

D

DOCUMENT D'ÉTUDES

COLLOQUE "ÂGE ET TRAVAIL"

EMPLOI ET TRAVAIL DES SENIORS : DES CONNAISSANCES À L'ACTION

13 mars 2007

Synthèse des principales données
sur l'emploi des seniors

Coordination
Pierre MARIONI

N° 125
Juin 2007

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 DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ

Présentation

Notre pays se distingue au sein des pays industrialisés par un taux d'emploi comparativement faible et les pouvoirs publics se sont donnés l'ambition de le faire augmenter pour faire face aux conséquences économiques et financières du vieillissement démographique.

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 seniors, ainsi que les références de publications qui permettent d'en savoir plus sur ce sujet.

On y trouve des données statistiques et des analyses de l'influence de l'âge sur le marché du travail, comparant la situation des seniors à celles de leurs cadets :

- évolution de l'emploi, des mouvements d'emploi et du chômage des seniors (fiches A à G),
- dispositifs publics spécifiques pour favoriser l'embauche et la cessation anticipée d'activité des seniors (fiches H à L),
- spécificités des seniors en terme de formation, de mobilité, coût et productivité du travail, impact des innovations technologiques (fiches M à R),
- santé et conditions de travail selon l'âge (fiches S et T),
- pratiques de recrutement des employeurs envers les seniors (fiche U),
- poids des seniors dans l'emploi par secteur d'activité, profession, taille d'établissement, régions (fiches V et W),
- comparaisons internationales sur l'emploi des seniors et les politiques mises en oeuvre dans six pays européens (fiches X et Y).

Mots clefs : activité des seniors, emploi.

Classification du JEL : J1, J2, J4

Rédacteurs des fiches de ce dossier :

Selma Amira, Christine Charpail, Hèlène Garner-Moyer, Nicole Guignon, Hervé Huyghues Despointes, Frédéric Lainé, Bruno Lutinier, Ronan Mahieu, Mahrez Okba, Pierre Marioni, Roselyne Merlier, Monique Meron, Claude Minni, Marie Reynaud, Viviane Silo, Béatrice Sédillot, Jérémie Torterat, Marie Wierink, Philippe Zamora.

Coordination : Pierre Marioni.

Réalisation : Sylvie Wunderle.

Liste des fiches :

<i>Fiche A : La proportion de seniors en emploi n'augmente que très lentement.....</i>	<i>7</i>
<i>Fiche B : Les évolutions démographiques attendues entre 2006 et 2050 : une population active stabilisée et de plus en plus âgée</i>	<i>11</i>
<i>Fiche C : L'âge moyen de sortie d'activité a peu évolué ces dernières années en France ..</i>	<i>15</i>
<i>Fiche D : Durée de vie au travail.....</i>	<i>21</i>
<i>Fiche E : Les départs en fin de carrière selon les métiers entre 2005 et 2015.....</i>	<i>23</i>
<i>Fiche F : Les mouvements d'emploi après 50 ans dans les entreprises privées : des recrutements peu nombreux et sensibles à la conjoncture économique, des départs principalement vers l'inactivité.....</i>	<i>27</i>
<i>Fiche G : Chômage et retour à l'emploi après 50 ans</i>	<i>35</i>
<i>Fiche H : Plusieurs décennies de cessations anticipées d'activité qui marquent encore aujourd'hui l'activité des plus de 55 ans</i>	<i>37</i>
<i>Fiche I : Préretraites</i>	<i>43</i>
<i>Fiche J : Les dispensés de recherche d'emploi.....</i>	<i>45</i>
<i>Fiche K : Les départs anticipés en retraite pour carrière longue.....</i>	<i>47</i>
<i>Fiche L : Les seniors dans les contrats aidés</i>	<i>51</i>
<i>Fiche M : L'âge de fin d'études des seniors âgés de 50 à 54 ans.....</i>	<i>55</i>
<i>Fiche N : Mobilité professionnelle des salariés âgés parmi les ouvriers, employés et professions intermédiaires.</i>	<i>57</i>
<i>Fiche O : Le coût du travail selon l'âge : l'importance de la génération et de la qualification.....</i>	<i>59</i>
<i>Fiche P : Productivité et coût du travail moyens selon l'âge</i>	<i>63</i>
<i>Fiche Q : Nouvelles technologies, changements organisationnels et gestion de la main d'œuvre âgée par les entreprises.....</i>	<i>67</i>
<i>Fiche R : Les seniors et la formation professionnelle</i>	<i>69</i>
<i>Fiche S : Santé et accès à l'emploi des quinquagénaires</i>	<i>77</i>
<i>Fiche T : Conditions de travail des salariés âgés.....</i>	<i>79</i>
<i>Fiche U : Les établissements recruteurs et les seniors</i>	<i>83</i>
<i>Fiche V : L'emploi des travailleurs âgés par secteur d'activité, par métier et par taille d'établissement</i>	<i>87</i>
<i>Fiche W : Emploi des seniors par région</i>	<i>91</i>
<i>Fiche X : Comparaisons internationales de la participation des seniors à l'emploi : diversité et convergence des situations</i>	<i>93</i>
<i>Fiche Y : Les réformes menées dans quelques pays européens</i>	<i>101</i>

Liste des tableaux :

<i>Tableau 1 : L'emploi des seniors</i>	8
<i>Tableau 2 : Projection de population active : scénario tendanciel (en moyenne annuelle)</i>	13
<i>Tableau 3 : Âge de départ à la retraite par famille professionnelle</i>	18
<i>Tableau 4 : Durées moyennes effectives au travail pour 5 générations</i>	21
<i>Tableau 5 : Poids moyens annuels des départs de l'emploi par rapport aux effectifs sur 2005-2015</i>	26
<i>Tableau 6 : Sorties d'entreprise vers un autre entreprise ou vers l'inactivité-chômage</i>	30
<i>Tableau 7 : Part des principaux motifs de départs des entreprises par classes d'âge en 1996 et 2005</i>	31
<i>Tableau 8 : Demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus en décembre 2006</i>	35
<i>Tableau 9 : Conditions de durées d'assurance et de cotisation pour bénéficier d'une retraite anticipée</i>	47
<i>Tableau 10 : Part des publics cibles dans les embauches en CIE, CAE et contrat d'avenir</i>	53
<i>Tableau 11 : Répartition par âge de fin d'études des 50-54 ans de 1991 à 2005.</i>	56
<i>Tableau 12 : Niveau en 2002 et évolution en termes réels entre 1997 et 2002 des salaires nets annuels moyens des mêmes personnes en emploi toute l'année à temps complet (secteur privé)</i>	61
<i>Tableau 13 : Taux d'accès des chômeurs à la formation en 2004</i>	69
<i>Tableau 14 : Opinions sur les besoins futurs de formation pour la vie professionnelle</i>	71
<i>Tableau 15 : Facteurs influençant le sentiment de gêne dans l'implication des salariés dans leur travail pour manque de formation</i>	72
<i>Tableau 16 : Orientation des chômeurs vers la formation et réalisation six mois plus tard.</i>	73
<i>Tableau 17 : Personnes déclarant des limitations à leurs capacités de travail</i>	77
<i>Tableau 18 : Taux d'emploi des 50-64 ans selon l'existence de limitations de capacités de travail.</i> 78	
<i>Tableau 19 : Part des recrutements où l'employeur ayant embauché un salarié de 50 ans ou moins déclare qu'une embauche de senior aurait été possible, selon le profil du salarié finalement retenu</i>	86
<i>Tableau 20 : Part des 50 ans et plus dans l'emploi par secteur d'activité</i>	87
<i>Tableau 21 : Métiers à forte présence et métiers à faible présence des plus de 50 ans</i>	89
<i>Tableau 22 : Poids des 50 ans ou plus par taille d'établissement</i>	89
<i>Tableau 23 : Part des plus de 50 ans par région et grandes catégories sociales</i>	91
<i>Tableau 24 : Domaines professionnels par région où la part des plus de 50 ans dépasse 25 %</i>	92
<i>Tableau 25 : Taux d'emploi des 55-64 ans en 2005 et évolution entre 1994 et 2005</i>	95
<i>Tableau 26 : Taux d'emploi et temps partiel dans l'Union européenne, aux Etats Unis et au Japon</i>	98
<i>Tableau 27 : Âge effectif moyen de sortie de l'activité dans divers pays de l'Ocde (moyenne sur la période 2000-2005)</i>	100

Liste des graphiques :

<i>Graphique 1 : Taux d'emploi des 55-64 ans</i>	7
<i>Graphique 2 : Evolution de la participation à l'emploi des hommes et des femmes de 55-59 ans depuis 1975 : taux d'emploi moyen* et taux d'emploi non pondéré**</i>	9
<i>Graphique 3 : Evolution de la participation à l'emploi des hommes et des femmes de 60-64 ans depuis 1975 : taux d'emploi moyen* et taux d'emploi non pondéré**</i>	10
<i>Graphique 4 : Projection de population active en moyenne annuelle selon le scénario tendanciel</i>	11
<i>Graphique 5 : Taux d'activité* observés et projetés</i>	12
<i>Graphique 6 : Ratio de dépendance et taux d'activité des 15-64 ans</i>	13
<i>Graphique 7 : Population active observée et projetée : scénarios démographiques</i>	14
<i>Graphique 8 : Age moyen de sortie d'activité : méthode des transitions et méthode survie en activité</i>	16
<i>Graphique 9 : Age moyen de sortie d'activité pour les hommes et pour les femmes : méthode survie en activité</i>	17
<i>Graphique 10 : Personnes en emploi selon l'âge en 2000, 2005 et prévisions 2015</i>	23
<i>Graphique 11 : Poids moyens annuels des départs de l'emploi par rapport aux effectifs sur 2005-2015</i>	25
<i>Graphique 12 : Évolution entre 1982 et 2002 du solde des entrées-sorties d'entreprises hors retraites et préretraites pour les salariés de plus de 50 ans et de 30 à 49 ans</i>	28
<i>Graphique 13 : Proportion de salariés recrutés depuis moins d'un an dans le secteur privé*</i>	29
<i>Graphique 14 : Importance relative* des quatre principaux motifs de départ des entreprises et de l'ensemble des départs pour chacune des classes d'âge (année 2004)</i>	32
<i>Graphique 15 : Evolution des taux de départ de l'emploi par motifs entre 1996 et 2005 pour les 55-59 ans</i>	33
<i>Graphique 16 : Evolution du nombre de bénéficiaires de cessations anticipées d'activité par grandes catégories de dispositifs (effectifs fin décembre) entre 1968 et 2006</i>	38
<i>Graphique 17 : Évolution du nombre de bénéficiaires de cessations anticipées d'activité par grandes catégories de dispositifs (effectifs cumulés fin décembre) entre 1968 et 2006</i>	38
<i>Graphique 18 : Évolution de la proportion de bénéficiaires de cessations anticipées d'activité (effectifs cumulés fin décembre) dans la population en âge de travailler (15-64 ans) entre 1975 et 2006</i>	39
<i>Graphique 19 : Évolution entre 1979 et 2006 de la proportion de bénéficiaires de préretraite, de dispense de recherche d'emploi et de retraite anticipée : effectifs moyens annuels rapportés à la population moyenne annuelle des 55-59 ans</i>	40
<i>Graphique 20 : Dispenses de recherche d'emploi indemnisées</i>	46
<i>Graphique 21 : Flux mensuels de départs anticipés en retraite (en milliers)</i>	48
<i>Graphique 22 : Cumuls mensuels de départs anticipés en retraite (en milliers)</i>	48
<i>Graphique 23 : Nombre de bénéficiaires de départs anticipés en retraite (en milliers)</i>	49
<i>Graphique 24 : Flux annuel d'embauches de seniors en contrats aidés</i>	51
<i>Graphique 25 : Part des seniors dans les embauches en contrats aidés</i>	52
<i>Graphique 26 : Age de fin d'études initiales des personnes âgées de 50 à 54 ans de 1991 à 2005</i> ..	55
<i>Graphique 27 : Promotions selon l'âge des ouvriers et employés de 1997 à 2000 et de 2002 à 2005</i>	58
<i>Graphique 28 : Promotions selon l'âge des professions intermédiaires de 1997 à 2000 et de 2002 à 2005</i>	58
<i>Graphique 29 : Salaires horaires bruts moyens en 2001, par classe d'âge et catégorie de qualification*</i>	59
<i>Graphique 30 : Salaires bruts réels par génération pour les cadres (à gauche) et les non cadres (à droite), en euros de 2000</i>	60
<i>Graphique 31 : Distributions salariales par classes d'âge</i>	61
<i>Graphique 32 : Profils de coût du travail et de productivité selon l'âge et le secteur d'activité</i>	64
<i>Graphique 33 : Taux d'accès des salariés à la formation financée par leur employeur</i>	69
<i>Graphique 34 : Nombre moyen de contraintes de pénibilité physique subies par générations</i>	80
<i>Graphique 35 : Nombre moyen de risques professionnels par génération</i>	80
<i>Graphique 36 : Rythme de travail imposé par des contraintes techniques par génération</i>	81

<i>Graphique 37 : Rythme de travail imposé par des contraintes marchandes par génération.....</i>	<i>81</i>
<i>Graphiques 38 : Répartition de la population selon le groupe d'âge et l'origine du problème de santé limitant la capacité de travail ou de déplacement</i>	<i>81</i>
<i>Graphiques 39 : 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</i>	<i>81</i>
<i>Graphique 40 : Des réticences plus fortes à embaucher un senior dans l'agriculture et les IAA et dans les services aux entreprises.....</i>	<i>85</i>
<i>Graphique 41 : Part des 50 ans et plus dans l'emploi par domaine professionnel.....</i>	<i>88</i>
<i>Graphique 42 : taux d'emploi des 55-64 ans pour plusieurs pays de l'Ocde (1)</i>	<i>93</i>
<i>Graphique 43 : taux d'emploi des 55-64 ans pour plusieurs pays de l'Ocde (2)</i>	<i>93</i>
<i>Graphique 44 : Taux d'emploi des 15-64 ans et taux d'emploi des 55-64 ans en 2005.....</i>	<i>96</i>
<i>Graphique 45 : Evolution entre 1994 et 2005 des taux d'emploi des 15-64 ans et des 55-64 ans.....</i>	<i>97</i>

Fiche A : La proportion de seniors en emploi n'augmente que très lentement

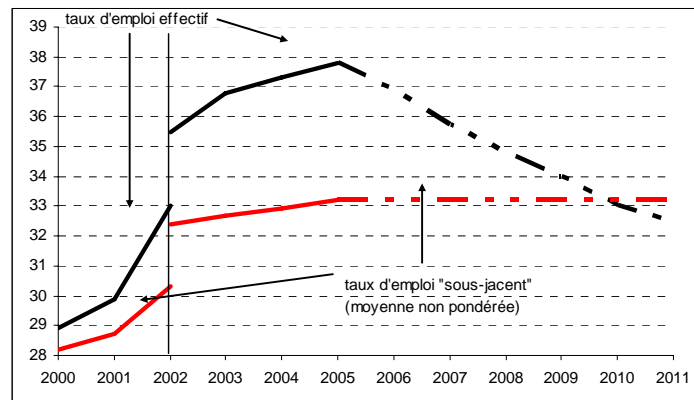
En 2005, les personnes au travail âgées de 50 ans ou plus occupent près d'un quart des emplois et un cinquième de l'emploi salarié privé. Si ces proportions n'ont jamais été si élevées, elles résultent cependant pour l'essentiel de l'évolution démographique : en 1996, les premières générations du « baby-boom » ont atteint 50 ans ; depuis, le nombre des plus de 50 ans n'a cessé de croître (*Tableau 1*).

Mais à peine un peu plus de la moitié des 50-64 ans travaillaient¹ en 2005, et surtout seulement 37,8 % des 55-64 ans, soit sensiblement moins que la moyenne de l'Union européenne (42,5 %), et beaucoup moins que l'objectif de 50 % préconisé par les Conseils européens à l'horizon 2010.

Cette proportion, le taux d'emploi, a beaucoup baissé pour les 55-64 ans durant les années soixante-dix et jusqu'au milieu des années quatre-vingt pour se stabiliser par la suite. Depuis 2001, elle augmente.

Mais la hausse provient surtout de la rupture de série liée au passage en continu de l'enquête Emploi de l'Insee en 2002 (qui est la référence pour le calcul des taux d'emploi) et d'un effet démographique, à savoir la déformation de la composition par âge détaillé de ces classes d'âge : la modification de la structure par âge détaillé accroît depuis 2001 (année où la première cohorte du baby-boom, celle de 1946, a atteint l'âge de 55 ans) le poids des 55-59 ans qui sont structurellement davantage en emploi. La catégorie des 55-64 ans s'est ainsi « rajeunie » avec l'arrivée, après 2001, des nombreuses générations du baby boom à l'âge de 55 ans, phénomène qui se prolonge jusqu'en 2006, au moment où le poids des 60-64 ans dans la population commence à augmenter. Cet effet de composition démographique a largement accentué la hausse des taux d'emploi des 55-64 ans depuis 2000. A partir de 2006, il va au contraire freiner cette hausse (*Graphique 1*).

Graphique 1 : Taux d'emploi des 55-64 ans



Sources : Insee (enquêtes Emploi) et calculs Dares

Note : le taux d'emploi « sous-jacent » correspond à la moyenne des taux d'emploi par âge détaillé, sans pondérer par la taille des populations concernées ; ce calcul permet de neutraliser les effets de composition démographique. La rupture de 2002 résulte du passage en continu de l'enquête Emploi de l'Insee. Pour les années 2006 et suivantes, les courbes ne correspondent en aucun cas à une prévision : elles illustrent seulement le fait que, en cas de stagnation du taux d'emploi sous-jacent, le taux d'emploi effectif diminuerait de plus de 5 points au cours des années à venir pour retrouver à peu près le même niveau que le taux sous-jacent.

¹ Rapport du nombre de ceux ayant un emploi à leur nombre total dans la population : définition du taux d'emploi.

Tableau 1 : L'emploi des seniors

		Part des seniors dans l'emploi total		Proportion de seniors en emploi			
				Taux d'emploi effectif*		Taux d'emploi « sous-jacent » (moyenne non pondérée)**	
		50 ans et plus	55 ans et plus	50-64 ans	55-64 ans	50-64 ans	55-64 ans
EEA	1990	18,0	9,0	43,7	31,1	43,6	30,6
	1996	17,4	7,7	44,0	28,7	43,8	29,1
	2000	20,1	7,2	48,3	28,9	43,6	28,2
	2001	20,6	7,4	49,7	29,9	44,3	28,7
	2002	21,5	8,4	51,0	33,0	45,4	30,3
EEC	2002	22,0	8,9	52,8	35,5	47,2	32,4
	2003	22,5	9,6	52,8	36,8	47,2	32,7
	2004	23,0	10,1	52,9	37,3	47,6	32,9
	2005	23,5	10,7	53,1	37,8	48,1	33,2

Notes : Enquête annuelle réalisée en mars, enquête en continu (moyenne annuelle), l'emploi est défini au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête, concept d'âge privilégié pour le calcul d'un taux d'emploi instantané car indiquant l'âge exact de l'enquêté.

* Nombre de personnes en emploi rapporté à la population totale de la classe d'âge.

** Moyenne non pondérée des taux d'emploi de chaque âge détaillé. Dans ce calcul, chaque âge a le même poids quels que soient ses effectifs. Cet indicateur permet d'éliminer l'effet de déformation de la structure par âge détaillé de la classe d'âge considérée.

Lecture : en 2005, les 55-64 ans représentent 10,7 % de l'emploi total. Parmi les 55-64 ans 37,8 % occupent un emploi, indicateur qui est de 33,2 % en donnant le même poids à chacun des 10 âges qui composent cette grande classe d'âge.

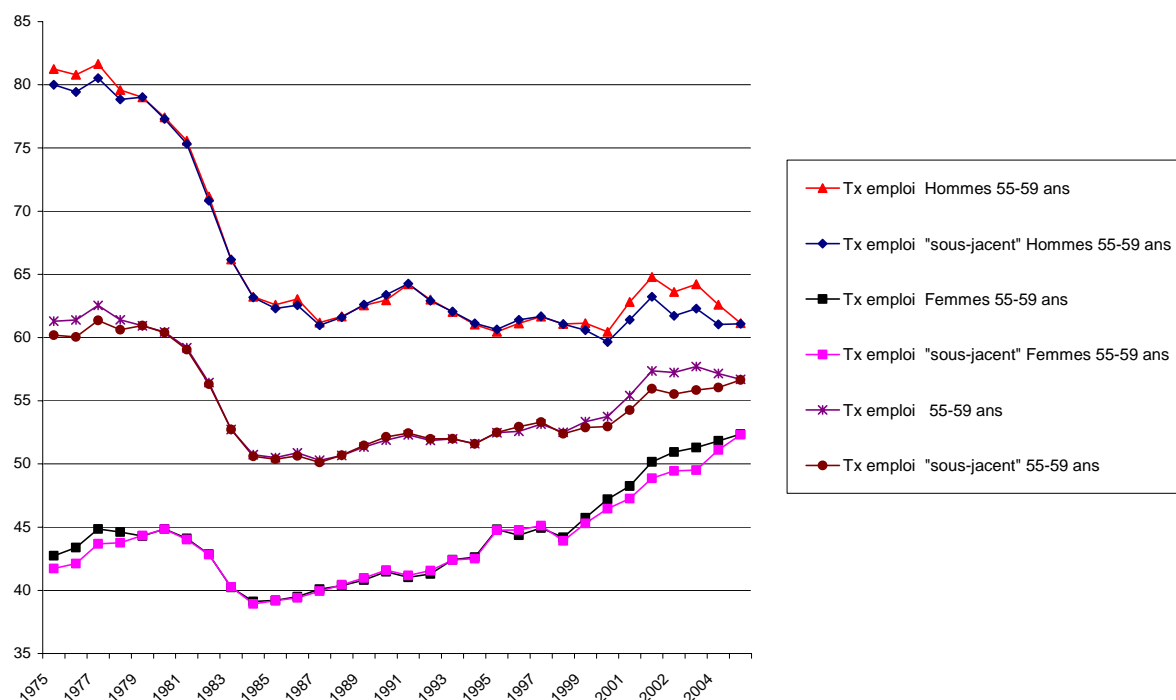
Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelle 1990-2002, en continu 2002-2005) ; calculs Dares.

Eurostat confirme qu'une part importante (4 points sur 9) de l'augmentation *apparente* du taux d'emploi des 55-64 ans en France entre 2000 et 2005 provient de la répartition démographique interne à cette classe d'âge contre en moyenne un cinquième pour l'ensemble des 25 pays de l'Union européenne. Cette caractéristique française, qui traduit l'ampleur particulièrement marquée du baby-boom d'après guerre, laisse craindre que la France éprouve dans les années à venir davantage de difficultés que ses voisins à atteindre les objectifs de taux d'emploi fixés au niveau européen.

Une fois isolé l'effet de déformation de la structure par âge, il apparaît que la participation des 55-64 ans à l'emploi a certes augmenté de 2002 à 2005, mais assez peu (un point). Elle progresse pour les femmes, mais quasiment pas pour les hommes.

Pour les hommes âgés de 55 à 59 ans, on observe même une diminution de 1,2 point, pour l'essentiel, enregistrée au cours de l'année 2004 (*Graphique 2*), année de mise en œuvre des départs en retraite anticipée pour carrière longue, disposition instituée par la réforme des retraites de 2003. Celle-ci, dans un souci d'équité, a voulu indirectement prendre en compte la pénibilité des personnes qui ont commencé à travailler très jeune : elle a donc ouvert la possibilité pour celles qui ont cotisé quarante ans de partir en retraite avant l'âge de 60 ans (cf. fiche K). Pour les femmes, la tendance à l'augmentation de la proportion de celles qui sont en emploi s'est poursuivie. Pour l'ensemble des deux sexes, la progression est extrêmement faible.

