dont ils constituent une importante proportion des bénéficiaires

En 2002, les plus de 50 ans ont représenté 14,3% des entrées en CES, 29,2% des CEC et 26,6% des CIE, alors qu'ils ne constituaient que 5,9% du total des embauches du secteur privé et environ 15% des demandeurs d'emploi.

Leur part des embauches en CES et CEC a augmenté ces dernières années. Mais le nombre total d'entrées dans ces dispositifs a diminué et le nombre d'âgés ainsi embauché est donc moins important qu'il y a quelques années tout en restant élevé.

Pour les CIE, l'année 2002 a marqué une rupture dans la tendance à l'augmentation de la part des recrutements d'âgés. Il est toutefois difficile de savoir si c'est une conséquence de la réforme du dispositif intervenue début 2002 avec la suppression de l'exonération pérenne des charges sociales patronales qui, en 2001, avait concerné 63,7% des âgés embauchés par ce dispositif.

⁹ Y compris par renouvellement du contrat.

La difficulté de l'évaluation de l'impact des mesures sur la réinsertion professionnelle des bénéficiaires

L'évaluation de l'effet des dispositifs d'aide à l'emploi sur la réinsertion professionnelle des personnes concernées est indispensable mais toujours difficile. Les caractéristiques des personnes bénéficiaires et leur itinéraire induisent peu ou prou une orientation plutôt vers tel ou tel dispositif : on constate ainsi que celles qui se retrouvent dans les dispositifs non marchands présentent plutôt des vies professionnelles faites de nombreuses phases de précarité et de chômage, alors que celles qui sont entrées en CIE ont souvent eu, avant l'accident de parcours qui les a conduits au chômage, une carrière professionnelle plus stable.

Des enquêtes et surtout un panel permettent de suivre le devenir des anciens bénéficiaires des dispositifs, et d'apprécier leur impact sur la réinsertion professionnelle.

L'enquête réalisée sur les sortants du dispositif de CEC du premier trimestre 1999 montre, qu'un an après, une minorité de plus de 50 ans est en emploi (33,4% contre 55,5% pour les 40-50 ans). Près de 30% sont au chômage (comme pour les 40-50 ans) et pratiquement autant sont inactifs (contre 0,7% pour les 40-50 ans).

Pour les autres dispositifs, un panel permet de comparer le devenir des bénéficiaires des mesures avec celui d'un échantillon de référence composé de personnes de caractéristiques semblables (en termes d'âge, de niveau de formation, de sexe et d'ancienneté au chômage) mais n'ayant pas bénéficié des mesures. Le biais de sélection à l'entrée en mesure est ainsi réduit mais il existe néanmoins encore du fait de caractéristiques personnelles non prises en compte ou inobservables.

Les résultats sur la situation des personnes sorties des dispositifs CES et CIE au cours du dernier trimestre 1999 montrent 27 mois plus tard un impact relativement significatif de ces mesures sur la réinsertion professionnelle des plus de 50 ans.

A la sortie d'un CES, la minorité de seniors qui dispose d'un emploi est le plus souvent en CEC

27 mois après leur sortie du dispositif, les CES de 50 ans et plus :

- sont moins fréquemment en emploi que les 26-49 ans (43,5% contre 62,8%), et quand ils le sont, c'est le plus souvent (30,9%) dans l'autre dispositif de contrats aidés du secteur non marchand : le CEC ;
- se trouvent plus souvent au chômage (39% contre 29,7%), et quatre fois plus souvent en inactivité (17,5% contre 4%) ce qui est naturel puisqu'ils sont plus proches de la fin d'activité.

La comparaison avec l'échantillon de référence des plus de 50 ans qui n'ont pas bénéficié du dispositif montre que le passage en CES :

- accroît très fortement la probabilité d'être en emploi (43,5% des ex-CES contre 14,8% des autres), essentiellement parce que les personnes passées en CES se retrouvent très fréquemment en contrat aidé (hors contrats aidés, les situations d'emplois occupent une part équivalente : 12,6% contre 13,5%) ;
- ne diminue pas le risque de chômage : la proportion d'âgés au chômage non bénéficiaires du dispositif est quasiment identique (37%) ;
- diminue sensiblement la probabilité d'être inactif (17,5% contre 47,7% pour les autres).

Le passage des seniors en CIE semble améliorer leurs chances de réinsertion professionnelle

La probabilité de voir le CIE rompu avant terme est un peu moins forte pour les seniors que pour les 30-49 ans, respectivement 30% et 39%.