Graphique 2 : Evolution de la participation à l'emploi des hommes et des femmes de 55-59 ans depuis 1975 : taux d'emploi moyen* et taux d'emploi non pondéré**



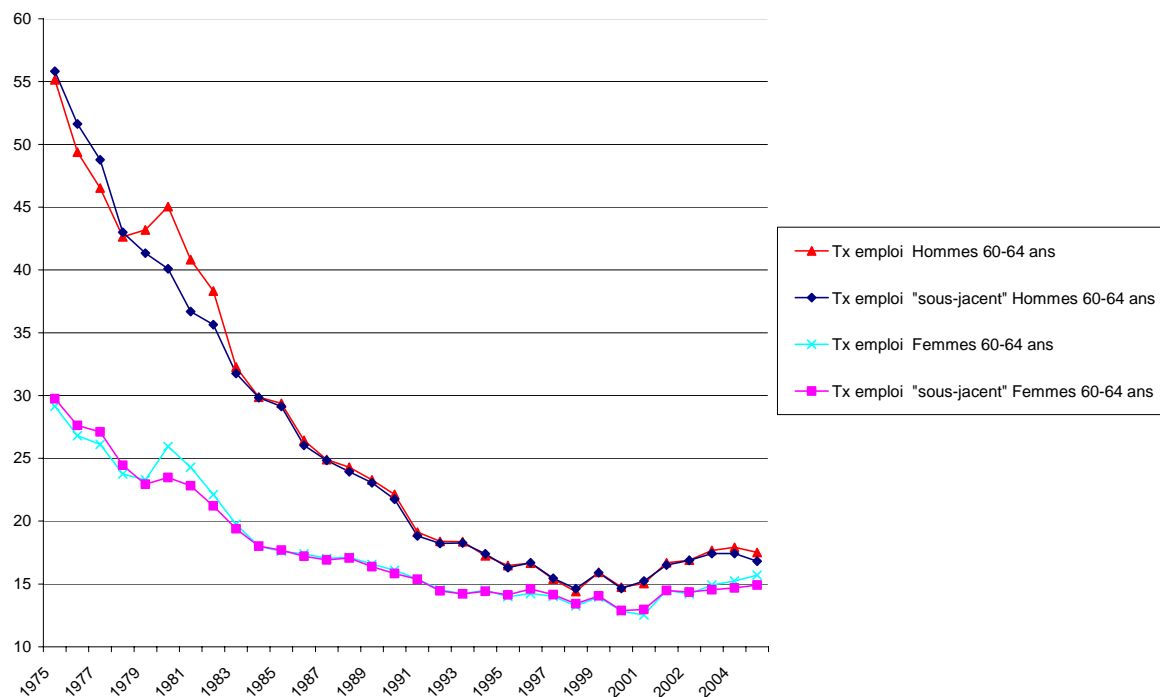
Remarques et source : *idem*

Tableau I, à l'exception du concept d'âge, ici âge au 31 décembre qui permet d'avoir moins de discontinuité entre les données des enquêtes annuelles et celles des enquêtes en continu.

La proportion d'hommes de 55-59 ans en emploi est sensiblement inférieure à la moyenne européenne, alors qu'elle est supérieure pour les femmes.

Cette proportion est par contre inférieure à la moyenne européenne pour les 60-64 ans, pour les femmes et plus encore pour les hommes (20 points de moins que la moyenne de l'Union pour ces derniers). Pour cette classe d'âge des 60-64 ans, les évolutions de ces dernières années (2000-2005) ont été mineures : légère augmentation de la proportion de femmes en emploi (Graphique 3), progression puis léger recul pour les hommes.

Graphique 3 : Evolution de la participation à l'emploi des hommes et des femmes de 60-64 ans depuis 1975 : taux d'emploi moyen* et taux d'emploi non pondéré**



Remarques et source : idem Graphique 2.

Le faible taux d'emploi des seniors résulte d'un consensus social qui a prévalu durant près de trois décennies sur l'idée que l'éviction des salariés âgés de l'activité constitue une des politiques et pratiques les moins douloureuses sur un marché du travail dégradé.

Depuis la fin des années quatre vingt dix, pouvoirs publics et partenaires sociaux s'efforcent de changer les pratiques en matière de cessation d'activité, de formation et de vie au travail, ainsi qu'à favoriser une mobilisation collective des acteurs pour faire davantage participer les seniors à l'activité.

Mais jusqu'à présent l'emploi des seniors n'a que faiblement augmenté. Le modèle d'emploi français qui a pu être qualifié « d'une seule génération au travail » fondé sur une forte participation des 30-54 ans à l'emploi, nettement plus élevé que la moyenne européenne, et une plus forte « éviction » des seniors qu'ailleurs, perdure.

Les habitudes prises par les acteurs semblent très difficiles à faire évoluer. C'est l'ambition du « plan d'action concerté pour l'emploi des seniors » qui se met en place actuellement.

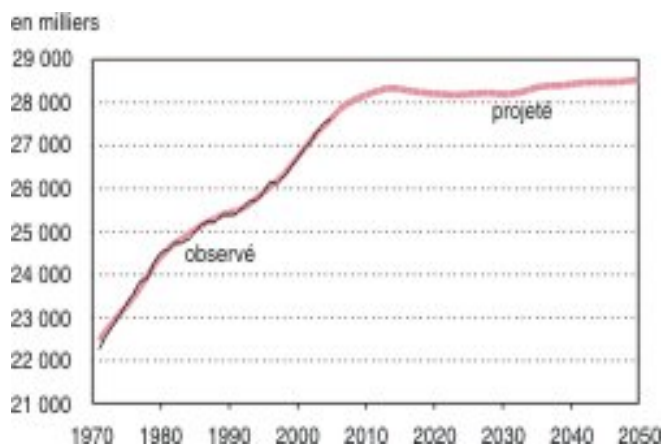
Fiche B : Les évolutions démographiques attendues entre 2006 et 2050 : une population active stabilisée et de plus en plus âgée

Un nombre d'actifs bientôt stabilisé

En 2005, la France métropolitaine comptait en moyenne 27,6 millions d'actifs au sens du BIT, soit 24,9 millions de personnes ayant un emploi et 2,7 millions de chômeurs. En dix ans, la population active, qui rassemble la main-d'œuvre disponible pour contribuer à la production, a augmenté de 1,8 million de personnes. Mais cette croissance est en train de ralentir. Selon la nouvelle projection tendancielle réalisée par l'INSEE, le nombre d'actifs augmenterait encore au même rythme que les années précédentes jusqu'en 2007, puis sa croissance se réduirait progressivement jusqu'à 2015, gagnant 700 000 personnes en 10 ans pour atteindre alors 28,3 millions (*Graphique 4*). La population active se stabiliserait ensuite autour de ce niveau.

Ces nouvelles projections s'écartent de celles précédemment réalisées qui tablaient sur une décroissance de la population active à partir de 2006. Le nouveau profil d'évolution s'explique principalement par des projections de population totale fortement révisées à la hausse, se fondant sur la poursuite des évolutions démographiques récentes : une natalité plus forte (1,9 enfant par femme contre 1,8 précédemment, et un solde migratoire plus élevé : +100 000 par an au lieu de +50 000).

Graphique 4 : Projection de population active en moyenne annuelle selon le scénario tendanciel



Source : projections de population active 2006-2050, Insee.

Les perspectives de ressources en main-d'œuvre dépendent également de l'évolution des comportements d'activité. Au cours de la dernière décennie, ces comportements ont semblé se stabiliser, et le scénario tendanciel prolonge en grande partie ces tendances à l'exception des 60-64 ans (*Graphique 5*) : pour cette catégorie, la projection table sur un redressement sensible des taux d'activité suite aux réformes des retraites de 1993 et 2003 qui allongent les durées de cotisation et modifient les modalités de calcul des pensions (création notamment d'une surcote bénéficiant aux personnes continuant à travailler au-delà de 60 ans bien que réunissant déjà les conditions de liquidation à taux plein).

Ainsi, selon la projection, l'activité des 60-64 ans qui diminuait depuis plus de trente ans devrait remonter sous l'effet combiné des réformes des retraites et de l'allongement de la durée des études. À horizon 2050, selon le scénario tendanciel, les seniors resteraient en activité entre un et deux ans de plus. Le taux d'activité des plus de 60 ans retrouverait progressivement son niveau du début des années 1980 pour les hommes et du début des années 1970 pour les femmes.

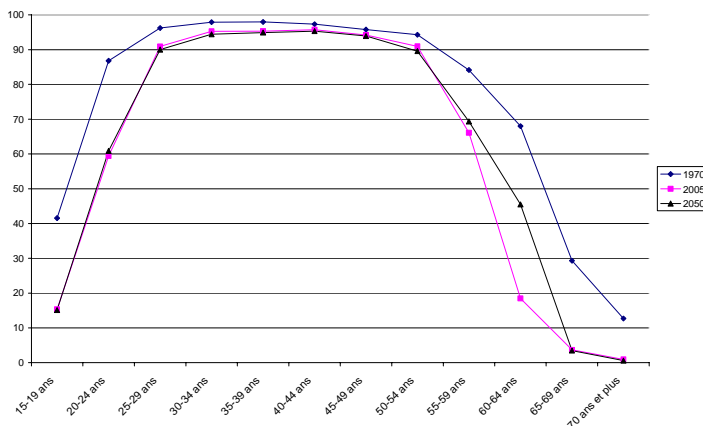
Chez les 55-59 ans, le dispositif de retraites anticipées mis en place en 2004 provoquerait dans un premier temps une baisse de leur activité (entre 2006 et 2010). Mais des études plus longues et une entrée plus tardive dans la vie active rendraient de plus en plus rare le recours à ce dispositif. En 2050, les taux d'activité des hommes seraient légèrement plus élevés qu'en 2005.

Graphique 5 : Taux d'activité* observés et projetés

Femmes



Hommes



* L'activité considérée ici est une moyenne annuelle. Ainsi, un jeune en formation initiale peut aussi contribuer aux ressources en main-d'œuvre le temps de « boulots d'été ».
 Source : enquêtes Emploi, projection de population active 2006-2050, Insee.

Chez les 25-54 ans, l'activité des femmes a continué à se développer au fil des générations mais ce mouvement s'est ralenti au cours de la dernière décennie chez les plus jeunes d'entre elles. Il ne se poursuivrait que chez les 40-54 ans. Chez les hommes, les taux d'activité des 25-54 ans sont toujours en très légère baisse mais se stabiliseraient rapidement en projection.

Enfin, la baisse des taux d'activité des 15-24 ans s'est interrompue depuis le milieu des années 1990 en lien avec l'arrêt du mouvement d'allongement des études. Parallèlement, les places en apprentissage ainsi que le cumul entre emploi et formation initiale se sont développés. L'activité des jeunes resterait, elle aussi, stable en projection.

L'influence du vieillissement de la population : un poids des actifs âgés un peu plus important et un ratio de dépendance en très forte augmentation

La moyenne d'âge de la population active continuerait à s'élever, du fait d'une remontée de l'activité des seniors induite par les réformes des retraite et de l'arrivée des générations nombreuses dans ces tranches d'âge. La part des 55 ans ou plus augmenterait de 11,3 % en 2005 à 14,8 % en 2050 alors que celle des 25-54 ans chuterait de 3 points. Celle des moins de 25 ans resterait stable (*Tableau 2*).

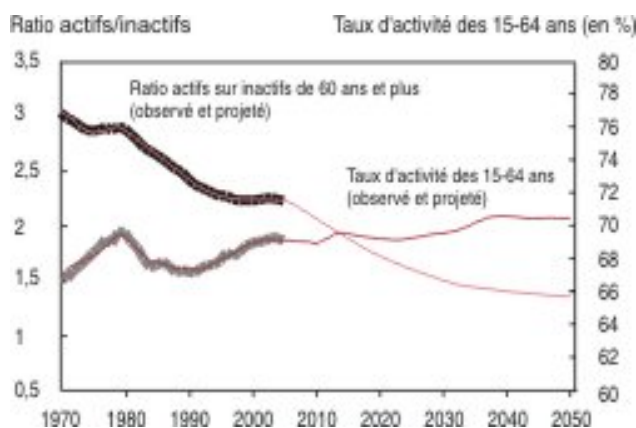
Tableau 2 : Projection de population active : scénario tendanciel (en moyenne annuelle)

	Observé		Projeté			
	1995	2005	2010	2015	2030	2050
Nombre d'actifs (milliers)	25 876	27 639	28 170	28 311	28 190	28 531
Part des femmes (en %)	44,9	46,4	46,7	46,7	46,2	45,8
Part des 15-24 ans	10,5	9,5	9,4	9,0	9,5	9,3
Part des 25-54 ans	81,1	79,1	77,7	77,1	75,7	75,9
Part des 55 ans ou plus	8,4	11,3	12,9	13,9	14,8	14,8
Taux d'activité des 15-64 ans	67,9	69,1	68,9	69,6	69,6	70,5
Rapport actifs / inactifs de 60 ans ou plus	2,3	2,2	2,1	1,9	1,5	1,4

Source : projections de population active 2006-2050, Insee.

La proportion d'actifs parmi les 15-64 ans, le taux d'activité, devrait augmenter légèrement : proche de 69 % en 2005, il gagnerait 1,5 point d'ici 2050. Mais parallèlement, le ratio de dépendance (inactifs de 60 ans ou plus/actifs) continuerait d'augmenter du fait de la forte croissance à venir de la population âgée. Alors qu'il y avait 2,2 actifs pour un inactif de 60 ans ou plus en 2005, on en compterait 1,4 en 2050 (*Graphique 6*), situation toutefois moins défavorable que celle qui était envisagée dans les projections précédentes (1,1) .

Graphique 6 : Ratio de dépendance et taux d'activité des 15-64 ans



Source : projections de population active 2006-2050, Insee.

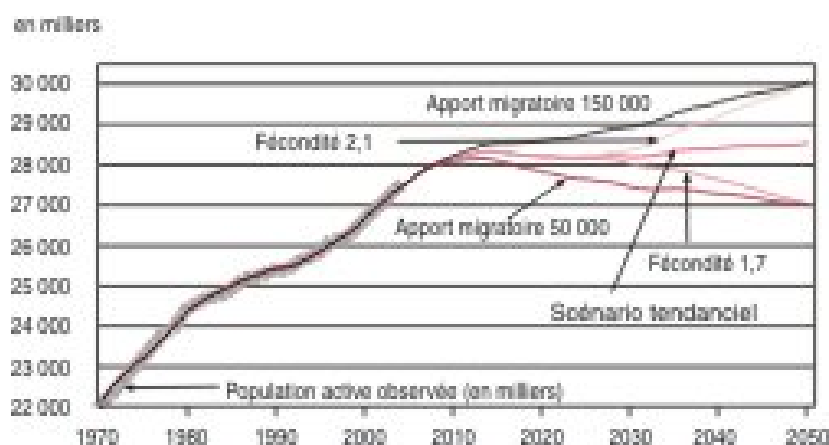
Les hypothèses démographiques sur la fécondité et l'immigration conditionnent le nombre d'actifs mais pas le taux de dépendance

Ce sont les hypothèses sur la fécondité et les migrations qui ont le plus d'influence sur le nombre d'actifs. Une variante « haute » de fécondité de 2,1 enfants par femme (seuil correspondant à long terme au renouvellement des générations) à partir de 2010 ou « basse » à 1,7 aboutirait en 2050 à 1,5 million d'actifs de plus ou de moins que dans le scénario tendanciel (*Graphique 7*).

Un apport migratoire de 150 000 personnes par an conduirait à 700 000 actifs de plus en 2030 et 1,5 million en 2050. Un apport migratoire de 50 000 personnes par an conduirait à un constat symétrique à la baisse.

Au total, en 2050, selon l'hypothèse démographique retenue, le nombre prévisible d'actifs varierait dans une fourchette d'une amplitude totale de 3 millions de personnes. Mais dans tous les scénarios envisagés on compterait entre 1,3 et 1,4 actif pour un inactif de 60 ans ou plus en 2050.

Graphique 7 : Population active observée et projetée : scénarios démographiques



Source : projections de population active 2006-2050, Insee.

Les comportements d'activité ont moins d'impact. Cependant, ceux qui conditionnent les départs en retraite représentent une importante incertitude. Dans le scénario tendanciel, on simule la manière dont les seniors changent leur date de départ à la retraite en fonction des modalités prévues par les réformes et en tenant compte de la durée de leurs études. Ainsi, à l'horizon 2050, les départs en retraite plus tardifs induiraient une augmentation du taux d'activité des hommes de 60-64 ans de 25 points par rapport à ce qu'il aurait été sans les réformes de 1993 et 2003. Cette augmentation est de 20 points pour les femmes.

Les comportements de départs en retraite représentent cependant la principale source d'incertitude sur l'évolution future de la population active. En particulier, l'hypothèse faite pourrait surestimer la population active si les seniors actifs choisissaient de prendre leur retraite plus tôt en acceptant des niveaux de pensions plus bas. À titre d'exemple, avec une hypothèse deux fois plus faible pour la remontée des taux d'activité des 60-64 ans, la population active compterait 500 000 actifs de moins en 2050. De plus, le rythme de croissance de la population active observé ces dernières années commencerait à ralentir à partir de 2006, à un rythme plus rapide que dans le scénario central.

Bibliographie :

Coudin E. (2006) : « Projections 2005-2050 : des actifs en nombre stable pour une population âgée toujours plus nombreuse », *Insee Première*, n°1092.

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

Fiche C : L'âge moyen de sortie d'activité a peu évolué ces dernières années en France

La volonté de retarder l'âge de retrait définitif de l'activité conduit à vouloir mieux connaître et mesurer les fins de carrière. L'âge moyen de sortie définitive de l'activité est un indicateur commode de diagnostic de comparaison internationale (cf. fiche X) ou des évolutions temporelles nationales². Malheureusement son calcul n'est pas simple et varie suivant les institutions, bien qu'il repose toujours sur la même source : l'enquête force de travail (enquête emploi pour la France), cf. encadré.

Parmi les diverses méthodes de calculs, deux ont été retenues ici parce qu'apparaissant comme les plus fiables pour une analyse de long terme : l'une se fonde sur l'observation de transitions individuelles entre l'activité et l'inactivité d'une année sur l'autre sur la période 1969-2002 (méthode des « transitions »), l'autre se fonde sur l'observation des taux d'activité agrégés par classe d'âge quinquennale et de leur évolution (méthode des « survies »).

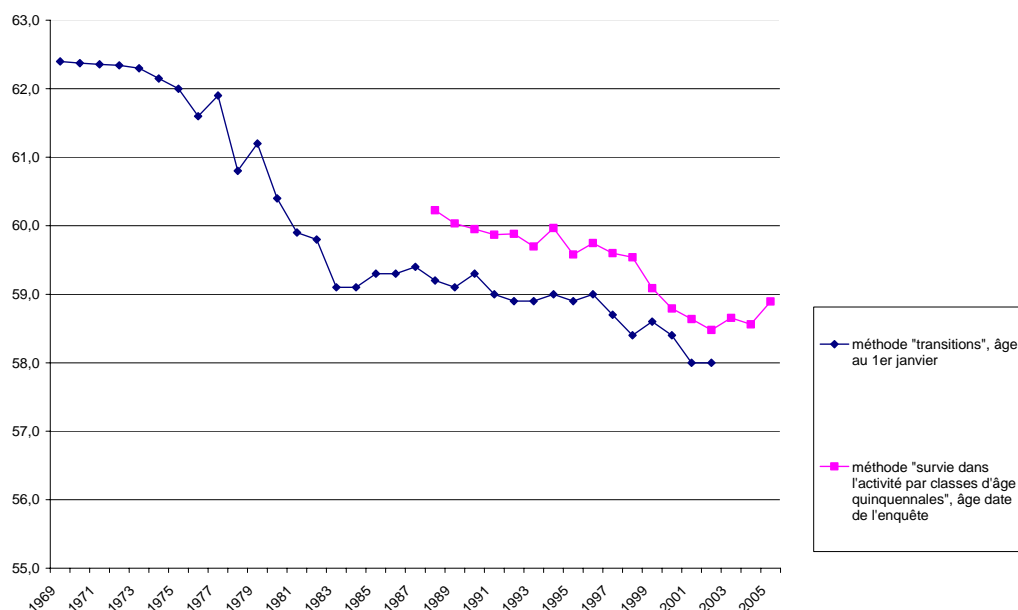
La première méthode ne peut être appliquée que de 1969 à 2002 (le passage de l'enquête emploi en continu la rend maintenant inopérante) tandis que la seconde peut être appliquée de 1988 à 2005. Sur la période 1988-2002 qui leur est commune, les deux méthodes fournissent les mêmes grandes tendances d'évolution.

1. Depuis le début des années 2000, l'âge moyen de sortie définitive de l'activité semble se stabiliser pour les hommes et remonter pour les femmes

L'âge moyen de sortie définitive de l'activité a rapidement diminué à la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt avec le développement des préretraites, puis des dispenses de recherche d'emploi et la possibilité de bénéficier d'une retraite à taux plein à soixante ans. Il s'est stabilisé ensuite avant de rebaisser dans la deuxième partie des années quatre-vingt-dix (*Graphique 8*).

² Il s'agit ici de l'âge de sortie définitif de l'activité : de l'emploi ou du chômage, non de l'âge de liquidation d'une pension de retraite. Certaines personnes (notamment la plupart des salariés du secteur public) passent directement de l'emploi à la retraite et leur âge de sortie d'activité est donc égal à leur âge de liquidation. Mais de nombreuses autres bénéficient de dispositifs de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispenses de recherche d'emploi, maladie, invalidité) ou sont tout simplement inactives sans bénéficier d'aucune prestation particulière (notamment des femmes) au moment de la liquidation de leur retraite : leur âge de sortie d'activité est donc nettement inférieur à leur âge de liquidation. L'âge de fin d'activité est ici un indicateur plus pertinent que celui de l'âge moyen de liquidation de la retraite.

Graphique 8 : Age moyen de sortie d'activité : méthode des transitions et méthode survie en activité



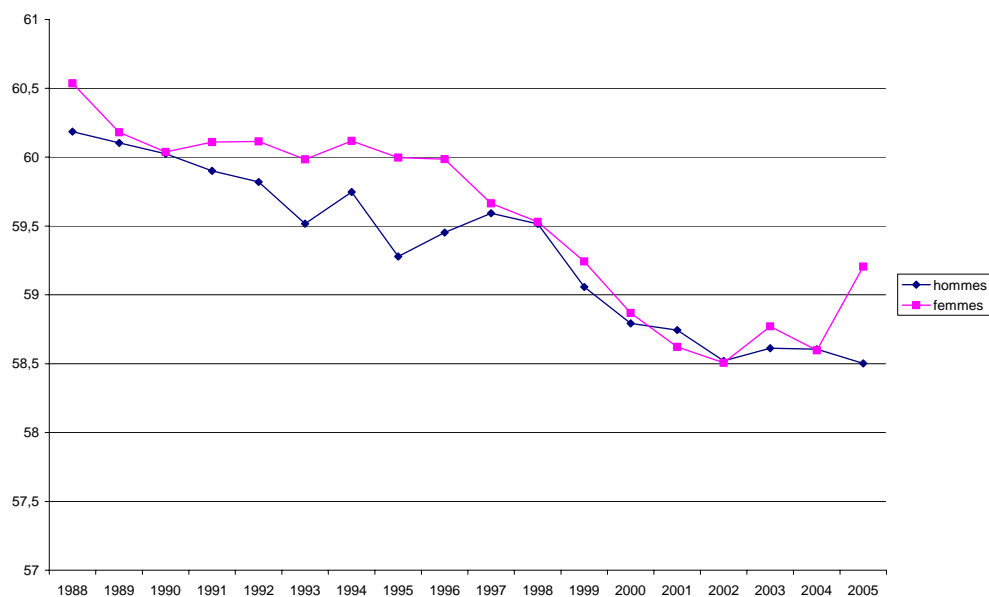
Lecture : années 2002, suivant la méthode « transitions », l'âge moyen de sortie définitive d'activité était de 58 ans pour les personnes sorties entre mars 2001 et mars 2002, selon la méthode « survie », il était en moyenne de 58,5 ans, pour les personnes sorties chaque année durant la période 1997 à 2002.

Sources : Enquêtes sur l'emploi, méthode « transitions » ; calculs dares, méthode « survie » ; calculs dares à partir de calculs de travail Ocde par sexe.

Depuis le début des années 2000, selon l'OCDE, il semble s'être stabilisé à 58 ans et demi pour les hommes, et être remonté aux alentours de 59 ans pour les femmes³ (Graphique 9).

³ L'âge moyen de sortie pour les femmes apparaît nettement plus élevé pour la période 2000-2005, que pour celle de 1999-2004 et les précédentes. Avant de pouvoir affirmer que cet âge a vraiment ré-augmenté et qu'il est désormais sensiblement supérieur à celui des hommes, il faudra vérifier que ce phénomène se confirme dans les années à venir.

Graphique 9 : Age moyen de sortie d'activité pour les hommes et pour les femmes : méthode survie en activité



Lecture : année 2005, suivant la méthode « survie dans l'activité », l'âge moyen de sortie définitive d'activité était en moyenne de 58,5 ans pour les hommes sortis chaque année durant la période 2000 à 2005, et de 59,2 ans pour les femmes.

Sources : Enquêtes sur l'emploi, méthode « transitions » ; calculs Ocede.

2. Un âge moyen de cessation définitive d'activité sensiblement différent suivant les professions

En 2002, dernière année où on peut mesurer les transitions grâce à l'enquête annuelle sur l'emploi l'âge moyen de cessation définitive d'activité variait sensiblement suivant les professions.

- Il est particulièrement **précoce (avant 55 ans) dans quelques métiers spécifiques**, dans la police, l'armée et des professions des transports du fait notamment de possibilités de liquidation des pensions plus précoces que dans le régime général d'assurance vieillesse. 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**.

Tableau 3 : 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.

Encadré 1 : Le difficile calcul de l'âge moyen de fin d'activité

En France, l'Insee ne calcule pas d'indicateur d'âge de fin d'activité. La Dares l'a fait sur la période 1968-2002, ainsi que pour l'âge moyen d'entrée dans la vie active, en observant les changements de statut (activité en t, inactivité en t+1) mesurés par l'enquête annuelle sur l'emploi⁴. Dans l'enquête en continu, ces variables ne sont pas disponibles à l'identique, et la variable activité professionnelle antérieure pose quelques problèmes. Le calcul ne peut donc pas être effectué après 2002.

Eurostat et l'Ocde ont calculé un âge de fin d'activité⁵, à partir des taux d'activité, faisant par construction l'hypothèse qu'il n'y a pas de retour de l'inactivité vers l'activité à ces âges : les variations nettes des taux sont assimilées à des départs définitifs vers l'inactivité.

Eurostat a ainsi calculé des taux d'activité par âge simple de 50 à 70 ans et sexe sur la période 2001-2005. Ils sont ensuite intégrés à un modèle de probabilité. Ces probabilités sont calculées via l'estimation de la survie en activité de cohortes (exemple actifs de 55 ans en 2004, actifs de 56 ans en 2005, etc.). L'âge moyen de sortie d'activité ainsi calculé était de 58,8 ans en 2002, 59,6 ans en 2003, à 58,9 ans en 2004, 58,8 ans en 2005.

L'OCDE compare l'évolution en cinq ans (par sexe) des taux d'activité de deux classes d'âge quinquennales consécutives (des 40-44 ans aux 65-69 ans, exemple actifs âgés de 55 à 59 ans en 2000, actifs âgés de 60 à 64 ans en 2005). Elle applique ces évolutions aux effectifs initiaux. L'âge de fin de sortie a été calculé sur longue période (depuis 1965-1970, pour la France à partir de 1983-1988). L'OCDE utilise cette méthode depuis peu de temps, auparavant elle en utilisait une voisine de celle d'Eurostat.

Contrairement à celles calculées par Eurostat, les évolutions mesurées par l'OCDE sont lissées par construction. Il apparaît toutefois pour les femmes une forte hausse en 2000-2005 (59,2 ans) par rapport à 1999-2004 (58,6) pour laquelle l'OCDE n'a pas d'explication. L'OCDE calcule pour les femmes et pour les hommes mais pas sur l'ensemble des deux sexes (il s'agit de calculs diffusés par l'organisation, qu'elle autorise à utiliser mais qui n'ont pas fait l'objet de publication de sa part).

Les deux organisations internationales sont conscientes des limites de leurs modes de calcul. Eurostat souhaite tester une autre méthode de calcul. Dans le calcul d'Eurostat, le passage de l'enquête annuelle à celle en continu en France a donné lieu à des corrections spécifiques. Mais Eurostat émet des doutes sur son résultat pour 2003. Dans son calcul, l'OCDE ne l'a pas fait mais se pose la question de le faire.

Il a semblé préférable de présenter les résultats :

-de l'OCDE plutôt que ceux d'Eurostat (le mode de calcul conduit à des résultats plus structurels, plus lissés, et ils sont disponibles sur une plus longue période),

- ainsi que le calcul de longue période de la 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.

⁴ L'âge retenu était celui au 1^{er} janvier de l'année d'enquête.

⁵ Age à la date de l'enquête.

Fiche D : Durée de vie au travail

La DARES a réalisé une étude sur la durée de travail **effective**⁶ (en emploi ou au chômage) au cours de la vie, qui montre que le nombre moyen d'années d'activité professionnelle⁷ 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 4 : 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.

⁶ 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.

⁷ 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.

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.

Fiche E : Les départs en fin de carrière selon les métiers entre 2005 et 2015

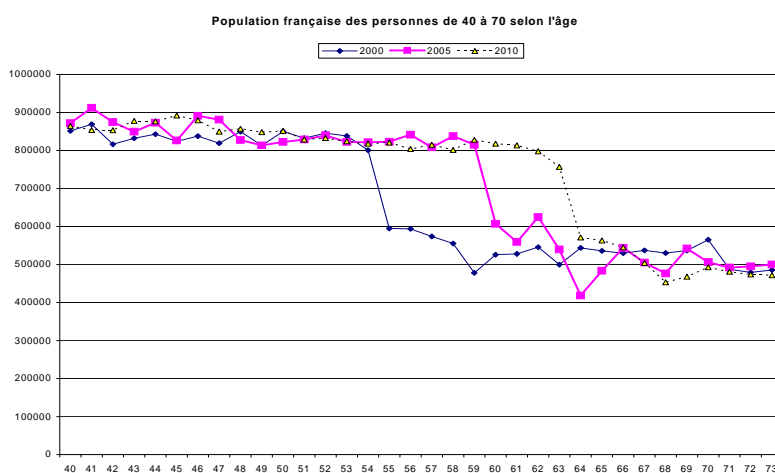
Les évolutions de l'emploi et des cessations définitives d'activité pour la période 2005-2015 dépendent de facteurs démographiques et économiques.

Dans l'avenir proche, les départs en fin de carrière selon les familles professionnelles dépendront d'une part de la pyramide des âges des métiers – plus particulièrement du nombre actuel de quinquagénaires – et d'autre part de l'âge moyen de sortie de l'activité tel qu'il ressort des pratiques de la profession considérée, en tenant cependant compte du fait que cet âge devrait, d'ici 2015, être retardé de quelques mois en moyenne, suite aux lois sur les retraites de 1993 et 2003 et à l'entrée plus tardive sur le marché du travail.

Ces départs en fin de carrière dépendent aussi des évolutions macro-économiques. Les simulations reposent sur un certain nombre d'hypothèses concernant le niveau du taux de chômage d'équilibre, les évolutions de la population active et de la productivité du travail, ainsi que le déficit des administrations publiques. Les projections de demande de travail par famille professionnelle sont modélisées à partir de la répartition de la valeur ajoutée selon les branches d'activité⁸.

Le premier phénomène qui s'impose à la plupart des professions est l'importance quantitative des générations qui atteignent et vont atteindre 60 ans. Si l'on comptait en France 425 000 personnes en emploi âgées de 60 ans en 2000, et environ 600 000 en 2005, ce seront des classes de l'ordre de 800 000 personnes qui atteindront cet âge chaque année à partir de 2008 (*Graphique 10*).

Graphique 10 : Personnes en emploi selon l'âge en 2000, 2005 et prévisions 2015



Source : enquêtes-emploi 2000 et 2005, projections de population de l'INSEE

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 d'immigrés et de générations de femmes plus actives que les précédentes, et, de l'autre, la volonté de restreindre progressivement l'accès à des dispositifs de cessation anticipée d'activité (préretraite, dispense de recherche d'emploi).

⁸ « Les métiers en 2015 : l'impact des générations du baby-boom » Premières synthèses n°50.1 décembre 2005, DARES et Commissariat général du Plan ; « Les métiers en 2015, rapport du groupe 'Prospective des métiers et qualifications' », Centre d'analyse stratégique, DARES.

Les départs en fin de carrière devraient augmenter de 32 % en moyenne entre la décennie 1995-2005 et la décennie 2005-2015, et passeront de 420 000 personnes au cours de l'année 2005 à 630 000 en 2015.

Entre 2005 et 2015, plus de 6 millions de personnes devraient quitter leur emploi ; en moyenne annuelle, ces flux représenteraient 2,4 % des effectifs en emploi contre 1,3 % entre 1995 et 2000.

Dans les 10 ans à venir, les départs en fin de carrière seront d'importance variable selon les métiers.

Les domaines professionnels qui verront le plus grand nombre de départs en fin de carrière seront ceux des services aux particuliers (790 000 départs sur la décennie), de la gestion et de l'administration (641 000) et des professions administratives et juridiques (508 000) ; à l'inverse, les départs seront bien moins nombreux pour les ingénieurs techniques de l'industrie, les informaticiens, les personnels d'étude et de recherche (*Tableau 5*).

Le poids annuel moyen des départs en fin de carrière par rapport aux effectifs sera particulièrement élevé (supérieur à 3 % par an) dans l'industrie légère (3,7 % sauf pour les techniciens et agents de maîtrise : 2,1 %), les professions administratives et juridiques (3,4 %), les banques et assurances (3,3 %) et l'électricité et de l'électronique (3,1 %).

Le domaine professionnel de l'ensemble agriculture-marine-pêche-sylviculture connaîtra aussi un taux important de départs en fin de carrière (2,8 %, à l'exception des techniciens et cadres de l'agriculture : 2,0 %) ; c'est aussi le cas du BTP (2,5 %), mis à part les ouvriers non qualifiés du bâtiment (2,0 %), ces métiers étant souvent des emplois d'insertion pour les jeunes.

Le poids annuel moyen des départs sera au contraire faible dans les domaines de l'informatique, de la communication – où les recrutements importants de jeunes sont relativement récents – et ceux du commerce et de l'hôtellerie-restauration – qui concentrent des emplois d'insertion pour les jeunes ; ce poids sera modéré dans le transport et le tourisme, ou la gestion. Cependant, le poids de ces départs sera important dans certaines familles professionnelles de ces domaines comme les secrétaires de direction (4,2 %), les cadres des transports (3,2 %) ou les patrons d'hôtels-café-restaurants (3,0 %).

Enfin, le poids des flux de départs dépasserait 6 % parmi les ouvriers qualifiés et non qualifiés du textile et du cuir, familles professionnelles où les recrutements se font rares depuis de nombreuses années.

Tous les domaines professionnels connaîtront une hausse importante des départs en fin de carrière par rapport à la décennie passée, mais les poids de ces départs dans l'emploi seront sensiblement différents selon les familles professionnelles.

Dans certains domaines professionnels comme les banques et assurances, les professions administratives et juridiques, les industries légères, et l'électricité et électronique, le poids des départs sera important. Les recrutements parmi les générations du baby-boom y avaient été particulièrement importants dans les années 70 (*Graphique 11*).

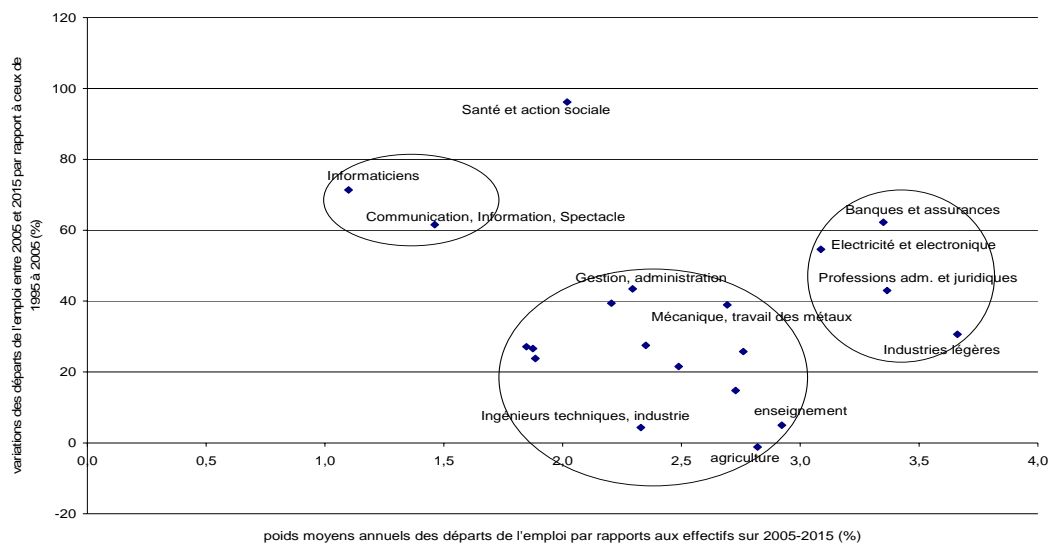
D'autres domaines professionnels comme l'informatique et la communication connaîtront quant à eux un poids faible des départs. Ces domaines devraient continuer de recruter beaucoup de jeunes.

Le domaine de la santé et de l'action sociale est particulier car il regroupe des familles professionnelles aux profils hétérogènes. Les professions paramédicales ainsi que les médecins et assimilés verront leurs flux de départs en fin de carrière doubler (variations supérieures ou égales à 110 %) ; les poids de ces départs au sein de l'emploi seront juste supérieurs à la moyenne (2,5 %).

Les métiers de l'action sociale, culturelle et sportive, quant à eux, présenteront certes une augmentation importante des départs en fin de carrière (95 %), mais leur poids au sein de l'emploi sera faible (1,5 %) ; ceci s'explique par le nombre de jeunes dans certains de ces métiers (comme les surveillants d'établissements scolaires), mais aussi par la croissance de l'emploi dans cet ensemble de professions.

C'est la situation économique globale qui conditionnera les embauches pour renouveler dans une proportion variable ces emplois libérés. Ainsi, la proportion de postes à pourvoir par an devrait être importante dans les métiers de l'informatique, d'étude et de recherche, de la communication, domaines professionnels appelés à se développer fortement, alors qu'elle sera relativement faible dans l'agriculture ou l'électricité et l'électronique.

Graphique 11 : Poids moyens annuels des départs de l'emploi par rapport aux effectifs sur 2005-2015



Source : Rapport du groupe 'Prospective des métiers et qualifications', CAS et DARES

Tableau 5 : Poids moyens annuels des départs de l'emploi par rapport aux effectifs sur 2005-2015

	Départs de l'emploi 2005-2015 (en milliers)	poids des flux de sortie annuels par rapport à l'emploi moyen sur la période (%)	Variation des départs de l'emploi de 2005 à 2015 par rapport à ceux de 1995 à 2005 (%)
A Agriculture, marine, pêche et sylviculture	268	2,8	-1
B Bâtiment et travaux publics	413	2,5	22
C Electricité et électronique	76	3,1	55
D Mécanique et travail des métaux	332	2,7	39
E Industries de process	306	2,7	15
F Industries légères	145	3,7	31
G Maintenance	168	2,8	26
HO Ingénieurs techniques industrie	39	2,3	4
J Transports et logistique, tourisme	444	2,2	39
L Gestion, administration	641	2,3	43
M0 Informaticiens	58	1,1	71
N0 Personnels études et recherche	58	1,9	24
P professions administratives et juridiques	508	3,4	43
Q Banques et assurances	189	3,3	62
R Commerce et vente	453	1,8	27
S Hôtellerie, restauration et alimentation	189	1,9	27
T Services aux particuliers	790	2,4	28
U Communication, information, spectacle	67	1,5	62
V santé et action sociale	442	2,0	96
W Enseignement, formation et recrutement	391	2,9	5
Ensemble	6 007	2,4	32

Note de lecture : entre 2005 et 2015, 145 000 personnes appartenant au domaine des industries légères partiront en retraite ; ce flux de départ est en augmentation de 31 % par rapport à la décennie 1995-2005. En moyenne annuelle, les départs en retraite représenteront 3,7 % des effectifs en emploi. Source : rapport du groupe 'Prospective des métiers et qualifications', CAS et DARES

Fiche F : Les mouvements d'emploi après 50 ans dans les entreprises privées : des recrutements peu nombreux et sensibles à la conjoncture économique, des départs principalement vers l'inactivité

Faible participation des seniors aux mouvements d'emploi et moins d'entrées que de départs

Les seniors sont nettement moins mobiles que leurs cadets. Ils sont davantage présents dans des entreprises ou des segments d'activité où l'emploi est stable. Et ils sortent aussi plus difficilement du chômage ou se retrouvent dans des situations pérennes de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispenses de recherche d'emploi) qui leur sont destinés par construction.

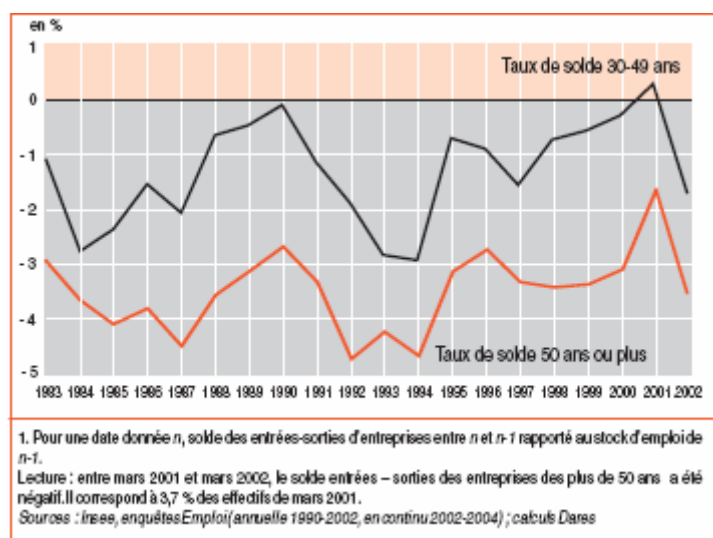
Les 50 ans ou plus ne représentent que 7,1 % des embauches des établissements de 10 salariés ou plus en 2005. Ils sont plus nombreux dans les départs (11,9 %), même en excluant les départs à la retraite et les dispositifs de cessation anticipée d'activité (8,9 %). Leur part dans les mouvements d'emploi est donc nettement plus faible que leur poids dans les effectifs (23,5 %).

De 1996 à 2001, leur part dans l'ensemble des recrutements a augmenté et diminué dans les départs des entreprises. Mais la cause en est purement démographique. Non seulement les 50 ans ou plus sont plus nombreux dans la population en âge de travailler, mais cette classe d'âge a rajeuni au cours de cette période : le poids relatif des moins âgés d'entre eux, dont les recrutements sont plus fréquents, a augmenté avec l'arrivée à 50 ans des premières générations du baby-boom. À l'inverse, les cessations d'activité ont concerné des générations creuses nées dans les années 1935-1945.

Depuis 2002, si leur part dans les recrutements continue d'augmenter, la tendance s'est inversée pour les départs. Leur part dans les départs augmente à nouveau avec l'arrivée des générations nombreuses à l'âge de 55 ans et la persistance d'importants flux de départs définitifs de l'activité bien avant l'âge légal de la retraite, notamment par les dispositifs de cessation anticipée d'activité (cf. fiches H à L).

Les départs des salariés âgés de 50 ans ou plus, même hors départs de retraites et préretraites, sont chaque année plus nombreux que les embauches, comme le montrent les données homogènes de l'enquête emploi de 1983-2002 : l'écart étant toujours plus important que pour les salariés entre 30 et 49 ans même en période de reprise économique (*Graphique 12*).

Graphique 12 : Évolution entre 1982 et 2002 du solde des entrées-sorties d'entreprises hors retraites et préretraites pour les salariés de plus de 50 ans et de 30 à 49 ans

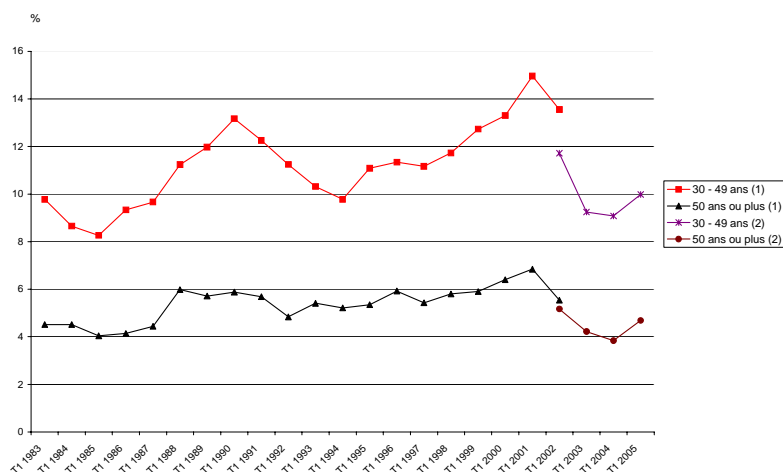


NB : L'enquête emploi en continu ne permettant pas de calculer des sorties, les dernières données disponibles sont celles de 2002. Le « taux de solde » correspond au ratio entre la différence entrées-sorties et le nombre de salariés de la tranche d'âge considérée.

Des recrutements encore peu nombreux, et très sensibles à la conjoncture économique

La réticence reconnue par les employeurs à recruter des seniors (cf. fiche U) se retrouve dans les taux d'embauches : parmi les 50 ans ou plus en emploi au premier semestre 2005, seuls 4,7 % ont été recrutés depuis moins d'un an alors que cette proportion s'élève à 10,0 % chez les 30-49 ans (Graphique 13).

Graphique 13 : Proportion de salariés recrutés depuis moins d'un an dans le secteur privé*



* Proportion de recrutés depuis moins d'un an parmi les personnes en emploi. Les emplois sont dénombrés au sens du Bureau International du Travail.

Lecture : fin du premier trimestre 2005 ; 4,7 % des seniors en emploi ont été recrutés depuis moins d'un an, contre 10% pour les 30-49 ans.

Remarque : Le passage en 2002 d'une enquête Emploi annuelle en mars à une enquête en continu sur l'année introduit une rupture dans les séries.

Source : Insee, calculs Dares.

(1) enquêtes Emploi annuelles, réalisées en mars, jusqu'en 2002,

(2) enquêtes Emploi en continu, réalisées au premier semestre, à partir de 2002.

Certes cette proportion a augmenté depuis 20 ans, après prise en compte des effets de la conjoncture et des déformations de la composition démographique interne et de celle de l'emploi en termes de métiers. Mais cette tendance légèrement favorable s'inscrit dans un contexte de progression globale des embauches dont ont encore davantage bénéficié les autres classes d'âge et qui traduit surtout une hausse du turnover. Et cette hausse tendancielle apparaît mineure par rapport aux fluctuations des recrutements en fonction de la conjoncture économique.

Les seniors sont aussi plus fréquemment recrutés que les 30-49 ans sous contrat à durée déterminée. Leur part dans l'intérim, tout en restant modeste (6,7 % en 2005 en équivalent emploi à temps plein d'après les déclarations des agences d'intérim), a également davantage progressé que celle de leur poids démographique. Ces difficultés à l'embauche ont conduit les pouvoirs publics à en faire l'un des publics prioritaires des dispositifs de la politique de l'emploi : les plus de 50 ans représentent un quart des embauches sous contrats initiative emploi (CIE), cf. fiche L.

Les seniors quittent principalement leur entreprise pour l'inactivité ou le chômage

Si, tous motifs de départs confondus, la proportion de salariés de 50 ans ou plus quittant leur entreprise est proche de celle des 30-49 ans (en 2002, 12,8 % contre 14,9 %), elle est nettement plus faible hors cessation définitive d'activité (8,6 %). Les moins de 30 ans et les 30-49 ans quittent plus souvent leur entreprise pour en rejoindre une autre (Tableau 6). Au contraire, pour les plus de 55 ans, les sorties vers l'inactivité (hors cessation définitive d'activité) ou le chômage sont plus nombreuses, quelle que soit la conjoncture économique. Au début des années 2000, pour les 50-54 ans, le départ vers une autre entreprise est toutefois devenu aussi fréquent que la sortie vers le non-emploi.

Tableau 6 : Sorties d'entreprise vers un autre entreprise ou vers l'inactivité-chômage

	Taux de sortie vers une autre entreprise			Taux de sortie vers l'inactivité ou le chômage		
	1983-1985	1993-1995	2000-2002	1983-1985	1993-1995	2000-2002
Moins de 30 ans	11,7	13,3	23,5	10,5	13,2	11,2
30-49 ans	5,9	5,4	9,3	5,2	7,1	5,4
50-54 ans	2,7	3,4	4,1	5,2	6,7	3,9
55 ans ou plus	1,3	1,6	2,0	5,5	6,7	5,6
Ensemble	6,9	6,8	11,0	6,8	8,5	6,4

1. Hors retraite et préretraite et service militaire.

Lecture : en moyenne au cours des années 2000-2002, 5,6 % des salariés de 55 ans ou plus quittent leur entreprise vers l'inactivité ou le chômage.

Sources : Insee, enquête Emploi ; calculs Dares.

Des départs sensiblement différents suivant les secteurs d'activité

L'évolution des taux de départs des 50 ans ou plus est davantage affectée que les embauches par la démographie interne à la classe d'âge. Ces déformations ont eu pour effet de diminuer leurs taux de départs en raison de l'augmentation de la tranche des 50-54 ans parmi les seniors à partir de 1995. Hors ces effets structurels, les départs des seniors tous âges confondus ne sont orientés tendanciellement ni à la hausse ni à la baisse, contrairement aux flux de recrutement en augmentation.

Les fluctuations annuelles dans les départs des salariés âgés, pourtant fortes, ne semblent pas s'expliquer par la conjoncture économique générale, comme c'est le cas pour les recrutements. Mais il existe de sensibles différences entre secteurs. La conjoncture a ainsi surtout une influence dans le BTP : les départs vers le chômage ou l'inactivité (y compris les retraites et préretraites) diminuent avec l'amélioration économique dans ce secteur et augmentent dans ses phases de basse conjoncture. Dans l'industrie, la conjoncture a également une influence, même si elle est moins nette depuis la fin des années quatre-vingt-dix. Les départs se sont surtout intensifiés au cours des années quatre-vingt, période de fortes restructurations industrielles, avec l'utilisation massive des dispositifs généraux de ou sectoriels de préretraite. Dans le tertiaire, la conjoncture du secteur n'apparaît pas avoir d'influence notable sur les départs des seniors. Ceux-ci ont été plus nombreux dans les années quatre-vingt-dix qu'auparavant : certains secteurs (banques, assurances) ayant eu recours aux dispositifs de cessation anticipée d'activité pour rajeunir leurs effectifs vieillissants.