Les résultats du panel montrent que :

- la probabilité de maintien dans l'entreprise est, pour les 50 ans et plus, identique à la moyenne ;
- les seniors sont moins souvent en emploi que les 30-49 ans (58% contre 79%) et davantage au chômage (23% contre 15%) ou inactifs (19% contre 5%) ;
- le passage en CIE améliore pourtant très notablement l'insertion dans l'emploi : les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans qui ne sont pas passés en CIE sont seulement 18,6% à être en emploi, 48,7% sont au chômage et 29,6% inactifs.

Bibliographie :

Adjerad S. (2003) : « Politique publique de l'emploi : le défi des seniors », *Premières Synthèses*, n° 40-2, DARES.

Bardaji J. (2001) : « Un an après la sortie d'un Contrat Emploi Consolidé : près de six chances sur dix d'avoir un emploi », *Premières Synthèses*, n° 43-3, DARES.

Berger E. et alii (2002) : « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements de conjoncture », *Premières Synthèses*, n° 52-3, DARES.

Berger E. (2003) : « Le CIE : un retour durable à l'emploi », *Premières Synthèses*, n° 44-5, DARES.

Fiche 18 : Âge de départ à la retraite : une comparaison internationale

En matière d'âge de départ à la retraite, il est difficile de faire des comparaisons internationales en raison des différences institutionnelles. Toutefois, selon une étude de l'OCDE, l'âge effectif de départ à la retraite est en France un petit peu supérieur à 59 ans et demi (lorsque l'on prend en compte les non salariés, qui partent plus tard à la retraite).

Il est un peu inférieur à celui de la moyenne des pays de l'union européenne (61,7 pour les hommes et 60,6 pour les femmes) et à la moyenne des pays de l'OCDE (63,1 pour les hommes ; 61,3 pour les femmes). C'est au Japon que l'âge effectif de la retraite est le plus tardif.

Tableau 20 : Âge effectif et âge légal de la retraite en 2000

(y compris non salariés)

	Age effectif de la retraite		Age légal de la retraite	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Allemagne	61,0	60,4	63	63
Belgique	58,3	56,9	65	62
Canada	62,8	60,8	65	65
Danemark	64,3	60,6	65	65
Espagne	61,4	61,4	65	65
Etats-Unis	64,7	63,6	65	65
Finlande	60,1	59,7	65	65
France	59,6	59,7	60	60
Italie	59,9	58,1	63	58
Japon	70,0	66,2	60	60
Norvège	64,5	64,3	67	67
Pays-Bas	60,7	59,0	65	65
Portugal	66,1	63,4	65	64
Royaume-Uni	62,4	60,9	65	60
Suède	63,8	62,5	65	65
Moyenne OCDE	63,1	61,3	63,7	61,9
Moyenne Européenne	61,7	60,6	64,4	62,8

Source : enquêtes Forces de Travail ; traitement : OCDE.

Bibliographie :

OCDE (2003) : Perspectives de l'emploi de l'OCDE : vers des emplois plus nombreux et meilleurs.

Fiche 19 : Quelques expériences étrangères en matière de relèvement des taux d'emploi des seniors

Confrontés au vieillissement démographique et, parfois, aux pénuries de main d'œuvre, certains pays européens ont engagé, au cours des années 90, d'importantes réformes de leur régime de retraites et des conditions de travail et d'emploi des travailleurs de plus de cinquante ans. **Les pays du Nord de l'Europe, le Royaume-Uni et l'Allemagne ont ainsi mis en œuvre des réformes diversifiées** mêlant :

- mesures ciblées et approche globale,
- actions sur l'âge de la retraite et prise en compte globale des conditions de travail.

On peut regrouper les pays étudiés en trois catégories.

1. Le premier groupe est composé de la Finlande, des Pays-Bas et du Royaume-Uni. Ces pays ont tous réussi à relever les taux d'emploi et d'activité de leurs salariés âgés par une approche globale.

La Finlande, a mis en place des mesures centrées sur les entreprises :

- Les mesures visent à promouvoir l'adaptation ou le maintien des capacités de travail des salariés âgés et à améliorer les conditions et l'organisation du travail, pour en **réduire la pénibilité**.
- Les entreprises ont bénéficié d'incitations financières pour mettre en place des activités de maintien des capacités de travail et recourir à l'assistance de cabinets de conseil spécialisés dans ce domaine.
- Les entreprises subissent une **pénalisation financière** qui s'applique au prorata de l'usage des dispositifs implicites de retraite anticipée.