Les modalités de départs des seniors : entre tendance à l'alignement sur les autres salariés et prégnance des dispositions institutionnelles après 55 ans

Les fins de CDD constituent le principal motif de départ des 50-54 ans ; cette proportion (58,6 % en des départs en 2005) est à peine supérieure à celle observée pour les 30-49 ans, mais elle a augmenté de plus de 10 points pour ces jeunes seniors depuis 1996 (Tableau 7).

Tableau 7 : Part des principaux motifs de départs des entreprises par classes d'âge en 1996 et 2005

Année 1996	Fin de CDD	Licenciement économique	Autres licenciements	Démission	Cessation définitive d'activité
Moins de 30 ans	73,8	1,3	3,0	16,3	0,0
30-49 ans	55,6	7,0	8,7	21,4	0,2
50-54 ans	47,9	11,5	12,7	15,5	2,5
55 ans et plus	15,1	8,9	9,7	5,4	56,1
Ensemble	62,9	4,1	5,7	17,2	4,0

Année 2005	Fin de CDD	Licenciement économique	Autres licenciements	Démission	Cessation définitive d'activité
Moins de 30 ans	72,3	0,5	3,6	17,1	0,0
30-49 ans	57,5	2,9	9,6	22,1	0,1
50-54 ans	58,6	4,4	11,9	14,4	1,6
55 ans et plus	29,0	3,7	11,8	6,3	44,0
Ensemble	63,2	1,8	6,7	18,0	3,4

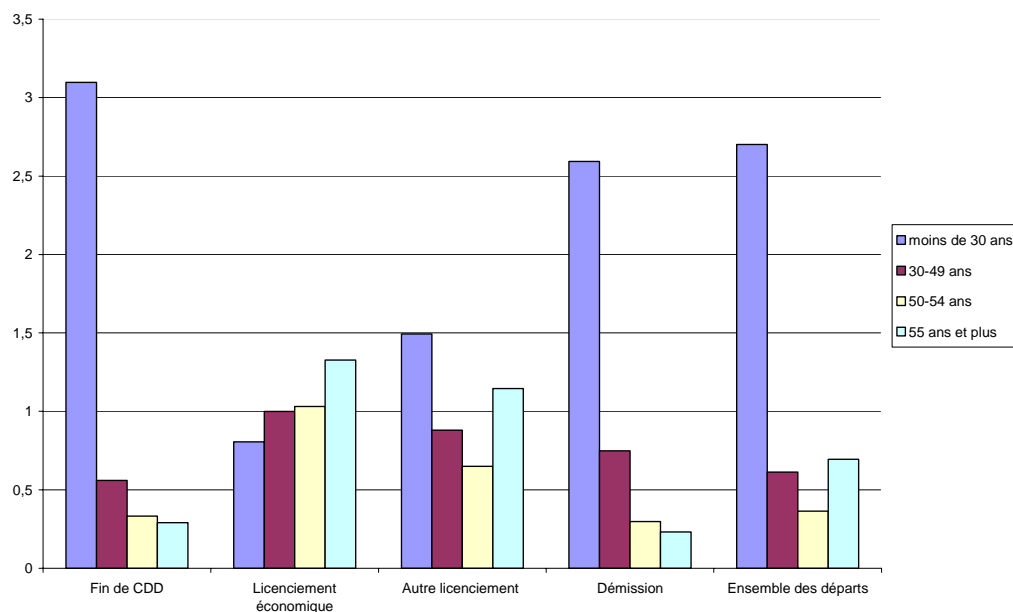
**Pour parvenir à 100 %, il faut rajouter la part des sorties pour période d'essai et pour autres motifs de sortie.*

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur privé.

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

Toutefois, les 50–54 ans restent plutôt moins affectés par ces fins de CDD que leurs cadets comme le montre le *Graphique 14*, qui rapporte la part de chaque classe d'âge dans les départs et dans les effectifs. Ils sont également moins touchés par les licenciements personnels, démissionnent moins, et ne sont pas davantage concernés que les 30-49 ans par les licenciements économiques. Les 50-54 ans sont de fait la classe d'âge dont les départs sont relativement les moins fréquents.

Graphique 14 : Importance relative* des quatre principaux motifs de départ des entreprises et de l'ensemble des départs pour chacune des classes d'âge (année 2004)



* Rapport entre la part de la classe d'âge pour une modalité de départ donnée divisée par la part de la classe d'âge dans les effectifs. Champs des établissements du secteur privé employant au moins 10 salariés.

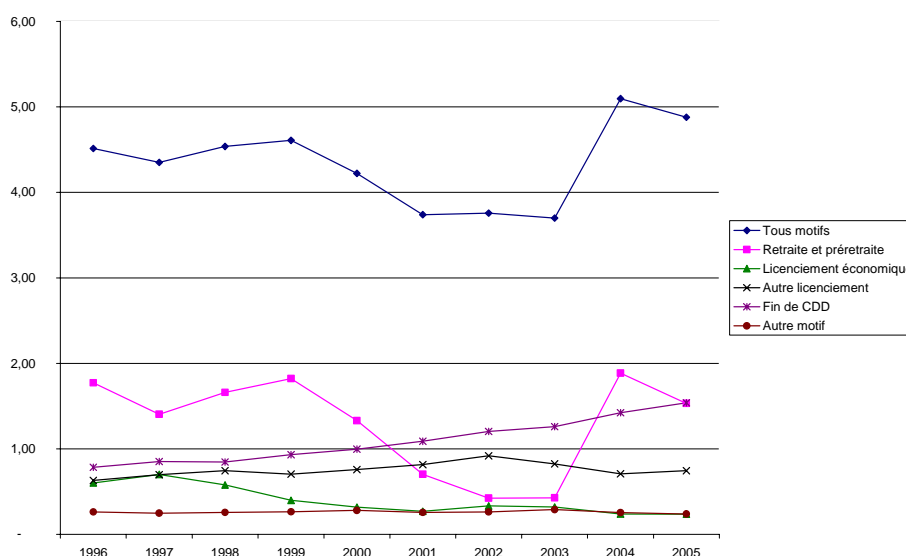
Lecture : les plus de 55 ans ont une propension à être licenciés pour motif économique de 1,3 fois supérieure à la moyenne ; les moins de 30 ans ont une propension à être licenciés un peu inférieure à la moyenne (0,8 fois la moyenne).

Sources : EMMO/DMMO (DARES), DADS (INSEE) ; calculs DARES.

L'intensité de départ des plus de 55 ans est plus élevée, quasiment au niveau des 30-49 ans. Leurs modalités de départ sont, par contre, sensiblement différentes de celle des autres classes d'âge. En 1996, 56 % des départs des plus de 55 ans relevaient de la retraite ou de la préretraite. L'arrivée progressive à ces âges des classes creuses nées pendant la guerre et les restrictions d'éligibilité aux dispositifs publics de préretraite ont fait chuter cette proportion à un tiers en 2002. La mesure de retraite anticipée pour carrière longue a inversé la tendance : en 2005, les départs en retraite ou préretraite représentent 45 % des départs.

Ce dispositif a fait croître les départs définitifs de l'emploi des 55-59 ans mais semble avoir eu également un effet net d'accroissement de l'ensemble des départs de cette classe d'âge (Graphique 15).

Graphique 15 : Evolution des taux de départ de l'emploi par motifs entre 1996 et 2005 pour les 55-59 ans.
(départs de l'emploi rapportés à la population totale des 55-59 ans)



* Taux de départs (départs rapportés à la population totale) des 55-59 ans ; calculs réalisés en donnant le même poids à chacun des 5 âges qui composent cette classe d'âge.

Lecture : en 2005, le nombre de départs vers la retraite ou la préretraite de personnes âgées de 55 à 59 ans des établissements de 10 salariés et plus du secteur privé représente 1,5% de l'ensemble de la population de cet âge.

Sources : EMMO/DMMO (DARES), population totale (INSEE) ; calculs DARES.

Pour les 55 ans ou plus, après la cessation définitive d'activité, la fin d'un CDD constitue le motif le plus fréquent de départ, avec un poids en très forte augmentation (15 % en 1996, 29 % en 2005). La part des licenciements pour raisons économiques est deux fois moindre qu'en 1996 : avec 3,7 %, elle est maintenant nettement inférieure à celle des licenciements pour motif personnel (12 %). Cependant, rapportés à leur poids dans l'emploi, les plus de 55 ans sont 1,3 fois plus souvent exposés aux licenciements économiques que l'ensemble des salariés. Ils sont aussi un peu plus concernés que les 30-54 ans par les licenciements individuels.

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.

Insee, « Le marché du travail après 50 ans », in « L'économie française, comptes et dossiers, édition 2005-2006 », *Références*, juin 2005.

Dares (2004), ouvrage collectif, coordination Lerais F. et Marionni P., « Dossier Âge et Emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études* n° 82, Dares.

Dares (2005), ouvrage collectif, rédaction Marionni P. : « Accroître l'emploi des seniors : entre volontés et difficultés », *Premières Synthèses* n° 04.1.

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

Lainé F. et Marioni P. (2006), « Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans », Données Sociales- La société française, Insee, 2006.

Lainé F. et Marioni P. (2005), « Recrutements et départs des entreprises des seniors : des différences sectorielles importantes », rapport du Conseil d'Analyse Economique « Les seniors et l'emploi en France », La documentation française.

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

Les demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus représentent environ un sixième de l'ensemble des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM de catégorie 1,2,3,6,7,8), tant à la fin décembre 2005 qu'à la fin décembre 2006. Leur taux de chômage est inférieur de près de 3 points à celui de l'ensemble des actifs (5,8 % contre 8,6 % pour l'ensemble en décembre 2006). Ce taux de chômage plus faible que l'ensemble de la population s'explique par les spécificités du marché du travail en fin de carrière. Plusieurs dispositifs permettent en effet de se retirer du marché du travail à partir de 55 (préretraites, DRE et retraite anticipée pour carrière longue). Pourtant, si le taux de chômage des seniors est plus faible que celui de l'ensemble de la population active, il en va autrement en matière de chômage de longue durée. Les chômeurs de 50 ans et plus sont majoritairement des chômeurs de longue durée : selon l'enquête emploi, près des deux tiers des chômeurs de 50 ans et plus sont au chômage depuis au moins un an en 2005, dont plus de 40 % depuis au moins deux ans. L'ancienneté moyenne de chômage est élevée pour les personnes de 50 et plus : 14 mois contre 9 mois pour les 25 à 49 ans à la fin 2006.

Tableau 8 : Demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus en décembre 2006

	DEFM de catégories 123678	DEFM de catégories 123	Taux de chômage BIT
Ensemble	3 373 800	2 257 900	8,6%
50 ans ou plus	566 400	378 300	5,8%
Dont hommes de 50 ans ou plus	259 100	190 500	5,7%
Dont femmes de 50 ans ou plus	307 300	187 800	5,9%

Le licenciement constitue de loin la première raison de la mise au chômage des seniors. Selon l'enquête emploi de l'Insee : en 2004, 50 % des chômeurs, au sens du BIT, de 50 ans ou plus l'étaient suite à un licenciement, 28 % à une fin de contrat précaire, 9 % à une démission et 6 % à une rupture suite à maladie.

Créée en 1987, la contribution Delalande avait pour objectif de freiner les licenciements des salariés âgés. Ainsi, pour toute rupture du contrat de travail d'un salarié de 50 ans et plus, ouvrant droit au bénéfice de l'assurance chômage, l'entreprise était tenue de verser à l'Unédic une cotisation variant de un à douze mois de salaire brut en fonction notamment de l'âge du salarié. Le produit de cette taxe (489 millions d'euros en 2004) sert au financement de l'assurance chômage. L'effet de la contribution Delalande sur l'emploi des salariés âgés a été largement débattu : en augmentant le coût des licenciements des seniors, elle les contient mais semble jouer également un rôle sur les embauches. Les résultats d'une étude économétrique récente de l'Insee suggèrent que cette taxe semble avoir eu davantage d'effets sur les décisions d'embauche des entreprises que sur la limitation des licenciements. Ce qui, selon les auteurs, « *serait compatible avec l'hypothèse que les entreprises françaises réalisent l'essentiel de leurs ajustements de main-d'oeuvre par les embauches et n'utilisent les licenciements que lorsqu'elles ont épuisé les autres modes d'ajustement de leurs effectifs* ». Dans le cadre de la préparation du plan national d'action pour l'emploi des seniors, la suppression progressive de cette contribution a été programmée pour 2008.

Une réinsertion en emploi plus difficile

La forte ancienneté de chômage des seniors est la conséquence de leurs difficultés à retrouver un emploi, un fois au chômage. Deux phénomènes expliquent principalement cette situation. D'une part, les propositions de recrutement, en majorité en emplois temporaires ou occasionnels, sont peu en phase avec les attentes des seniors qui cherchent à retrouver un emploi de même type que celui qu'ils

ont perdu. Il s'agissait en effet dans la plupart des cas d'un emploi stable. D'autre part, les employeurs sont réticents à recruter des salariés âgés.

L'enquête « Sortants » de l'ANPE et de la DARES, conçue pour mieux connaître les motifs de sortie et les emplois retrouvés par les chômeurs, montre ainsi qu'il est difficile de retrouver un emploi quand on est au chômage à partir de 55 ans. En 2005, près d'un demandeur d'emploi âgé de 55 à 59 ans sur cinq qui sortait du chômage reprenait un emploi, contre près d'un sur deux tous âges confondus.

Les sorties vers l'inactivité augmentent en revanche de façon massive à partir de 55 ans. Plus d'un chômeur sur deux âgé de 55 à 59 ans sort du chômage vers l'inactivité contre moins de 1 % pour les chômeurs sortants de 50 à 54 ans.

Bibliographie

Behaghel L., Crépon B. et Sédillot B. (2004), « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 372, Insee.

ANPE, DARES : Enquêtes sortants 2005.

Fiche H : Plusieurs décennies de cessations anticipées d'activité qui marquent encore aujourd'hui l'activité des plus de 55 ans

Préretraites, dispenses de recherche d'emploi, retraite anticipée, les dispositifs mis en œuvre par les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux pour accompagner ou encourager le retrait précoce d'activité ont été nombreux et variés depuis près d'un demi siècle, et surtout durant les trois dernières décennies.

Instaurées dans les années cinquante et soixante, dans des secteurs d'activité spécifiques (mines, sidérurgie, agriculture) ou pour des publics particuliers (travailleurs âgés dont le reclassement apparaissait impossible), les préretraites se sont surtout généralisées à partir des années soixante-dix. Ceci a été réalisé par financement sur le budget de l'État, avec le recours aux crédits du Fonds National de l'Emploi ou sur les cotisations perçues par l'organisme d'assurance-chômage, l'Unedic.

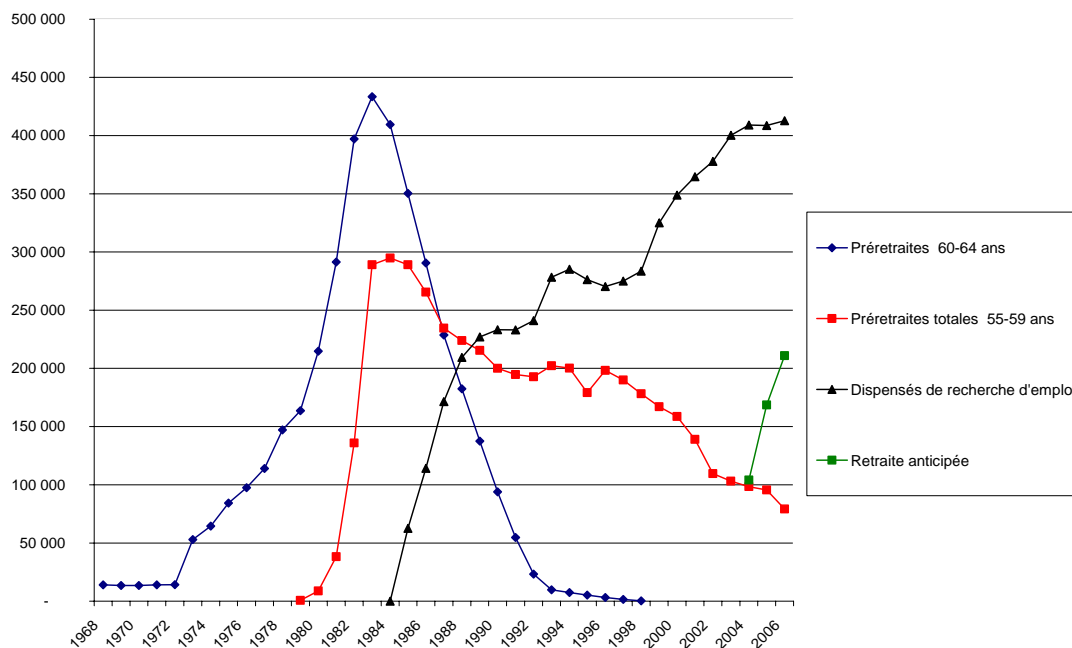
Trois mesures rythment l'essor des cessations anticipées d'activité au cours des années 1970 :

- l'accord interprofessionnel du 27 mars 1972, qui améliore l'indemnisation des licenciés de plus de 60 ans et organise leur retrait du marché du travail en instituant une garantie de ressources égale à 70 % du salaire ;
- l'extension de cette garantie de ressources aux démissionnaires en 1977 ;
- l'institution en 1979, de l'Allocation du Fonds National de l'Emploi (ASFNE) pour des salariés âgés de 56 ans et deux mois (et même 55 ans par dérogation).

C'est dans un contexte de forte augmentation de la population active, d'aggravation des difficultés d'emploi, et de fortes restructurations notamment dans l'industrie, que le retrait d'activité des seniors devient un des instruments privilégiés de la politique de l'emploi. Le nombre de départs annuels dans le cadre des différents dispositifs publics passe alors de 30 à 40 000 avant 1977 à près de 100 000 en 1980 et de 150 000 en 1981. Le total des bénéficiaires qui était d'un peu plus de 40 000 fin 1973 dépasse les 100 000 en 1977, les 200 000 en 1980 et les 300 000 en 1981.

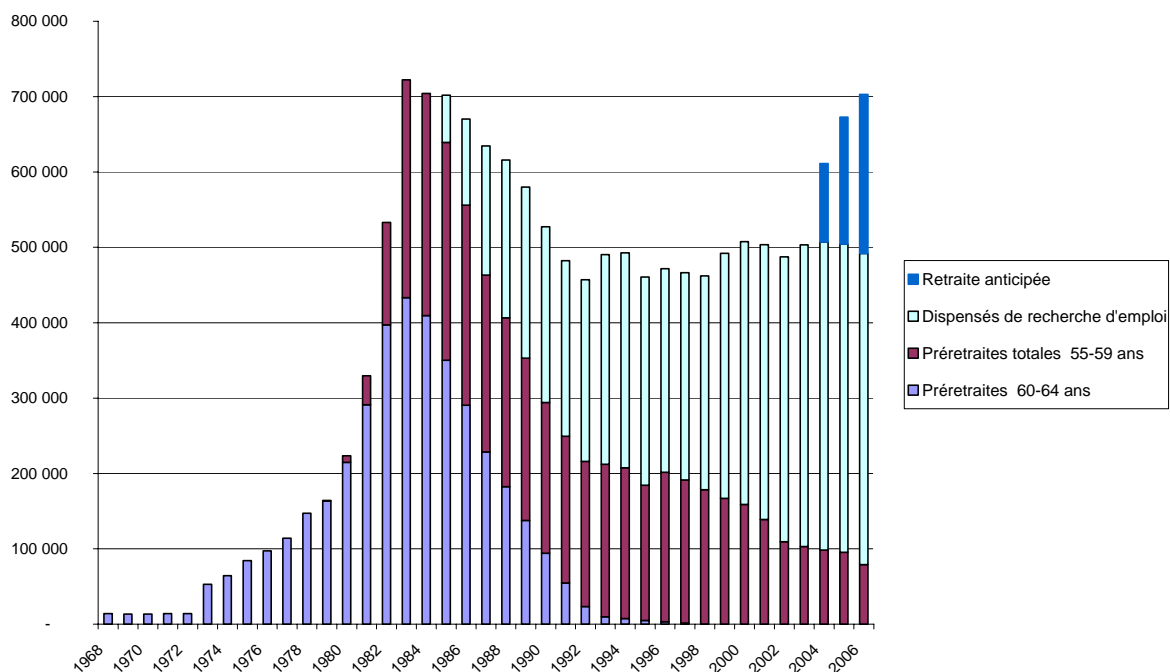
À partir de cette date les préretraites vont également se développer dans la tranche d'âge 55-59 ans soit dans le cadre de suppressions d'emploi (l'ASFNE) soit sur la base des contrats de solidarité préretraite-démission institués par l'ordonnance du 13 janvier 1982. En 2 ans (1982-1983), près de 450 000 personnes se retirent définitivement de l'activité par une préretraite. Et à la fin de l'année 1983, le nombre total de préretraités atteint 720 000 (*Graphique 16* et *Graphique 17*). Les effectifs sont alors à leur maximum, représentant l'équivalent du tiers de l'ensemble des chômeurs, et 2 % du nombre total de personnes en âge de travailler (*Graphique 18*).

Graphique 16 : Evolution du nombre de bénéficiaires de cessations anticipées d'activité par grandes catégories de dispositifs (effectifs fin décembre) entre 1968 et 2006



Source : UNEDIC, CNAM-Fonds FCAATA, CNAV ; calculs DARES.

Graphique 17 : Évolution du nombre de bénéficiaires de cessations anticipées d'activité par grandes catégories de dispositifs (effectifs cumulés fin décembre) entre 1968 et 2006

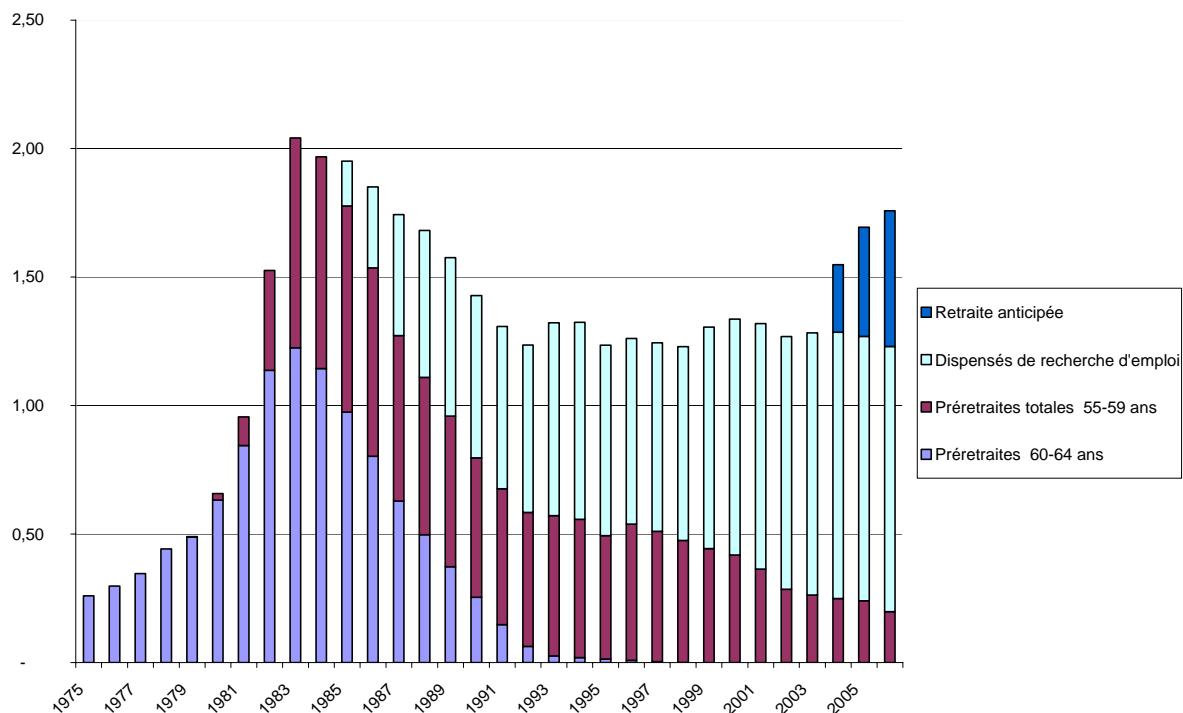


Source : UNEDIC, CNAM-Fonds FCAATA, CNAV ; calculs DARES.

Les dispositifs de garantie de ressources sont supprimés à la suite de l'abaissement à 60 ans de l'âge légal de départ en retraite en avril 1983 ; les contrats de solidarité préretraite-démission le sont à la fin

de la même année. La décréue des dispositifs de préretraites est engagée : le nombre de départs annuels n'est plus que de 70 000 en 1984. A partir de cette date, l'ASFNE reste le seul dispositif de préretraite public général ; certains secteurs (notamment la sidérurgie qui a même institué des dispenses d'activité dès 50 ans) ou entreprises (principalement des grandes) ayant cependant parfois mis en oeuvre des dispositions spécifiques.

Graphique 18 : Évolution de la proportion de bénéficiaires de cessations anticipées d'activité (effectifs cumulés fin décembre) dans la population en âge de travailler (15-64 ans) entre 1975 et 2006



Source : UNEDIC, FCAATA, population totale (Enquête Emploi INSEE), DAR (CNAV), calculs DARES.

L'année 1984 voit toutefois l'institution d'une mesure permettant dans certaines conditions à des personnes âgées de plus de 57 ans et demi inscrites à l'ANPE de continuer à percevoir des indemnités de chômage tout en étant dispensées de recherche d'emploi (cf. fiche J). Cette disposition (DRE) prend rapidement une grande ampleur et se substitue un peu de fait sinon en droit au départ en préretraite ; à partir de 1992, le nombre de dispensés est supérieur à celui des préretraités.

Au total, le nombre de personnes en cessation précoce d'activité diminue à partir de 1984 pour atteindre son minimum en 1992 avec 460 000.

Dans la deuxième partie des années quatre-vingt-dix, de nouveaux dispositifs sont instaurés conditionnés à d'autres critères que le seul critère d'âge (cf. fiche I). Il y a d'abord l'Allocation de reclassement pour l'emploi (ARPE) créé par l'UNEDIC en 1995 qui permet le départ de salariés de moins de 60 ans totalisant suffisamment de trimestres de cotisation pour prétendre à une pension de vieillesse au taux plein (en contrepartie les entreprises s'engageant à effectuer des embauches compensatrices). Puis apparaissent en 2000 le dispositif de Cessation anticipée de certains travailleurs salariés (CATS) qui permet le départ dans certains secteurs d'activité de salariés ayant connu des conditions de travail pénibles, et en 1999 le dispositif spécifique aux personnes ayant travaillé au contact de l'amiante.

Le nombre de préretraités *stricto sensu* se stabilise sur un premier palier d'environ 200 000 au milieu des années 1990 puis décroît à nouveau pour descendre sous les 100 000 à partir de 2004 ; celui des dispensés de recherche d'emploi continue parallèlement de progresser et le nombre total de personnes

en cessation anticipée d'activité remonte jusqu'à 510 000 en 2000. La volonté des pouvoirs publics et des partenaires sociaux de restreindre les départs en préretraite se manifeste alors par la suppression de la possibilité de bénéficier de l'ARPE le 1^{er} janvier 2003, le recadrage des CATS en 2003 sur les salariés handicapés et sur ceux ayant exercé des métiers à forte pénibilité, et le recentrage en 2001 de l'ASFNE sur les établissements en très grande difficulté.

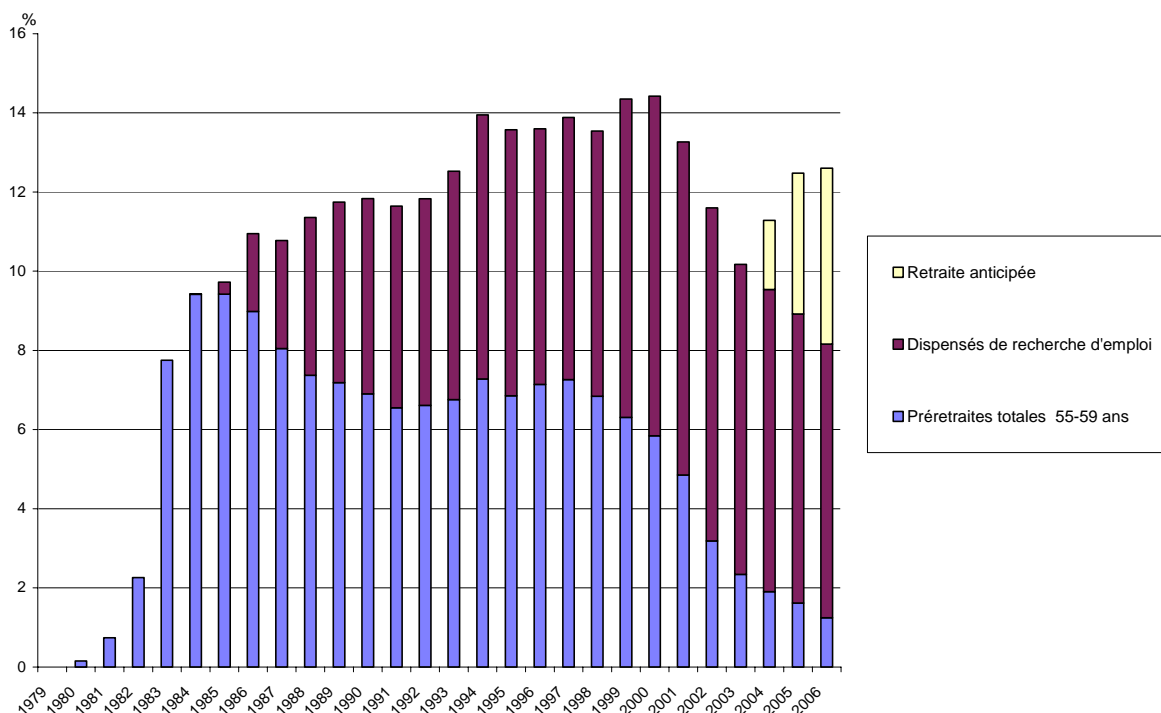
Mais l'augmentation continue du nombre de dispensés de recherche d'emploi contrebalance ces efforts et stabilise le nombre total de seniors en cessation anticipée d'activité au demi-million, soit 1,3 % du nombre total de personnes en âge de travailler.

La baisse des entrées dans les dispositifs de préretraites constatée à partir de 2004 semble s'expliquer par l'instauration, par la réforme des retraites de 2003, de la possibilité pour les salariés remplissant les conditions de durée de cotisation à l'assurance-vieillesse de liquider leur pension avant l'âge de 60 ans (*cf. fiche K*). Cette disposition de retraite anticipée a connu une forte adhésion, puisque 325 000 personnes l'ont utilisé entre 2004 et 2006, dont 85 % provenant directement de l'emploi. La plupart des bénéficiaires sont des hommes (83 % en 2005), comme pour les préretraites (79 %), alors que ceux des DRE se répartissent à peu près également entre hommes et femmes.

En incluant la retraite anticipée, le nombre de personnes en cessation anticipée d'activité est de 700 000 fin 2006, ce qui correspond à 1,8 % de la population en âge de travailler.

La proportion de personnes âgées de 55 à 59 ans en cessation anticipée d'activité a diminué de 14,4 % en 2000 à 8,2 % en 2006, pour une raison strictement démographique avec l'arrivée à cet âge des premières générations du *baby-boom*. Mais si l'on y inclut la retraite anticipée, elle est sensiblement remontée (12,6 % en 2006, *Graphique 19*).

Graphique 19 : Évolution entre 1979 et 2006 de la proportion de bénéficiaires de préretraite, de dispense de recherche d'emploi et de retraite anticipée : effectifs moyens annuels rapportés à la population moyenne annuelle des 55-59 ans



N.B.

Préretraites y compris dispositif amiante.

L'ensemble des retraites anticipées pour carrière longue ont été ici affectées aux 55-59 ans : sont comptabilisés comme effectifs bénéficiaires du dispositif de retraite anticipée, ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de 60 ans.

Les effectifs de bénéficiaires sont rapportés à la population mesurée par l'enquête emploi annuelle jusqu'en 2001 et l'enquête en continu à partir de 2002.

Source : UNEDIC, CNAV, INSEE ; calculs DARES.

Pour les 60-64 ans, les dispenses de recherche d'emploi constituent le seul dispositif de cessation anticipée d'activité. Ils représentent 3,7 % des effectifs de la classe d'âge en 2006, proportion relativement stable depuis une douzaine d'année.

Fiche I : Préretraites

Avec l'objectif de lutter contre le chômage, les pouvoirs publics ont développé, à partir des années 1970, des programmes de préretraite au bénéfice des travailleurs âgés. Depuis les années 1990, les conditions d'accès aux préretraites ont été restreintes. En 2003, la loi portant réforme des retraites a recentré les dispositifs de préretraite au bénéfice des salariés ayant exercé des métiers pénibles, augmenté leur coût pour l'employeur et supprimé le dispositif des préretraites progressives.

Les principaux dispositifs de préretraite

Les dispositifs de préretraite sont d'une grande diversité. Les plus significatifs, numériquement, sont les suivants :

- Les **conventions spéciales du FNE** (Fonds National pour l'Emploi) : un salarié âgé de plus de 57 ans, qui fait l'objet d'un licenciement économique peut adhérer à la convention FNE qui donne droit au versement d'une allocation spécifique (ASFNE). L'instruction ministérielle du 24 janvier 2003 a durci les conditions d'accès à ce dispositif : l'utilisation des préretraites doit désormais être sélective et de dernier recours ; toutes les mesures permettant d'éviter les licenciements ou de garantir des reclassements externes doivent avoir été envisagées ; la convention d'ASFNE s'accompagne obligatoirement de mesures de protection forte des salariés de plus de 50 ans qui restent dans l'entreprise ; enfin, la participation financière de l'employeur a été doublée en janvier 2003.
- **L'allocation de remplacement pour l'emploi** (ARPE), instituée en 1995, permet d'offrir un revenu à une personne ayant cotisé 40 ans à sa caisse de retraite mais n'ayant pas encore atteint l'âge de 60 ans. La mise en préretraite du salarié âgé doit être compensée par une embauche. Depuis la fin de 2002, le dispositif a été fermé.
- Créé en 1988, le dispositif de **préretraite progressive** (PRP) permettait aux employeurs d'offrir à leurs salariés de plus de 55 ans la possibilité de travailler à temps partiel, une allocation venant compenser la perte de revenus subie par ces derniers. La loi de 2003 portant réforme des retraites abroge la préretraite progressive à compter du 1^{er} janvier 2005. Toutefois les conventions conclues antérieurement continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme. Depuis sa création, ce dispositif n'a couvert qu'un faible nombre des personnes âgées de 55 à 60 ans.

D'autres programmes couvrent des effectifs moins nombreux : congé de fin d'activité, cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS), programme de préretraite pour les travailleurs de l'amiante.

CATS : La cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) repose sur la négociation collective et permet de faire bénéficier d'une cessation d'activité, totale ou partielle, à partir de cinquante-cinq ans, certains salariés handicapés ou soumis à des conditions particulièrement pénibles de travail. Le financement est majoritairement assuré par les entreprises (entre 50 et 80 %), le solde étant pris en charge par l'Etat. La loi de 2003 sur les retraites a recentré le bénéfice du dispositif sur les salariés ayant exercé des métiers caractérisés par leur très forte pénibilité et sur les travailleurs lourdement handicapés (au taux de 80 %), en supprimant l'exonération de cotisations des entreprises dans les autres cas.

CAATA : Ce dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) concerne les salariés du régime général atteints d'une maladie liée à l'amiante et certains salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, des ports (dockers professionnels et personnels assurant la manutention), ainsi que des établissements de construction et de réparation navales. La liste des établissements concernés est fixée par arrêté. Ce

dispositif est géré par le fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (FCAATA). La loi de financement de la Sécurité sociale de 2004 a institué, à la charge des entreprises concernées, une contribution au FCAATA, due au titre de leurs salariés ou anciens salariés bénéficiant de ce dispositif de cessation anticipée d'activité.

Un net recul des dispositifs de préretraites

Dans les faits, le recours aux préretraites s'est fortement accéléré à partir de 1977, et a culminé en 1984, pour concerner, à cette date, plus de 700 000 personnes (contre 44 000 en 1973). Depuis cette date, le nombre de bénéficiaires a décru très sensiblement. Fin 2006, à peine plus de 100 000 personnes sont en préretraites publiques. Cette évolution est d'autant plus remarquable que, parallèlement, la taille des générations concernées augmentait. En 1984, l'effectif des personnes en préretraites publiques représentait environ 9,4 % du nombre de personnes de 55 à 59 ans. En 2006, cet effectif ne correspond plus qu'à 1,2 % de la classe d'âge.

Les entrées dans l'ensemble des dispositifs de préretraites ont fortement diminué : elles ont en effet été divisé par trois entre 2001 et 2006, pour s'établir à la fin de l'année dernière à environ 15 000 personnes. Cette politique de limitation du recours aux cessations anticipées d'activité se poursuivra dans les prochaines années avec l'arrêt des entrées en préretraites progressives et la chute des entrées en CATS, dont la plupart des conventions arrivent à échéance. Ces évolutions sont conformes à l'action 10 du plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors, présenté en juin 2006.

Un effet de balancier entre préretraites et d'autres dispositifs de cessation anticipée d'activité

La réduction des effectifs en préretraites financées par l'Etat a pour contrepartie le développement d'autres dispositifs de sortie anticipée d'activité : les dispenses de recherche d'emploi se développent et la possibilité de liquider sa retraite de façon anticipée pour carrière longue est largement utilisée.

Fiche J : Les dispensés de recherche d'emploi

La Dispense de recherche d'emploi (DRE) est la possibilité offerte depuis 1984 aux demandeurs d'emploi de ne pas respecter l'obligation de recherche d'emploi prévue par le code du travail. Dans les faits, c'est l'ASSEDIC qui prend l'initiative d'adresser une lettre d'information accompagnée d'un formulaire au demandeur d'emploi susceptible d'être dispensé de recherche d'emploi. Ce dernier renvoie le formulaire à son ASSEDIC, s'il souhaite bénéficier de cette dispense. Celui-ci sort alors des listes de l'ANPE et n'est plus comptabilisé comme demandeur d'emploi. S'il était indemnisé avant d'être en DRE, il peut continuer de percevoir son allocation.

Les conditions d'admission en dispense de recherche d'emploi sont définies aux articles L.351-16, R.351-26 et D.311-6 du code du travail. Actuellement, peuvent se trouver admis :

- à partir de 55 ans : les demandeurs d'emploi qui perçoivent une allocation de l'assurance chômage, dès lors qu'ils justifient de 160 trimestres de cotisation au titre du régime de base de l'assurance vieillesse ; les bénéficiaires d'une allocation au titre du régime de solidarité ; les demandeurs d'emploi ne recevant aucune indemnisation ;
- à partir de 57 ans et demi : tous les allocataires du régime d'assurance chômage ;
- quel que soit leur âge : les bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite (l'AER a été instituée en 2002 au bénéfice des demandeurs d'emploi qui totalisent 160 trimestres de cotisations à l'assurance vieillesse avant l'âge de 60 ans ; versée sous conditions de ressource, elle se substitue notamment à l'allocation spécifique de solidarité).

A l'origine, la condition d'âge était plus restrictive pour les allocataires du régime d'assurance chômage qui devaient être âgés de 57 ans et demi ou plus. A partir de 1999, cette condition d'âge a été abaissée à 55 ans pour ceux qui avaient cotisé 160 trimestres à l'assurance vieillesse, s'alignant dans ce cas sur celle des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Cet élargissement a notamment profité aux bénéficiaires de l'allocation chômeurs âgés (ACA). Les bénéficiaires de l'ACA pouvaient alors bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à 60 ans. Depuis le 1^{er} janvier 2002, il n'y a plus de nouveaux bénéficiaires de l'ACA.

Depuis sa création en 1984, le dispositif DRE ne cesse de se développer, mais, depuis 2003, un certain freinage est perceptible. De 2003 à 2006, la progression du nombre de personnes indemnisées dispensées de recherche d'emploi a nettement ralenti : l'effectif de DRE n'a augmenté que de 1,3 % en moyenne par an entre 2003 et 2006 contre près de 6 % par an entre 1996 et 2003. Fin décembre 2006, 416 900 personnes indemnisées sont dispensées de recherche d'emploi (DRE). Cette inflexion est encore plus marquée si on rapporte l'effectif de dispensés de recherche d'emploi à l'effectif de la classe d'âge concernée : correspondant à moins de 5 % du nombre de personnes de 55 à 64 ans en 1996 et à 6,5 % en 2003, cette part est revenue à 5,8 % en 2006.

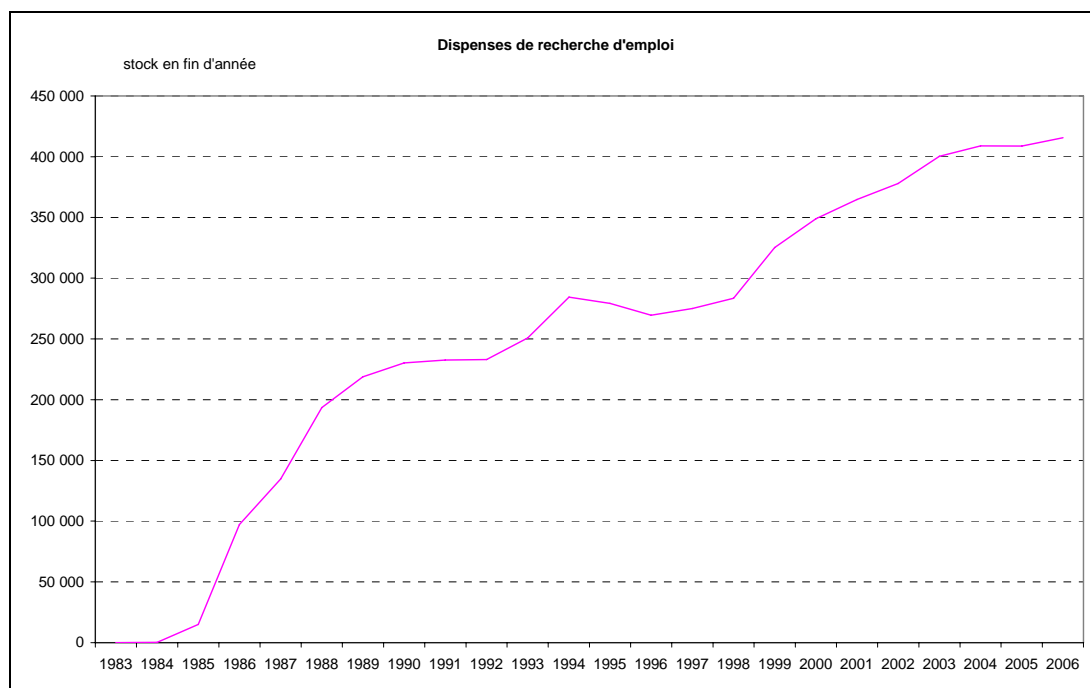
Fin 2006, près des deux tiers des dispensés de recherche d'emploi indemnisés bénéficiaient du régime d'assurance chômage, un quart percevait une allocation spécifique de solidarité et 13 % une allocation équivalent retraite qui a pris depuis 2002 en partie son relais.

Le flux d'entrées en dispense de recherche d'emploi reste important : depuis 2003, chaque année, environ 160 000 personnes inscrites en catégories 1,2 ,3 à l'ANPE sont entrées en dispenses de recherche d'emploi.

En 2004, sur l'ensemble des entrants en dispense de recherche d'emploi, 19 % n'étaient pas indemnisables lors de leur dispense, ni par l'assurance chômage, ni par le régime de solidarité. Un

tiers des nouveaux dispensés de recherche d'emploi l'ont été dans les trois mois qui ont suivi leur inscription au chômage.

Graphique 20 : Dispenses de recherche d'emploi indemnisées



Source : Unedic.

Bibliographie

Jugnot S., Merlier R. (2006) : « Fin 2004, la dispense de recherche d'emploi concerne près de 6 % des 55-64 ans », *Premières Informations* Juin 2006 N° 24.1, DARES .

Fiche K : Les départs anticipés en retraite pour carrière longue

La loi du 21 août 2003 (art. 23) a ouvert aux salariés ayant effectué des carrières longues, du fait d'une entrée précoce sur le marché du travail, la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans. Ainsi, ceux qui ont contribué un temps particulièrement long avec des carrières parfois difficiles se voient reconnus des droits particuliers. Les conditions d'âge et de durée d'assurance, applicables aux pensions liquidées après le 31 décembre 2003 ont été précisées par décret le 30 octobre 2003.

Ce texte subordonne le droit à départ anticipé des salariés du secteur privé aux conditions de durée d'assurance et de cotisation suivantes :

Tableau 9 : Conditions de durées d'assurance et de cotisation pour bénéficier d'une retraite anticipée

Début de carrière	Trimestres validés	Dont trimestres cotisés	Age possible de départ
14 ans	168 (soit 42 ans)	168	56 ans
15 ans	168	168	57 ans
14 ou 15 ans	168	164 (soit 41 ans)	58 ans
14, 15 ou 16 ans	168	160 (soit 40 ans)	59 ans

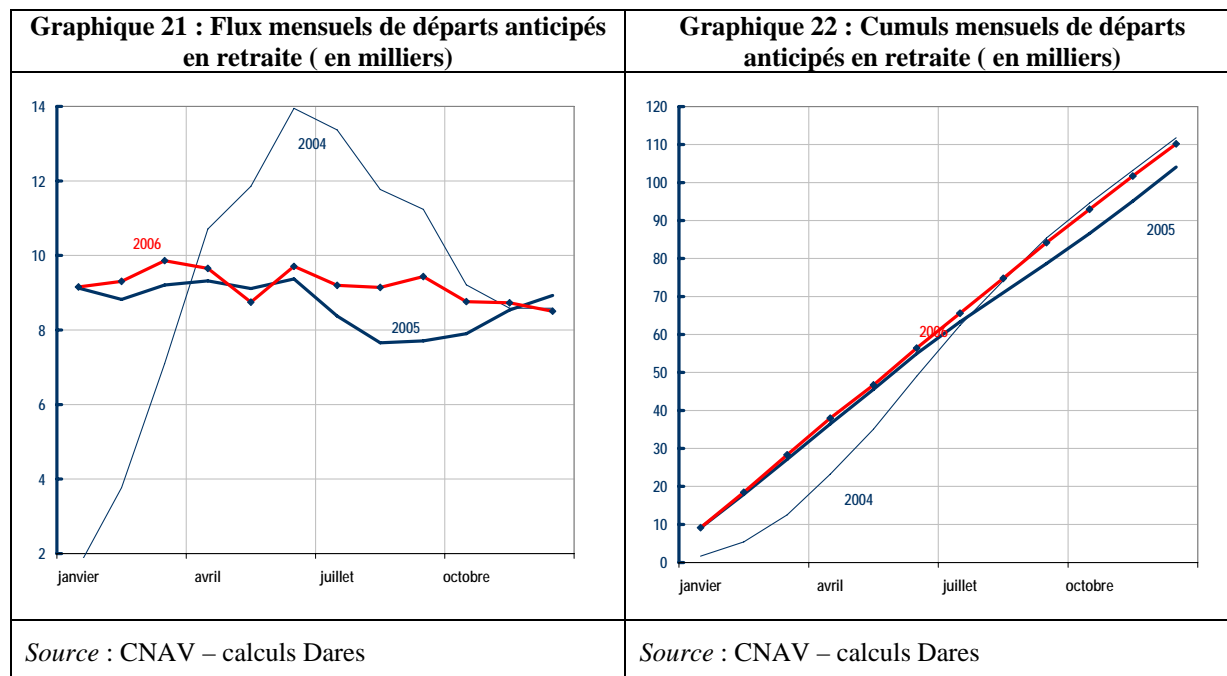
Les périodes validées correspondent à la somme des durées d'assurance et de périodes n'ayant pas donné lieu à cotisations : chômage, maladie, majorations pour enfant. La durée cotisée se définit comme la durée d'assurance ayant réellement donné lieu à cotisation à la charge de l'assuré et les périodes qui sont par assimilation réputées cotisées, telles que la période de service national, dans la limite de douze mois, et les périodes de perception d'indemnités journalières pour cause de maladie, maternité et accidents du travail, dans la limite de quatre trimestres⁹.

Cette mesure bénéficie aux salariés, salariés agricoles, artisans, commerçants, professions libérales, avocats et exploitants agricoles¹⁰.

⁹ En outre, des conditions de durée minimale d'activité en début de carrière sont posées : dans le cas général, les assurés devront avoir validé au moins cinq trimestres avant la fin de l'année civile de leur 16^{ème} anniversaire pour un départ à 56, 57 ou 58 ans, ou avant la fin de l'année civile de leur 17^{ème} anniversaire pour un départ à 59 ans. Pour les assurés qui sont nés au quatrième trimestre et qui n'ont pas validé ces cinq trimestres, ils remplissent cependant la condition s'ils ont quatre trimestres validés l'année civile de leur 16^{ème} anniversaire pour un départ à 56, 57 ou 58 ans, ou de leur 17^{ème} anniversaire pour un départ à 59 ans.