Aux Pays-Bas,

- Les **incitations financières** à rester ou à retourner dans l'emploi ont été renforcées.
- A été développée une politique favorisant le temps partiel en fin de carrière (maintien des droits de pension équivalents à ceux des personnes travaillant à temps plein, possibilité de cumul « emploi-retraite » fiscalement avantageuse).

Au Royaume-Uni,

Ce sont essentiellement les mesures applicables à l'ensemble de la population active qui ont été le plus développées.

- Des formules permettent de modifier les horaires à tous les âges de la vie.
- Des formules de retraite partielle offrent une garantie de maintien des droits à pension et des possibilités de compenser la perte de salaire liée à la réduction du temps travaillé.
- Plus qu'ailleurs, la stratégie d'intégration des plus âgés a conduit à une flexibilisation des fins de carrière, notamment pour les moins qualifiés.

2. La Suède et le Danemark forment un deuxième groupe : l'emploi des seniors y est de longue date très élevé (ces deux pays conservent leur première place en Europe en termes d'emploi des 55-64 ans). Les changements y ont été introduits plus tardivement :

- une amélioration des conditions de travail dans les entreprises.
- un système de formation tout au long de la vie qui n'a pas encore d'équivalents dans les autres pays d'Europe,

En Suède, les mesures récentes ont donc plutôt consisté à renforcer les contraintes et les incitations financières à partir en retraite à un âge plus avancé :

- Accentuation des contrôles sur les chômeurs pour qu'ils acceptent de participer à des programmes de formation ou de prendre des emplois, classiques ou d'utilité publique.
- Abandon des aides de l'État aux préretraites partielles.
- Modification en profondeur du régime de retraite. La loi votée en 2001 aboutissant à un système dont une partie repose sur le principe de répartition et l'autre sur le principe de capitalisation ; un principe d'ajustement actuariel s'applique à l'ensemble. Tout départ avant 65 ans réduit le niveau de pension perçu. Mais, symétriquement, tout individu a la possibilité de travailler au-delà de 65 ans, ce qui accroît sa pension.

Au Danemark, la préférence a été donnée aux réponses globales de lutte contre le chômage, d'aménagement des conditions de travail et de formation tout au long de la vie.

- Les mesures de contraintes juridiques ou financières sont très peu développées aussi bien pour les actifs que pour les firmes.
- La récente réforme des préretraites incite les salariés qui auraient droit à abandonner toute activité professionnelle à 60 ans (au lieu de 65 ans, âge légal de la retraite) à conserver une activité, en autorisant largement le cumul d'un emploi à temps partiel et la perception d'une partie des prestations de préretraite.

3. L'Allemagne, une situation à part, caractérisée par un contexte de chômage élevé et une réforme lente.

La réforme s'est centrée sur le système des retraites, a été **difficilement acceptée** et le taux d'emploi des seniors s'est peu amélioré ces dernières années. La réforme du financement des retraites, définitivement adoptée en mai 2001, a introduit un système « mixte ». Celui-ci repose en partie sur le système public par répartition dont le volume des prestations est plafonné à long terme, et un système complémentaire de fonds de capitalisation alimenté, en principe, exclusivement par les salariés avec des avantages fiscaux importants.

Au milieu des années 90, les conditions d'accès aux préretraites ont été durcies et remplacées par des dispositions en faveur des préretraites partielles.

Bibliographie :

Delteil V. et Redor D. (2003) : « L'emploi des seniors en Europe du nord », *Premières Synthèses*, n° 10.3, DARES.

Guillemard A.M. (2003) : « L'âge de l'emploi, les sociétés à l'épreuve du vieillissement », Armand Colin, mai.

- № 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- № 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- № 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- № 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- № 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- № 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- № 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- № 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- № 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- № 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- № 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- № 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- № 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- № 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- № 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- № 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- № 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- № 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- № 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- № 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- № 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- № 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- № 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- № 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- № 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- № 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- № 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- № 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- № 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- № 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- № 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- № 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- № 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- № 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- № 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- № 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- № 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- № 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- № 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- № 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares*, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- № 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- № 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exploratoire auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- № 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- № 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- № 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- № 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- № 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- № 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- № 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- № 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- № 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- № 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- № 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- № 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADÉ et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- № 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- № 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADÉ, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- № 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- № 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- № 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- № 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- № 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- № 64 *Enquête « REPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- № 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLY (GIP-MIS), janvier 2003.
- № 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- № 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- № 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- № 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.

- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.
- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS)*, novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Âge et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.