¹⁰ Cette possibilité s'est ouverte progressivement à la Fonction publique depuis 2005. De l'ordre de 10 000 personnes en ont bénéficié en 2005 et 2006

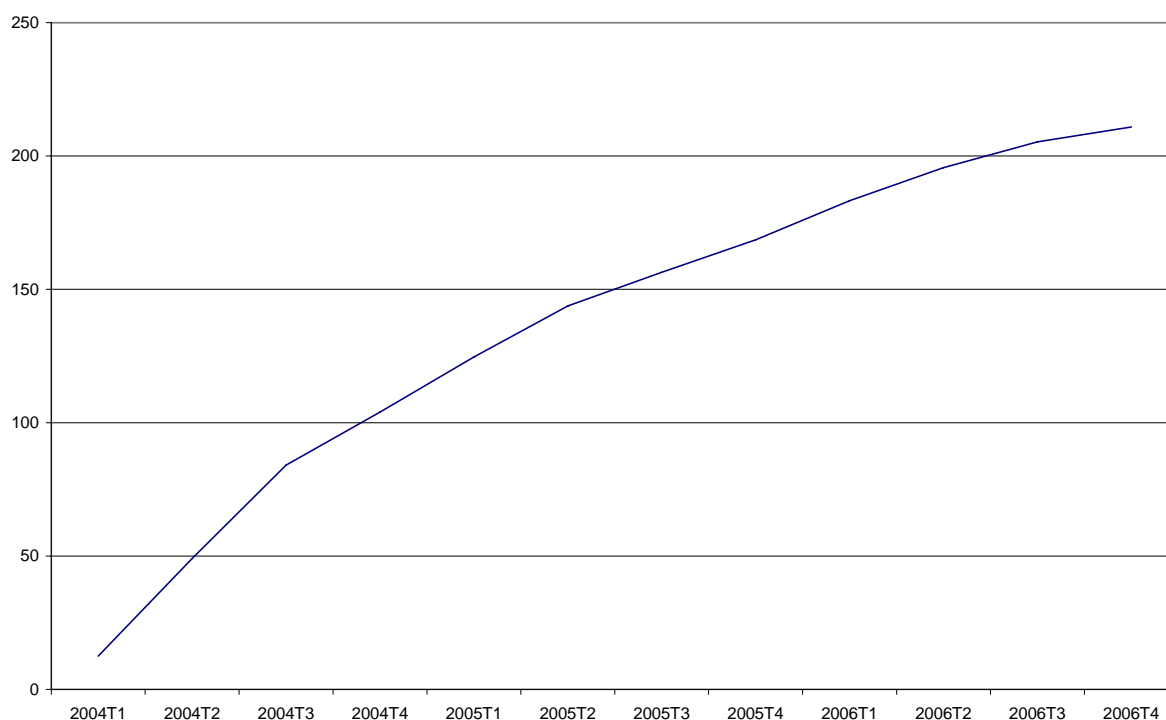
Depuis l'ouverture en 2004 de cette possibilité de départ en retraite avant 60 ans, le flux de ces départs anticipés effectifs¹¹ du secteur privé, de l'ordre de neuf mille par mois en moyenne, n'a pas fléchi (*Graphique 21*). Chaque année, plus de 100 000 personnes ont opté pour ce dispositif (*Graphique 22*).



Le nombre des bénéficiaires de ce dispositif a connu une croissance rapide en 2004 mais la proximité de l'âge auquel ils auraient pris leur retraite sans le dispositif – souvent proche de 60 ans - conduit à des sorties rapides.

¹¹ Estimation des départs tenant compte d'un retard entre la liquidation des droits et le départ effectif en retraite anticipée.

Graphique 23 : Nombre de bénéficiaires de départs anticipés en retraite (en milliers)



Source Cnav ; calculs Dares

L'effet sur la population active ne correspond cependant pas complètement à la croissance du nombre de ces départs anticipés car une part d'entre eux (de l'ordre de 15 %) sont inactifs au moment de la liquidation. Par ailleurs, ce dispositif a pu se substituer à d'autres possibilités de départs anticipés auparavant négociés avec l'entreprise. Les premiers éléments d'analyse disponibles aujourd'hui indiquent toutefois que les substitutions entre les dispositifs de départ en retraite anticipée et de dispense de recherche d'emploi (DRE) auraient été faibles : la montée en charge des DAR n'a pas eu pour corollaire une diminution notable des entrées en DRE (cf. fiche H).

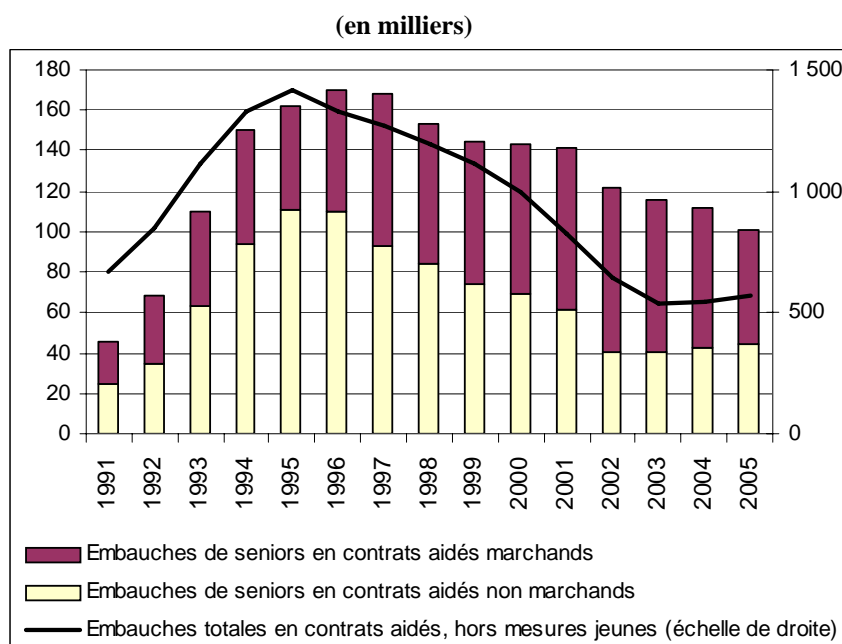
Les départs anticipés en retraite pour carrière longue ont concerné 325 000 personnes entre début 2004 et fin 2006. 280 000 d'entre elles étaient actives au moment de leur départ en retraite. Fin 2006, environ 210 000 personnes encore âgées de moins de 60 ans bénéficiaient de ce dispositif (*Graphique 23*). Cet effectif représente près de 3 % du nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans.

Fiche L : Les seniors dans les contrats aidés

Moins d'embauches de seniors en contrats aidés depuis le milieu des années 90, dans un contexte de repli des dispositifs spécifiques

100 000 demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ont accédé à un contrat aidé en 2005 (cf. Encadré 2 pour un panorama des dispositifs). Après le pic atteint en 1996 (170 000 embauches en contrats aidés), le nombre de seniors embauchés en emploi aidé n'a cessé de se réduire, dans un contexte de baisse continue des embauches en dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi (Graphique 24).

Graphique 24 : Flux annuel d'embauches de seniors en contrats aidés



Source : CNASEA - Traitement : DARES

Un ciblage croissant des seniors dans les entrées en contrats aidés, hors mesures spécifiques jeunes

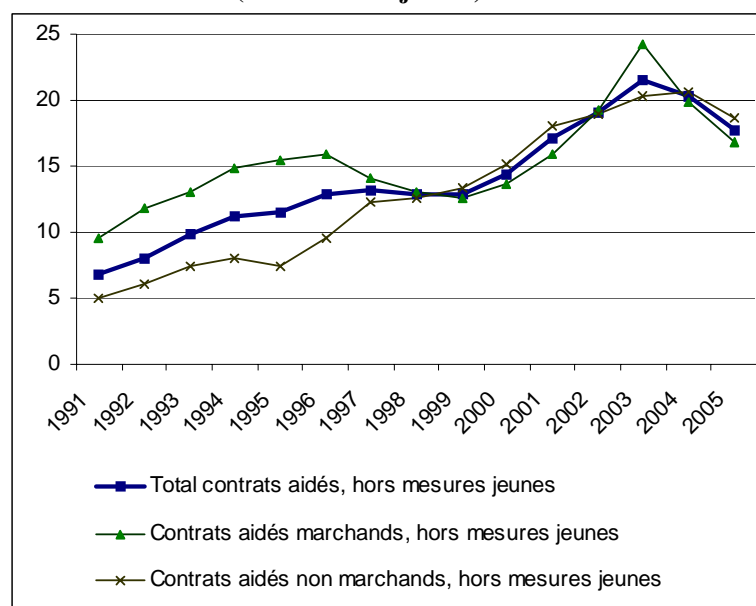
La réduction des volumes d'embauches s'est accompagnée d'un ciblage plus marqué des seniors dans les entrées en contrats aidés. Avec la loi quinquennale de décembre 1993, les dispositifs spécifiques de la politique d'emploi se recentrent sur les publics les plus en difficulté pour accéder au marché du travail. Les chômeurs de plus de 50 ans constituent l'une des cibles prioritaires des contrats offerts par le secteur non marchand. La loi de lutte contre les exclusions de 1998 accentue cet effort. Dans le secteur marchand, le CIE est profondément remanié en 1996 et les seniors deviennent un public très prioritaire ouvrant droit à la prime maximale [Adjérad, 2003]. Au total, la part des seniors dans les embauches en contrats aidés (hors mesures spécifiques aux jeunes) s'est accrue continûment entre 1991 et 2003, passant de 7 % à 21 %. Depuis cette date, cette part s'est légèrement repliée (18 % en 2005).

Dans certains dispositifs du secteur marchand, la progression est presque continue sur la période. Ainsi, la part des seniors dans les entrées en CIE s'est régulièrement accrue entre 1995 et 2001, passant de 14 % à 30 %, avant de se stabiliser autour de 26 % depuis 2002. Le poids des seniors parmi les créateurs d'entreprises aidés par l'ACCRES (Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise) augmente également régulièrement depuis quinze ans, passant de 4 % en 1990 à plus de 11 % en 2004. Dans l'ensemble du secteur marchand toutefois, le ciblage des dispositifs en direction des seniors a connu une progression moins linéaire. Si la part des seniors dans les entrées en contrats

aidés marchands s'est accrue au début des années 90 (passant de 9 % en 1991 à 16 % en 1996), elle s'est légèrement infléchi en fin de décennie. Après une progression rapide au début des années 2000¹², elle se replie en 2004 et 2005 dans un contexte de repli des préretraites progressives et de moindre accès des seniors au nouveau CIE.

C'est dans le secteur non marchand que la part des seniors dans les entrées en contrats aidés (hors mesures jeunes) a progressé le plus nettement, passant de 5 % en 1991 à 20,6 % en 2004. Entre 1995 et 2003, contrat emploi solidarité (CES) et contrat emploi consolidé (CEC) accueillent de plus en plus fréquemment des seniors. Souvent conclu dans le prolongement d'un CES, le CEC est deux fois plus ouvert aux seniors que le CES : 34 % des embauches en 2004 contre 16 % en CES.

Graphique 25 : Part des seniors dans les embauches en contrats aidés (hors mesures jeunes)



Source : CNASEA - Traitement : DARES

Moins de seniors dans les nouveaux contrats aidés du Plan de cohésion sociale en 2005

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a modifié le panorama des principaux dispositifs de politique d'emploi accessibles aux seniors. Dans le secteur non marchand, deux nouveaux contrats se sont substitués au cours du deuxième trimestre 2005 aux contrats emploi solidarité (CES), contrats emploi consolidé (CEC) et CI-RMA non marchand : le contrat d'avenir, destiné à accueillir les bénéficiaires de minima sociaux et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ouvert aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Dans le secteur marchand, le contrat initiative emploi (CIE), ouvert depuis 1995 aux personnes sans emploi en difficulté d'insertion, et le contrat d'insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA), créé en 2004 à destination des allocataires de minima sociaux, ont été fortement remodelés (*Encadré 2*).

Les premiers mois de montée en charge de ces nouveaux contrats ont peu bénéficié aux seniors. La part des seniors dans les embauches en nouveau CIE a fluctué entre 17 % et 20 % au cours des douze premiers mois alors qu'elle avoisinait 25 % dans l'ancien dispositif (*Tableau 10*). Le repli est également marqué dans les entrées en contrats aidés non marchands : depuis le dernier trimestre 2005, moins de 15 % des embauches en CAE et contrat d'avenir bénéficient aux seniors, soit une baisse de près de 7 points par rapport aux CES/CEC de 2004.

¹² La forte progression entre 2000 et 2003 est liée au ralentissement puis à l'arrêt des entrées dans le dispositif d'abattement temps partiel, dans lequel les seniors étaient faiblement représentés (5 % à 8 % des embauches).

Ce recul des seniors dans les nouveaux contrats aidés s'explique notamment par la forte priorité accordée aux jeunes pour l'accès aux nouveaux contrats aidés du Plan de Cohésion Sociale en fin d'année 2005. Au dernier trimestre 2005, 39 % des embauches en contrats aidés non marchands (CAE et contrat d'avenir) ont concerné un jeune de moins de 26 ans.

Tableau 10 : Part des publics cibles dans les embauches en CIE, CAE et contrat d'avenir

	2005			2006		2004
	T2	T3	T4	T1	T2	En %*
CIE						<i>Ancien CIE</i>
moins de 26 ans	15,4	19,8	23,5	20,6	14,6	9,1
plus de 50 ans	19,7	17,9	16,5	18,8	23,5	25,5
CAE/CAvenir						<i>CES/CEC</i>
moins de 26 ans,	14,6	20,2	39,1	27,9	27,3	14,3
plus de 50 ans	20,5	18,7	13,1	14,0	15,1	20,9
Contrat d'avenir						
moins de 26 ans	5,6	5,0	5,9	6,8	7,2	
plus de 50 ans	17,0	16,8	15,1	12,6	12,8	
CAE						
moins de 26 ans	15,2	21,5	44,6	34,7	36,6	
plus de 50 ans	20,7	18,9	12,8	14,4	16,2	

*Correspond à la structure de l'année 2004

Champ : France entière

Source : CNASEA - Traitement : DARES

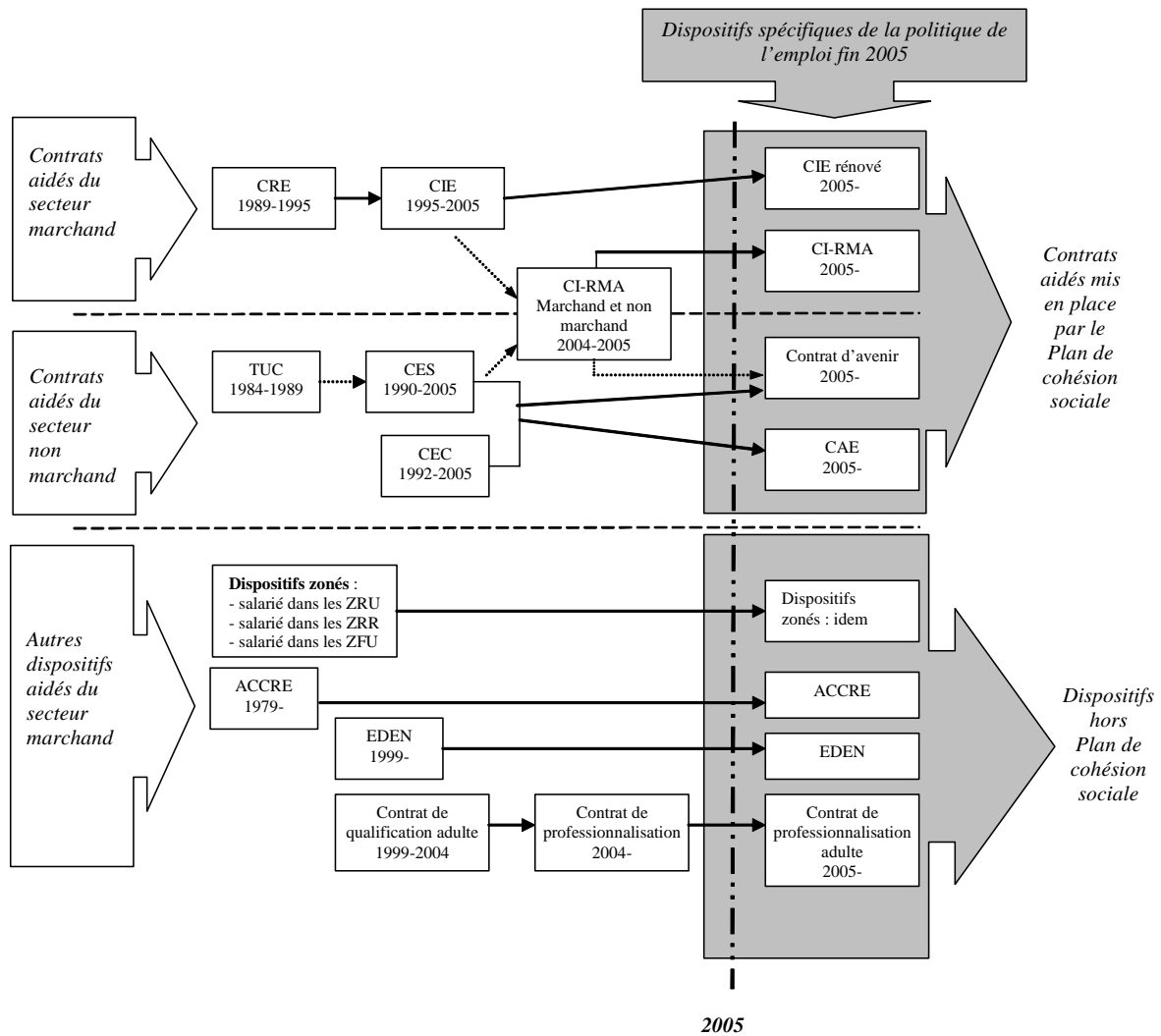
Les trajectoires des seniors après le passage en contrat aidé

Les contrats aidés sont fortement mobilisés pour aménager la fin du parcours professionnel des seniors qui se retrouvent sans emploi.

Comme le montrent les enquêtes de la DARES auprès de seniors sortis de contrats aidés fin 1999, près de deux tiers des seniors accédant à un CIE ont eu une trajectoire professionnelle stable. Dans la quasi-totalité des cas, le CIE apparaissait comme la seule solution pour retrouver un emploi : 85 % des bénéficiaires n'avaient reçu aucune autre proposition d'embauche. A l'issue de la période ouvrant droit à la prime CIE, près d'un senior sur deux est resté chez le même employeur (contre un tiers pour les plus jeunes). Pour les seniors les plus en difficulté au moment de l'embauche (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an...), l'exonération pérenne de cotisations sociales patronales favorise le maintien chez l'employeur, assurant une transition entre l'emploi de droit commun et la retraite. Au total, les seniors passés par un CIE ont plus de chances d'occuper un emploi dans les deux ans qui suivent la sortie de contrat que les personnes de mêmes caractéristiques qui n'en ont pas bénéficié.

Davantage ciblé sur les personnes les plus en difficulté, le CES accueille des seniors dont le parcours professionnel est plus heurté : un sur quatre n'a connu que le chômage, un sur trois une succession de périodes d'emploi et de chômage. A l'issue du CES, près d'un senior sur deux est en emploi. Cependant, l'emploi aidé joue un rôle majeur dans le maintien sur le marché du travail : huit fois sur dix les seniors qui retrouvent un emploi signent un autre contrat aidé, généralement un CEC. Pour de nombreux seniors en CES, l'enchaînement sur un CEC apparaît comme la dernière étape du parcours professionnel. Conduits à leur durée maximale, les deux contrats enchaînés permettent un maintien en activité pendant huit ans. Il est alors fréquent, pour les plus âgés, de passer à la retraite, ou pour les plus jeunes, d'accéder à la préretraite ou la dispense d'emploi [Adjerad, 2004].

Encadré 2 : Panorama des contrats aidés accessibles aux seniors



Bibliographie :

Adjerad S. (2003) : « Politique publique de l'emploi : le défi des seniors », *Premières Synthèses*, n° 40.2, Dares, octobre 2003.

Adjerad S. (2004) : « Les seniors dans les emplois aidés : des fins de carrière ancrées dans l'emploi », *Premières Synthèses*, n° 38.3, Dares, septembre 2004.

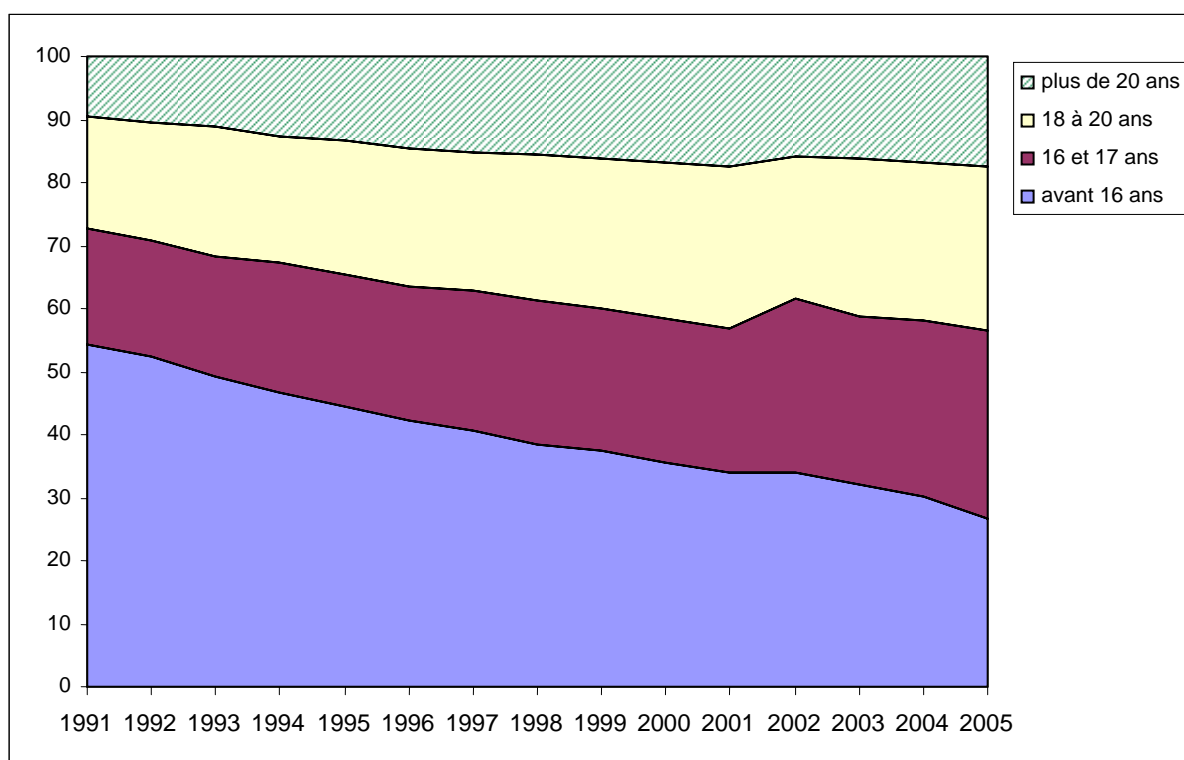
Lamarche P. et Pujol J. (2006) : « Les contrats d'aide à l'emploi du Plan de cohésion sociale en 2005 : premier bilan », *Premières Synthèses*, n° 37.3, Dares, septembre 2006.

Fiche M : L'âge de fin d'études des seniors âgés de 50 à 54 ans

L'âge de fin d'études des seniors a augmenté constamment depuis 1990 (*Graphique 26*). La part des personnes de 50 à 54 ans qui ont fini leurs scolarité initiale avant 16 ans continue de baisser rapidement après 2002 (de 34% en 2002 à moins de 27% en 2005). Cette diminution particulièrement marquée sur la période récente est sans doute à relier à la prolongation de la scolarité obligatoire de 14 à 16 ans à partir de la génération née en 1953. La part des personnes de 50 à 54 ans ayant achevé leur scolarité entre 18 et 20 ans a le plus progressé depuis 2002. La part de ceux qui les ont poursuivies au-delà de 20 ans augmente peu.

En 2005, plus de 8 seniors sur 10 ont terminé leurs études à 20 ans ou plus jeunes et moins d'un sur 10 les a poursuivies au-delà de 22 ans.

Graphique 26 : Age de fin d'études initiales des personnes âgées de 50 à 54 ans de 1991 à 2005.



Source : Enquête emploi annuelle 1990-2001, enquête emploi en continue 2002-2005 en moyenne annuelle.

Concept : Age exact, les études initiales sont les études scolaires ou universitaires poursuivies sans interruption de plus d'un an, les personnes n'ayant jamais fait d'études classées dans 14 ans et moins.

Remarques : Rupture de série en 2002 en raison du passage d'une enquête annuelle à une enquête en continue.

L'âge de fin d'études est un des facteurs à prendre en compte pour déterminer l'âge de départ en retraite. A condition d'avoir cotisé continûment depuis la fin de ses études, la plupart des personnes âgées de 50 à 54 ans en 2002 arriveront à l'âge de 60 ans avec le nombre d'annuités suffisantes pour bénéficier du taux plein dans le secteur privé (40 ans) : 84 % des personnes de 50 à 54 ans en 2002 ont terminé leurs études à 20 ans au plus tard. Pour les personnes âgées de 50 à 54 ans en 2005, cette proportion est inférieure car, compte tenu de l'augmentation de la durée d'assurance requise pour ces générations à la suite de la réforme de 2003, il faudrait avoir terminé ses études un peu avant 20 ans pour totaliser le nombre d'annuités nécessaires. 77 % des seniors de 50 à 54 ans en 2005 ont terminé leurs études à 19 ans au plus tard.

L'âge de fin d'études n'est cependant pas le seul facteur à prendre en compte dans la détermination de l'âge de départ en retraite. Outre les paramètres des régimes de retraite, d'autres éléments, tels que le

parcours professionnel ou familial (difficultés d'entrée dans la vie active, périodes d'interruption de carrière, travail en cours d'études, nombre d'enfants ...) jouent sur cet âge. Les parcours continus sont devenus moins fréquents.

Tableau 11 : Répartition par âge de fin d'études des 50-54 ans de 1991 à 2005.

En %

	enquête annuelle			enquête en continue	
	1991	1996	2002	2002	2005
avant 16 ans	54,2	42,1	32,5	34,0	26,6
16 et 17 ans	18,4	21,4	23,1	27,7	29,8
18 à 20 ans	18,0	22,0	26,2	22,4	26,1
21 et 22 ans	3,4	5,2	7,2	6,8	8,0
plus de 22 ans	6,0	9,3	11,1	9,2	9,5

Source : Enquête emploi annuelle 1990-2001, enquête emploi en continue 2002-2005 en moyenne annuelle.

Concept : Age exact, les études initiales sont les études scolaires ou universitaires poursuivies sans interruption de plus d'un an, les personnes n'ayant jamais fait d'études classées dans 14 ans et moins.

Remarques : Rupture de série en 2002 en raison du passage d'une enquête annuelle à une enquête en continue.

Bibliographie

Conseil d'Orientation des Retraites, « Retraites : questions et orientations pour 2008 », Quatrième rapport, janvier 2007.

Estrade M.A. et Minni C., « La hausse du niveau de formation : la durée des études a doublé en 50 ans », Insee Première n°488, septembre 1996.

Fiche N : Mobilité professionnelle des salariés âgés parmi les ouvriers, employés et professions intermédiaires.

La proportion de salariés bénéficiant d'une promotion diminue avec l'âge. En particulier, après 50 ans, les ouvriers et employés, tout comme les professions intermédiaires, ont moins de chances de promotion sociale que les plus jeunes.

Une étude sur la mobilité professionnelle de 1996 à 1999 (Lainé, 2003) a déjà mis en lumière ce phénomène. La promotion sociale y est approchée en comptabilisant les passages en trois ans à une catégorie sociale supérieure ; un ouvrier ou un employé « promu » aura ainsi accédé à un emploi de type profession intermédiaire, cadre ou chef d'entreprise en trois ans, tandis qu'un individu exerçant une profession intermédiaire sera dit « promu » quand il accédera à un emploi de type cadre ou chef d'entreprise.

Cette approche néglige certes les promotions internes aux catégories (par exemple passage d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié), ainsi que les difficultés spécifiques de certains métiers pour l'accès à un emploi de niveau supérieur (par exemple les employés de maison par rapport aux employés de bureau) ; cependant, elle permet de dégager quelques résultats marquants. Il y apparaît que la possibilité de promotion diminue avec l'âge. Ceci est particulièrement net pour les employés et encore plus pour les ouvriers ; pour les seniors exerçant une profession intermédiaire le tarissement de la promotion est net mais moins brutal.

Il apparaît également que parmi les employés et ouvriers de plus de 50 ans, travailler à temps partiel ou avoir un emploi intermittent constitue un frein à la promotion ; les femmes sont également désavantagées. En revanche, la mobilité géographique (changement de région) ainsi que le changement d'entreprise vont souvent de pair avec une promotion.

Une exploitation de l'enquête emploi sur les années 2002-2005¹³ utilisant ainsi les données disponibles les plus récentes et une comparaison avec la même source entre 1997 et 2000, laissent apparaître non seulement la persistance, mais encore l'aggravation de la difficulté de promotion des seniors.

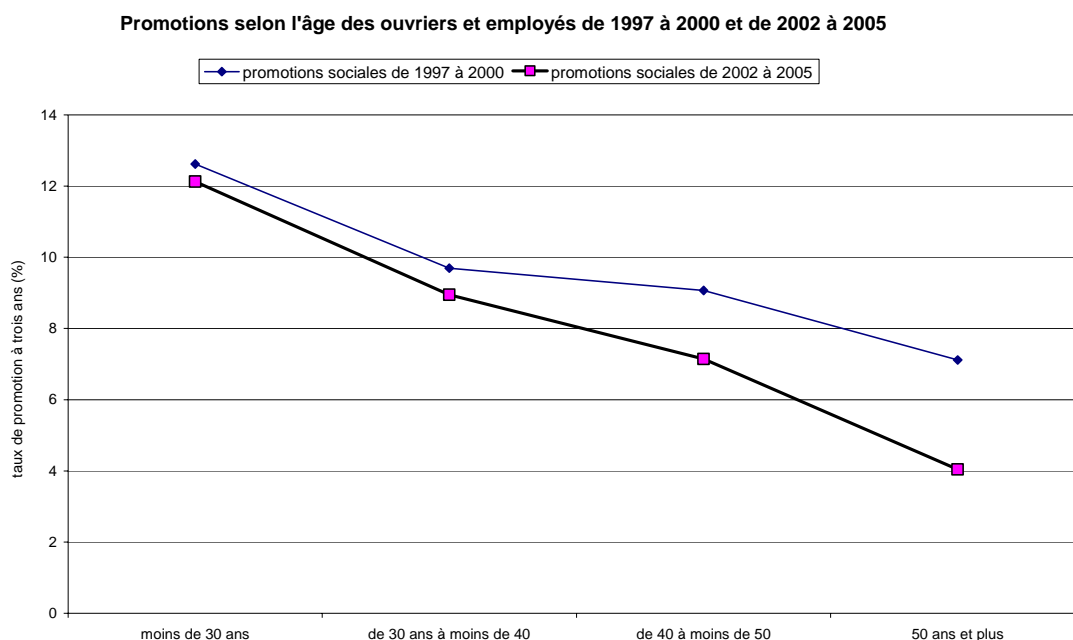
De 2002 à 2005, les chances de promotion sociale diminuent nettement avec l'âge pour les ouvriers et employés, et, de façon plus modérée, pour les professions intermédiaires ; le passage à la cinquantaine est donc un cap plus marqué pour les ouvriers et les employés ; à partir de cet âge en effet, la part de « promus » chute sensiblement, tandis que pour les professions intermédiaires, l'effet de l'âge est moindre, comme dans l'étude de F. Lainé.

Entre les périodes 1997-2000 et 2002-2005, la fréquence des passages à une catégorie supérieure a diminué pour l'ensemble des ouvriers, employés et professions intermédiaires. Dans les périodes de bonne conjoncture, comme 1997-2000, l'augmentation globale de l'emploi facilite certes probablement les promotions, et ceci peut expliquer en partie la différence entre ces deux périodes ; ce tarissement est toutefois d'autant plus important que les travailleurs sont plus âgés. Les chances de promotion sont ainsi très faibles pour les seniors¹⁴.

¹³ En suivant chaque génération sur trois ans, on estime les passages à une catégorie supérieure, et on rapporte l'ensemble de ces promotions au nombre de travailleurs en emploi pendant la première année considérée.

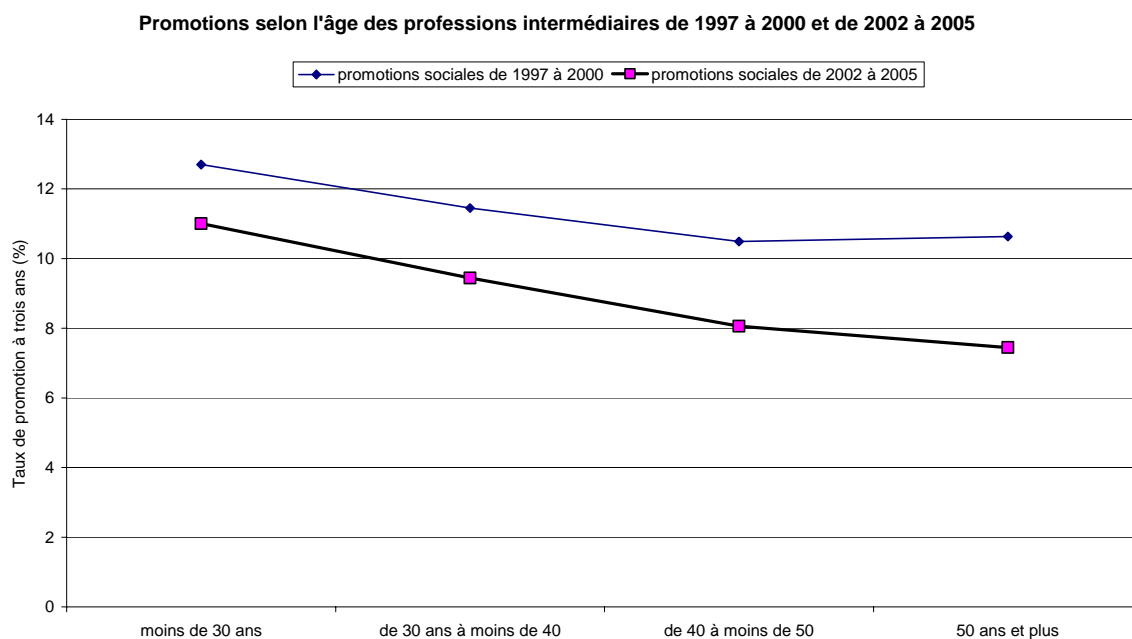
¹⁴ Depuis le début des années 80, cependant, les chances de promotion ont nettement augmenté pour les professions intermédiaires, ouvriers et employés qualifiés ou non. « Changer de groupe social en cours de carrière, davantage de mobilité depuis les années 80 », Olivier Monso, INSEE première n°1112, décembre 2006.

Graphique 27 : Promotions selon l'âge des ouvriers et employés de 1997 à 2000 et de 2002 à 2005



Parmi les ouvriers et employés, proportion accédant au niveau de profession intermédiaire, cadre ou chef d'entreprise.
Source : enquêtes emploi.

Graphique 28 : Promotions selon l'âge des professions intermédiaires de 1997 à 2000 et de 2002 à 2005



Parmi les professions intermédiaires, proportion accédant au niveau de cadre ou chef d'entreprise.
Source : enquêtes emploi.

Bibliographie

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

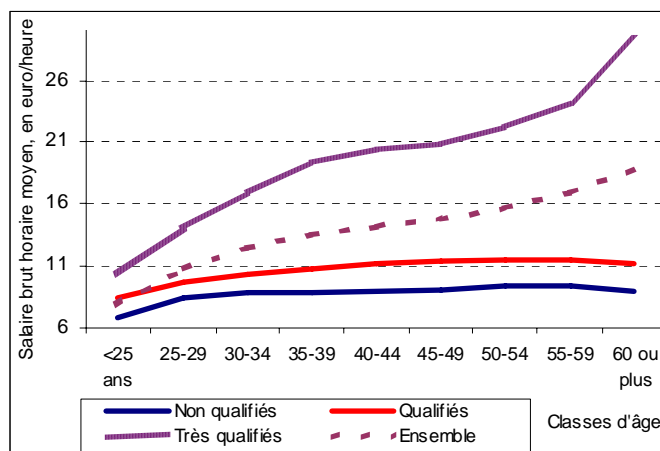
Fiche O : Le coût du travail selon l'âge : l'importance de la génération et de la qualification

La faible demande de salariés âgés par les entreprises peut être théoriquement motivée par des profils salariaux excessivement croissants avec l'âge : une entreprise ayant intérêt à se séparer de ses salariés les plus âgés si leur salaire continue de croître avec l'âge tandis que leur productivité stagne ou diminue.

La réalité de cet effet est toutefois difficile à apprécier. Certaines études de l'OCDE ont souligné que le salaire moyen croissait davantage avec l'âge en France que dans des pays comparables (Allemagne, Italie...). Outre qu'il est risqué d'en déduire une survalorisation des salaires moyens des seniors par rapport à leur productivité moyenne (cf. fiche P sur le rapport productivité /coût du travail par âge), la croissance du salaire moyen aux âges élevés doit beaucoup à des effets de composition. Les retraits précoces du marché du travail (préretraites et dispenses de recherche d'emploi) affectent en effet davantage les personnes peu qualifiées, et le salaire moyen des personnes encore en emploi après 55 ans s'élève du seul fait de l'éviction sélective des peu qualifiés.

Des analyses par qualifications réalisées par l'INSEE montrent que la dispersion des salaires augmente avec l'âge, notamment après 50 ans, et que la croissance du salaire moyen après 50 ans ne s'observe qu'en « haut » de la distribution salariale : seuls les plus qualifiés bénéficient d'évolutions en moyenne très favorables, les autres catégories voyant leur salaire stagner, voire diminuer, au-delà de 50 ans.

Graphique 29 : Salaires horaires bruts moyens en 2001, par classe d'âge et catégorie de qualification*



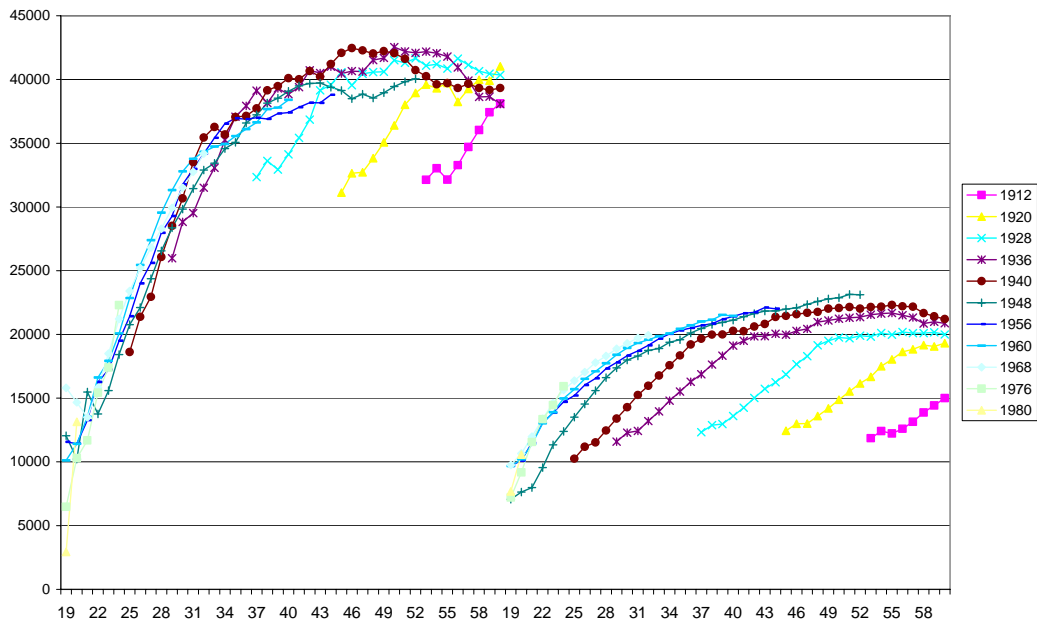
* Moyenne pour chacune des classes d'âge et de qualification du salaire brut horaire, en euro/heure, pondérée par le nombre d'heures travaillées.

Champ : établissements du secteur privé et semi-public, à l'exception des secteurs « pêches » et « administration publique », des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers.

Source : Insee, DADS, 2001.

Par ailleurs l'analyse est compliquée par l'existence d'effets de génération, les cohortes successives ne rencontrant pas nécessairement les mêmes conditions salariales. Une façon de contrôler ces divers effets est de regarder les profils salariaux par âge de générations successives (*Graphique 30*). On constate ainsi que si les générations antérieures à 1920 ont bien connu des profils salariaux croissant avec l'âge jusqu'à 60 ans, le phénomène s'interrompt ensuite : les générations 1928 et suivantes connaissent en moyenne une stagnation de leur salaire réel après 40 ans. La croissance des profils salariaux avec l'âge concernent donc essentiellement la première partie de carrière.

Graphique 30 : Salaires bruts réels par génération pour les cadres (à gauche) et les non cadres (à droite), en euros de 2000



Lecture : en moyenne le salaire brut des cadres nés en 1948-1950 s'établit à 35 060 euros à l'âge de 35 ans et de 40 060 euros à l'âge de 52 ans. Les salaires correspondants pour les non-cadres sont respectivement de 19 580 euros et 23 110 euros.

Source : DADS (INSEE).

L'analyse sur données de panel confirme la faible croissance des salaires aux âges élevés

Le *Tableau 12* montre l'évolution du salaire réel entre 1997 et 2002 de personnes travaillant à temps complet, en fonction de leur âge en 1997 et de leur catégorie socio-professionnelle. L'évolution des rémunérations au sein de ces groupes de salariés relativement homogènes montre que le salaire des seniors encore en emploi n'augmente que faiblement, et moins que celui de leurs cadets.

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, ce sont les personnes âgées de moins de 30 ans en 1997 qui ont bénéficié des augmentations de salaires réels les plus sensibles sur la période (de +7,7 % par an pour les cadres à +3,0 % pour les ouvriers). A l'opposé, les quinquagénaires ne profitent que de hausses modestes (entre +0,4 % et +1,0 % par an selon la catégorie socio-professionnelle considérée). Tout au long du cycle de vie professionnelle, ce sont les ouvriers qui enregistrent les plus faibles revalorisations de salaire.

Tableau 12 : Niveau en 2002 et évolution en termes réels entre 1997 et 2002 des salaires nets annuels moyens des mêmes personnes en emploi toute l'année à temps complet (secteur privé)

Age en 1997	Catégorie socioprofessionnelle en 1997			
	Cadres et dirigeants	Employés	Ouvriers	Professions intermédiaires
Moins de 30 ans	39221	17468	16648	24293
	7,7%	4,4%	3,0%	5,6%
De 30 à 39 ans	48569	18650	17784	26539
	4,8%	2,3%	1,9%	2,8%
De 40 à 49 ans	50656	19370	18142	27100
	2,2%	1,4%	1,0%	1,4%
50 ans ou plus	56309	19185	17571	27745
	0,9%	1,0%	0,4%	0,7%

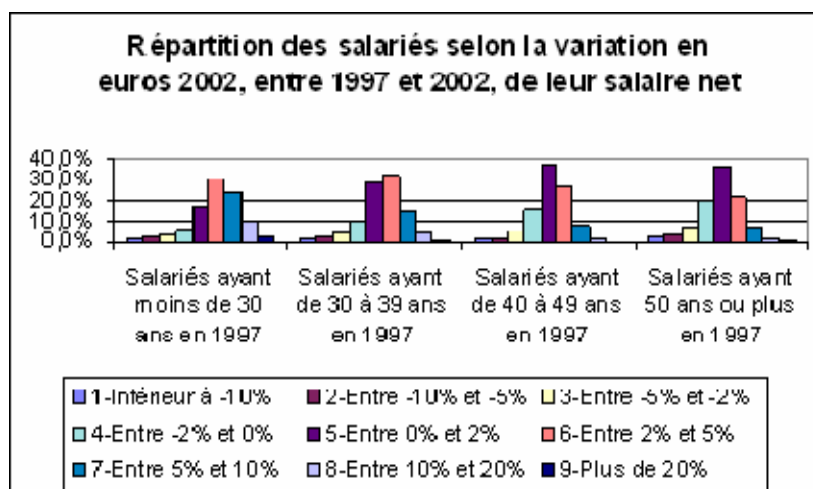
Lecture : les cadres ou dirigeants qui avaient moins de 30 ans en 1997 ont perçu en 2002 un salaire annuel moyen de 39 221 euros. Entre 1997 et 2002, ce salaire a progressé en moyenne de 7,7 % par an en euros constants. Pour les 50 ans ou plus, l'évolution a été de 0,9 %

Champ : Salariés du secteur privé présents en 1997 et 2002, travaillant à temps plein toute l'année.

Source : DADS 1997 et 2002.

Au sein même de groupes homogènes de salariés, les évolutions individuelles de salaire sont très contrastées. C'est parmi les salariés les plus jeunes que l'on constate le plus fréquemment des augmentations de salaire (*Graphique 31*). Deux tiers des salariés âgés de moins de 30 ans en 1997 et travaillant à temps plein toute l'année ont bénéficié d'augmentations de salaire supérieures à 2 % par an en moyenne entre 1997 et 2002 en termes réels. Cette proportion n'est plus que d'un tiers pour les salariés de plus de 50 ans au sein desquels un autre tiers a vu son salaire baisser en cinq ans contre seulement un sixième pour les moins de 30 ans.

Graphique 31 : Distributions salariales par classes d'âge



Lecture : sur la période 1997-2002, parmi les salariés présents en 1997 et 2002, travaillant à temps plein toute l'année, 13,8 % de ceux qui avaient moins de 30 ans en 1997 ont vu leur salaire net progresser de 10 % ou plus en euros constants (2,7 % pour ceux qui avaient 50 ans ou plus en 1997).

Champ : Salariés du secteur privé présents en 1997 et 2002, travaillant à temps plein toute l'année.

Source : DADS 1997 et 2002.

L'ensemble de ces résultats infirment plutôt l'idée selon laquelle les salariés bénéficient de profils salariaux fortement croissants avec l'ancienneté jusqu'à la fin de leur carrière : au contraire, les salaires réels des seniors encore en emploi augmentent très faiblement en moyenne d'une année sur l'autre, et une part non négligeable d'entre eux subissent même des pertes de salaire. Ce constat ne permet toutefois pas d'exclure qu'un coût salarial excessif par rapport à leur productivité pénalise l'employabilité de certains seniors (même si cela ne semble pas être le cas en moyenne comme le montre l'analyse déployée dans la fiche P).

Bibliographie

Aubert P. et Crépon B. (2003), « La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation », *Economie et Statistique*, n°368, pp.95-119

Aubert P. (2005) « Les salaires des seniors sont-ils un obstacle à leur emploi ? », in Insee, Les salaires en France, Insee - Référence, Edition 2005, pp.41-52

Koubi A. « Les carrières salariales par cohorte, de 1967 à 2000 », *Economie et statistique*, n°369-370, pp. 149-171.

OCDE (2005), « Vieillissement et politiques de l'emploi », rapport France, Editions OCDE.

Fiche P : Productivité et coût du travail moyens selon l'âge

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 les enquêtes menées auprès des employeurs (*cf. fiche U*), 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 s'appréhende en effet au niveau de l'entreprise : on mesure donc la productivité moyenne des travailleurs employés dans une entreprise, jamais la productivité des travailleurs pris individuellement.

Pour contourner cette difficulté, une première approche a consisté à chercher à la mesurer directement au niveau individuel, le plus souvent au moyen de tests psychométriques ou d'appréciations / notations émises par des supérieurs hiérarchiques. Mais ces tentatives 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 directement 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. Mais ce travail d'estimation d'une fonction de production par âge est délicat en raison d'un certain nombre de difficultés méthodologiques, dont 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 les variations de la productivité de l'entreprise ne dépendent pas que de la seule structure du facteur travail : interviennent notamment l'intensité capitalistique et les aléas de la demande adressée à l'entreprise.

En particulier, des entreprises confrontées à des difficultés économiques sont incitées à réduire les effectifs, en se séparant d'abord en pratique des personnes en contrats temporaires ou à durée déterminée, parmi lesquelles les jeunes sont surreprésentés. Le poids relatif des âgés augmente alors mécaniquement tandis que la production diminue. La simultanéité de ces phénomènes pourrait amener -trop rapidement- à conclure qu'une proportion importante de seniors pèse sur la productivité. En pratique, dans la mesure où 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 souvent 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 *La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation*, Elle s'appuie sur les mesures du nombre d'heures travaillées et des coûts

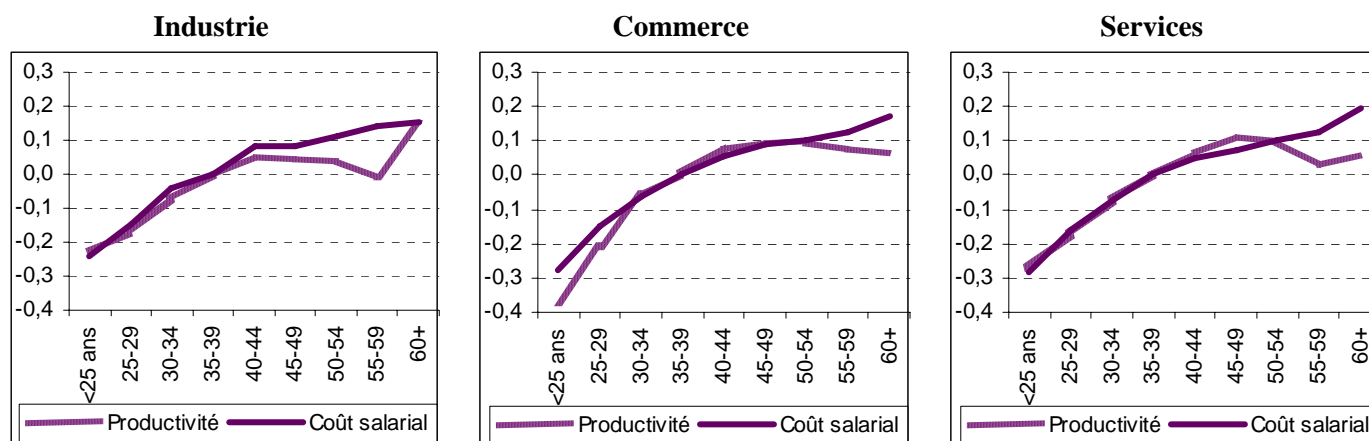
salariaux provenant des déclarations administratives de données sociales (DADS), ainsi que de la valeur ajoutée et du capital (via les immobilisations productives brutes) tirés des déclarations de Bénéfices Réels normaux (BRN). Les estimations ont été réalisées sur 70 000 entreprises (correspondant à 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 (*Graphique 32*).

Graphique 32 : Profils de coût du travail et de productivité selon l'âge et le secteur d'activité



Champ : entreprises pérennes de 1994 à 2000, de plus de 5 salariés, dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services (hors "activités financières" et "administration publique").

Source : Insee, DADS et BRN (fichiers des "Bénéfices Réels Normaux"), 1994 à 2000. Calculs dans Aubert et Crépon (2004).

Bien sûr, le fait que la productivité moyenne augmente globalement avec l'âge ne signifie pas que l'ensemble des individus voient leur productivité augmenter avec l'âge. Le phénomène mis en évidence pourrait traduire un problème de composition des classes d'âge notamment en termes de qualification : les salariés âgés occupent plus souvent des emplois qualifiés, et les profils salariaux des travailleurs très qualifiés augmentent jusqu'en fin de carrière tandis que ceux des travailleurs moins qualifiés stagnent (fiche O). 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 soulève plusieurs questions dans une approche plus prospective : en effet, l'accélération des changements technologiques (avec notamment l'intensification de l'usage des nouvelles technologies de l'information – NTIC) pourrait accélérer le phénomène d'obsolescence des compétences des seniors peu qualifiés et rendre encore plus complexe leur maintien en emploi. *A contrario*, l'arrivée aux âges élevés de cohortes disposant d'un niveau de formation plus élevé pourrait limiter l'ampleur de ces phénomènes d'obsolescence (*cf. fiche Q*).

Bibliographie

Aubert P. et Crépon B. (2004) : « La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation », *Economie et Statistique*, n° 368, INSEE.

Fiche Q : Nouvelles technologies, changements organisationnels et gestion de la main d'œuvre âgée par les entreprises

Les nouvelles technologies et nouvelles formes d'organisation du travail se sont rapidement développées dans les entreprises au cours des 20 dernières années. Ces « changements technologiques et organisationnels » désignent notamment l'informatisation et l'usage accru par les firmes des technologies de réseau, telles qu'Internet, ainsi que des innovations organisationnelles telles que le juste-à-temps, les méthodes de qualité, la décentralisation des décisions, etc.

Ces changements s'accompagnent d'une modification de la demande de travail de la part des entreprises : la demande de travailleurs qualifiés s'accroît en effet, et celle de travailleurs peu qualifiés diminue, dans les entreprises les plus « innovantes ». Ce résultat est robuste dans la littérature économique. Il a conduit à parler de changements technologiques et organisationnels « biaisés vers la qualification ».

Ces résultats soulèvent la question du lien entre l'innovation et la demande de travail par âge. Cette problématique est étroitement liée à celle de la qualification : l'expérience des salariés et le contenu de leur formation initiale varient en effet selon la classe d'âge.

Un lien ambigu entre innovation et âge

D'un point de vue théorique, deux hypothèses peuvent *a priori* être formulées quant aux liens entre innovation et âge. D'un côté, les innovations sont susceptibles d'être favorables aux travailleurs âgés car ils sont en moyenne plus expérimentés que les autres. Or, les changements récents concernant les technologies et les formes d'organisation du travail favorisent les niveaux élevés de qualification. De ce fait, la qualification acquise sur le tas au fil de l'expérience pourrait s'avérer un atout déterminant dans l'appropriation par les seniors des nouveaux dispositifs techniques et organisationnels.

D'un autre côté, les transformations des techniques et de l'organisation du travail tendent à accélérer l'obsolescence des qualifications. Dans ce cas, les compétences acquises dans des dispositifs techniques et organisationnels révolus perdent rapidement de leur valeur. Si tel est le cas, les travailleurs les plus âgés risquent de se trouver les moins bien placés pour s'adapter aux transformations introduites dans les entreprises.

Au total, l'importance relative des deux effets reste *a priori* indéterminée, de sorte que l'effet attendu des innovations sur la structure par âge de l'emploi dans les entreprises reste ambigu.

Moins de salariés âgés dans les entreprises innovantes

Des estimations menées sur un échantillon d'entreprises françaises à la fin des années 1990 accréditent l'idée que l'innovation est moins favorable aux salariés plus âgés : ces derniers sont relativement moins nombreux dans les entreprises innovantes. La pratique de dispositifs organisationnels innovants est associée à une part plus importante de salariés de moins de 40 ans dans la masse salariale et une part plus faible de salariés de plus de 50 ans. De même, l'usage intensif d'ordinateurs et l'utilisation d'Internet sont positivement corrélés avec la part de 30-39 ans et négativement avec celle de 50-59 ans. Ces résultats s'observent aussi bien dans l'industrie que dans les secteurs du tertiaire.

L'amplitude des écarts estimés apparaît faible : quel que soit le type d'innovation retenu, la part des classes d'âge dans la masse salariale est généralement moins de 1 point de pourcentage plus faible ou plus élevée selon que l'entreprise est innovante ou non. Néanmoins, si l'on rapporte cet écart au niveau moyen des parts des classes d'âge dans la main d'œuvre et si l'on tient compte du fait que la plupart des entreprises combinent plusieurs types d'innovations, ces écarts traduisent un impact important de l'innovation sur l'emploi des salariés âgés.

Le « biais contre l'âge » de l'innovation est vérifié au sein des grandes catégories de qualification : cadres et professions intermédiaires, employés, ouvriers. La qualification ne suffirait donc pas à protéger complètement contre les conséquences de l'âge en terme d'employabilité : les 50-59 ans sont relativement moins nombreux que leurs cadets dans les entreprises innovantes, même parmi les plus qualifiés.

L'innovation joue sur les entrées et les sorties dans l'emploi

L'innovation joue sur la structure par âge des entreprises en modifiant à la fois la structure des entrées et celle des sorties de l'emploi. Cependant, l'effet semble différent selon le type d'innovation. Le changement organisationnel a un impact significatif sur les sorties de l'emploi (départ, licenciements, fin de CDD, retraites, ...) : la part de sortant parmi les moins de 30 ans est relativement plus faible, et celle parmi les plus de 30 ans relativement plus forte, dans les entreprises qui pratiquent des dispositifs organisationnels innovants.

En revanche, les nouvelles technologies semblent jouer plutôt sur les entrées. Elles augmentent le *turnover* des entreprises : les entrées sont donc plus nombreuses dans les firmes innovantes pour toutes les classes d'âge. Mais l'augmentation est sensiblement plus nette pour les jeunes que pour les plus âgés. Il y a donc relativement plus de nouveaux entrants parmi les moins de 40 ans, et relativement moins parmi les plus de 40 ans dans les entreprises qui utilisent intensivement des ordinateurs et Internet.

Bibliographie

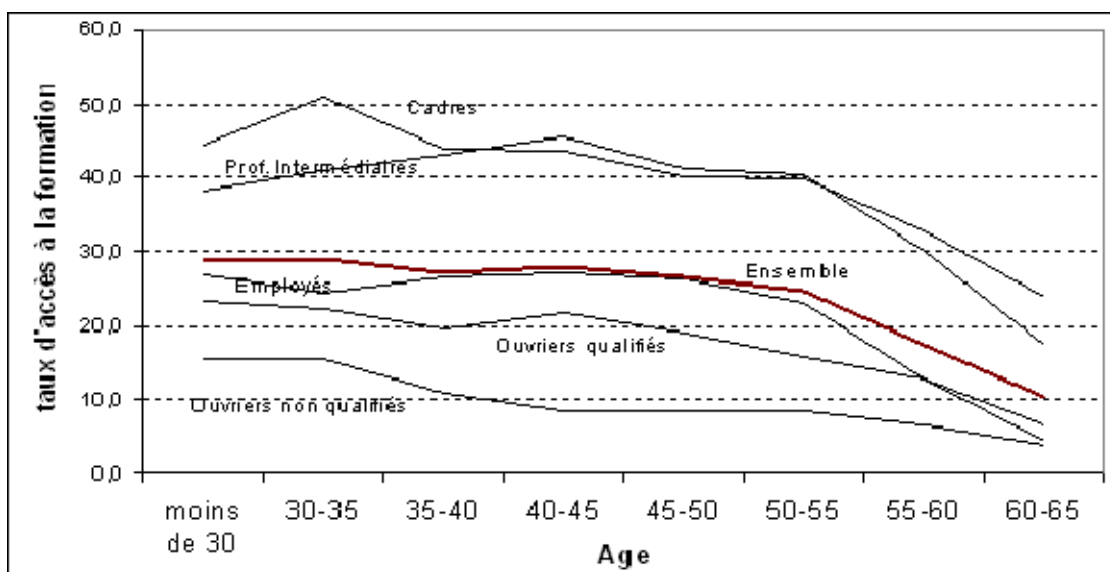
Ananian S. et Aubert P., « Nouvelles technologies, changements organisationnels et structure par âge dans les entreprises : un réexamen avec l'enquête REPONSE », Document de travail de la Direction des Etudes et Synthèses Economiques de l'INSEE n°2004/11.

Aubert P., Caroli E. et Roger M. (2006), « New Technologies, Organisation and Age: Firm-Level Evidence », *The Economic Journal*, 116 (February) F73-F93.

Fiche R : Les seniors et la formation professionnelle

Les salariés âgés accèdent moins fréquemment que leurs cadets aux formations financées par leur employeur. Ainsi 21 % des salariés âgés de 50 ans et plus ont suivi une formation entre janvier 1999 et février 2000, contre 27 % des salariés plus jeunes. La diminution du taux d'accès à la formation est particulièrement forte à partir de l'âge de 55 ans. Cette baisse n'est pas le simple reflet de la moindre qualification des salariés âgés (le taux d'accès à la formation décroît avec la qualification). Elle est observée à chaque niveau de qualification (*Graphique 33*) et persiste lorsque l'on contrôle des autres caractéristiques individuelles (qualification, taille de l'entreprise) (rapport du CAE, 2006).

Graphique 33 : Taux d'accès des salariés à la formation financée par leur employeur



Source : enquête Formation continue 2000 – INSEE - Traitements DARES

La baisse de l'accès à la formation avec l'âge s'observe également pour les chômeurs. A peine 4 % des chômeurs âgés de plus de 45 ans étaient en cours de formation à la fin 2004, contre 8 % des 26-44 ans et 14 % des moins de 26 ans.

Tableau 13 : Taux d'accès des chômeurs à la formation en 2004

	Taux d'accès
Moins de 26 ans	14,2%
26-44 ans	8,3%
Plus de 45 ans	3,6%
Ensemble	8,8%

Source : Base Régionalisée des stagiaires de la Formation Professionnelle (DARES) – enquête emploi (INSEE)
Lecture : 8,8 % des chômeurs étaient stagiaires de la formation professionnelle au 31 décembre 2004.

I. Pourquoi les travailleurs âgés bénéficient-ils relativement moins de formation professionnelle que leurs cadets ?

Le moindre accès à la formation des salariés âgés est attribué, dans les études disponibles, à une pluralité de facteurs explicatifs.

Des seniors moins présents dans les entreprises soumises à de forts changement organisationnels

Le recours à la formation est plus important dans les établissements ou services innovants (Lainé, 2003). Plusieurs travaux montrent que ce n'est pas tant le changement technologique qu'organisationnel qui favorise la formation, du moins dans les entreprises industrielles. Ainsi le recours à la formation est plus fort dans les entreprises qui décentralisent un certain nombre de responsabilités aux opérateurs de production (Behaghel, Greenan, 2006 ; Zamora, 2006). Or, les seniors se trouvent moins souvent dans ce type d'environnements de travail. Le moindre accès des salariés âgés à la formation s'expliquerait ainsi pour partie par un phénomène d'« éviction sélective » des environnements de production technologiquement ou organisationnellement les plus en pointe (Behaghel, 2005).

Durant la dernière décennie, l'avènement et la diffusion très rapide des nouvelles technologies auraient également précipité l'obsolescence des compétences des plus âgés et accéléré le phénomène d'éviction des environnements formatifs. Selon certains auteurs (Caroli, 2003), la diffusion de l'informatique aurait contribué à réduire le rôle de l'expérience dans le processus productif. L'informatique permet en effet de formaliser et conserver les connaissances et les procédures et rend moins nécessaire la présence dans les entreprises des travailleurs anciens qui assuraient auparavant la mémoire et la transmission des savoirs (Behaghel, 2005). Cette hypothèse reste cependant discutable (Gautié, 2005), compte tenu du développement des organisations apprenantes dans laquelle la transmission informelle des connaissances prend une importance accrue (Valeyre, Lorenz, 2005).

De faibles perspectives de mobilité professionnelle aux âges élevés

L'accès à la formation est aussi le reflet des mouvements de main d'œuvre dans les entreprises. Une des fonctions importantes de la formation est en effet d'accompagner ou d'anticiper les mobilités professionnelles internes comme externes. Or, celles-ci diminuent sensiblement avec l'ancienneté (Amossé, 2003) : entre 4 et 6 % des salariés ayant plus de 30 ans de carrière derrière eux changent d'entreprise chaque année contre 15 à 30 % de ceux ayant commencé à travailler depuis moins de 10 ans. On observe aussi de tels écarts pour les mobilités internes¹⁵ mais surtout pour les cadres et professions intermédiaires (entre 2 et 3 % pour les salariés les plus anciens contre 7 à 10 % pour les plus récents).

A partir de 55 ans, les travailleurs les plus âgés anticipent également moins de perspectives d'évolution professionnelle que leurs cadets et en souhaitent aussi peut-être moins. Ils sont donc nettement moins incités à faire part de leurs souhaits de formation. A l'appui de cette hypothèse, on peut notamment se référer aux écarts sensibles entre les âges concernant l'importance attribuée aux besoins futurs de formation (*Tableau 14*). Alors qu'un tiers des salariés âgés de moins de 45 ans déclarent avoir des besoins futurs de formation nuls ou peu importants, ce taux augmente très brutalement au-delà : 70 % des 50-55 ans sont dans le même cas et plus de 80 % au-delà de 60 ans. Tout se passe comme si la formation était à l'image des opportunités professionnelles anticipées.

¹⁵ Changements d'établissement sans changement d'entreprise

Tableau 14 : Opinions sur les besoins futurs de formation pour la vie professionnelle

	Besoins nuls ou peu importants			
	Ouvriers et employés	Professions intermédiaires et cadres	Agriculteurs, chefs d'entreprise	Ensemble
Moins de 30 ans	28,1	17,6	43,5	25,5
30-45 ans	38,2	21,1	51,2	33,5
45-49 ans	52,9	29,7	60,1	64,5
50-54 ans	72,3	46,5	78,1	70,9
55-59 ans	88,8	75,2	88,2	76,3
60 ans et plus	95,9	88,3	93,0	81,7

Lecture : 46,5 % des professions intermédiaires et cadres de 50-54 ans expriment des besoins futurs de formation pour la vie professionnelle nuls ou peu importants.

Champ : salariés au moment de l'enquête.

Source : enquête Formation continue 2000 – INSEE Traitements DARES

Des rendements de la formation décroissants avec l'âge

Le décrochement brutal du taux de formation à partir de 55 ans pourrait aussi s'expliquer par une réticence des employeurs à former des salariés amenés à prendre leur retraite dans les années qui suivent. Les employeurs peuvent en effet estimer que la période pendant laquelle ils pourront « rentabiliser » cette formation sera trop faible au regard de celle des plus jeunes.

D'autres travaux attribuent enfin le moindre accès à la formation des salariés âgés à une difficulté plus importante pour acquérir de nouvelles compétences. Des travaux de psychologie montrent en effet que le suivi d'une formation, notamment lorsqu'elle vise à qualifier ou professionnaliser, requiert une motivation et des ressources cognitives de plus en plus difficiles à réunir lorsque l'âge augmente (Behaghel, 2005). Ce problème se pose de façon d'autant plus aiguë qu'on a longtemps exercé des activités professionnelles stables et qu'on s'est peu ou jamais formé.

Une faible demande de formation aux âgés élevés

Parmi les facteurs évoqués précédemment, certains relèvent plutôt de l'offre de formation (politique de formation des employeurs, environnement de travail), d'autres relèvent plutôt de la demande (comportement des salariés). Faire le départ entre les facteurs d'offre et de demande est important car ils n'appellent pas les mêmes politiques correctrices.

La demande de formation peut être approchée par les besoins *futurs* de formation perçus par les salariés (OCDE 2003) ou par les besoins *présents* ressentis par les salariés pour l'exercice de leur travail (Pommier, Zamora – 2006 à paraître). Dans ce dernier cas, il s'agit d'apprécier si le manque de formation gêne l'implication du salarié dans son travail alors que la première mesure est davantage liée aux mobilités anticipées par les salariés.

Les deux approches concluent à une forte baisse de la demande de formation avec l'âge. Les besoins présents de formation ressentis par les salariés diminuent ainsi sensiblement après 55 ans, indépendamment des caractéristiques observables de leur environnement productif et notamment des politiques de formation et de gestion de ressources humaines mises en œuvre (taux de participation financière, dispositif de gestion des compétences...) (Tableau 15). Le moindre accès des salariés âgés relèverait ainsi fortement de facteurs de demande et c'est donc l'appétence à la formation de ces derniers qu'il conviendrait de favoriser (OCDE 2003).

Tableau 15 : Facteurs influençant le sentiment de gêne dans l'implication des salariés dans leur travail pour manque de formation

	Proportion de salariés déclarant se sentir gênés pour s'impliquer dans leur travail à cause d'un manque de formation	Significativité de la modalité dans une analyse toutes choses égales par ailleurs
Niveau de diplôme		
Sans diplôme	42,6	n.s
CAP-BEP	40,3	n.s
BAC	41,1	Ref.
BAC+2	37,1	n.s
BAC+3	27,6	---
Groupe socio-professionnel		
Artisans	21,7	n.s
Cadres	28,2	---
Prof. Intermédiaires	35,3	---
Employés non qualifiés	39,8	n.s
Employés qualifiés	43,1	Ref.
Ouvriers non qualifiés	49,7	++
Ouvriers qualifiés	40,6	n.s
Dépenses de formation de l'établissement (% de la masse salariale)		
Moins de 1,5%	44,3	+++
de 1,5% à 2%	41,4	+++
de 2,1 à 3%	39,1	+++
de 3,1% à 4%	35,0	+
de 4,1 à 6%	32,5	Ref.
plus de 6%	34,9	n.s
Diffusion permanente des information à tous les salariés		
Non	41,0	Ref.
Oui	37,2	n.s
Entretiens périodiques non cadres		
Non	41,9	Ref.
Oui	40,0	n.s
Entretiens périodiques cadres		
Non	27,8	Ref.
Oui	28,3	n.s
Age		
16-25 ans	39,6	n.s
26-35 ans	39,8	n.s
36-45 ans	40,0	Ref.
46-55 ans	36,4	---
56-65 ans	28,9	---
Ensemble	38,5	

Source : Enquête REPONSE - DARES

Lecture : 44,3 % des salariés d'établissements consacrant moins de 1,5 % de leurs masse salariale à la formation se sentent gênés pour s'impliquer dans leur travail en raison d'un manque de formation. 34,9 % sont dans le même cas dans les établissements consacrant plus de 6 % à la formation. Dans la colonne de droite, les signes indiquent les caractéristiques qui jouent significativement sur ce sentiment de gêne dans une analyse toutes choses égales par ailleurs.

Une moindre orientation des chômeurs âgés vers la formation

L'enquête menée par la DARES auprès de demandeurs d'emploi suivis fin 2002 par l'ANPE après six mois de chômage permet de mieux cerner les mécanismes d'orientation des chômeurs âgés vers la formation (Fleuret, 2006, Klein, Pommier, 2004 et 2006). Au cours de l'entretien approfondi avec le conseiller ANPE, seuls 30 % des chômeurs de 45 ans et plus au chômage depuis plus de six mois

évoquent avec leur conseiller la possibilité de suivre une formation. C'est nettement moins que les plus jeunes qui envisagent cette opportunité dans la moitié des cas. Les facteurs d'offre et de demande se cumulent pour faire de la formation un outil peu utilisé : les chômeurs les plus âgés demandent moins spontanément à recourir à une formation et les conseillers leur proposent également moins fréquemment de se former (*Tableau 16*).

Un tiers des entretiens ayant évoqué la possibilité d'une formation débouchent sur une prescription effective. Au total, ce sont 10 % des chômeurs de 45 ans et plus qui se voient prescrire une formation après six mois de chômage contre plus de 15 % pour les plus jeunes. Enfin, après prescription de la formation, le taux de concrétisation dans les six mois reste plus faible pour les plus âgés : 34 % des formations prescrites se réalisent dans les six mois pour les seniors contre 45 % pour les demandeurs d'emploi d'âge inférieur.

Tableau 16 : Orientation des chômeurs vers la formation et réalisation six mois plus tard.

	Qui évoque la formation		Décision de prescription	Taux de réalisation de la formation six mois après l'entretien
	Demande du chômeur	Proposition du conseiller		
Ensemble des demandeurs d'emploi ayant un entretien (PAP02) après 6 mois de chômage	22,4%	21,3%	15,9%	6,8%
Moins de 26 ans	24,6%	26,8%	20,1%	9,2%
26 à 44 ans	24,7%	21,5%	16,6%	7,2%
45 ans ou plus	14,9%	15,7%	10,5%	3,6%

Source : enquête PARE-PAP –DARES 2003-2004

Note de lecture : Au cours de l'entretien entre le chômeur et le conseiller après six mois de chômage, dans 22,4 % des cas, les chômeurs font une demande de formation, dans 21,3 %, le conseiller propose une formation. Au total, dans près d'un entretien sur deux, une formation est évoquée. Dans 15,9 % des cas, une décision de prescription est prise par le conseiller à la fin de l'entretien. 6 mois plus tard, 6,8 % des chômeurs ont accédé à une formation.

II. La formation : une solution pour maintenir les seniors en emploi ?

La formation des salariés âgés doit s'accompagner d'une meilleure valorisation de leurs compétences spécifiques

Si la formation est fortement corrélée à la mobilité, on ne peut lui associer d'effet causal direct à court terme (Fougère, Goux, Maurin, 2001). Elle apparaît davantage comme un outil d'accompagnement des mobilités professionnelles ou des changements technologiques ou organisationnels que comme la condition préalable et suffisante à ces changements. En d'autres termes, il ne serait pas efficace de promouvoir une politique de formation des plus âgés sans l'articuler à une approche plus globale visant à mieux valoriser les compétences des plus âgés dans le fonctionnement des entreprises. Inciter les plus âgés à se former sans penser à leur place future dans l'entreprise risquerait de se heurter frontalement à un refus ou une absence de motivation, ces derniers hésitant à s'engager dans un processus long sans l'assurance d'une insertion précise et durable. C'est également le premier obstacle auquel se confronteraient les conseillers du Service Public de l'Emploi si celui-ci s'engageait en faveur d'un rééquilibrage de l'effort de formation vers les plus âgés.

Les entreprises se préparent-elles à mieux utiliser les compétences de leurs travailleurs âgés ou en passe de le devenir ? Il semble que les pratiques des entreprises n'aient pas beaucoup évolué dans ce domaine. En 2001 peu d'établissements avaient une politique d'élaboration spécifique de formations à destination des seniors. Une enquête intitulée "Emploi des Salariés selon l'âge" (ESSA) menée par la DARES à cette date a montré ainsi que 6 % des établissements font des efforts d'adaptation des formations à leurs salariés âgés.

Une étude plus récente (Gautié 2005) se fondant sur quatre monographies de grandes entreprises est peu optimiste quant à la capacité des entreprises à penser et à organiser un apport spécifique des salariés âgés à leur processus productif. L'importance de l'expérience tend à être sous-estimée par les dirigeants, d'autant plus que ces derniers mettent en place des instruments de transmission codifiée des savoir-faire. De même, la montée des compétences relationnelles et du savoir être est semble-t-il plus favorable aux jeunes recrues. Enfin, l'intensification du travail et la recherche du moindre coût conduit plutôt à la disparition de postes d'appui moins exigeants en termes de productivité. C'est le cas notamment des fonctions de tutorat ou de l'accompagnement des salariés plus jeunes, dont les partenaires sociaux et les pouvoirs publics souhaitent pourtant qu'elles constituent à l'avenir une voie pour les plus âgés.

A long-terme, des effets potentiels de la formation tout au long de la vie sur le maintien des seniors en emploi

A long-terme, la formation doit permettre aux individus de surmonter plus facilement les chocs technologiques et les ruptures professionnelles, même si peu d'études sont parvenues à le mettre en évidence, en raison notamment du manque de données longitudinales longues sur les carrières et la formation professionnelle.

Or, l'effort de formation au cours des carrières des individus est mal réparti. Ainsi, selon le panel communautaire des ménages 1993-2000 (Chardon, Zamora, 2005), 60 % des personnes stables ne suivent pas du tout de formation sur sept années. Autrement dit, certains individus tendent à accumuler l'investissement en formation, alors que d'autres y échappent durablement. Les inégalités ponctuelles d'accès à la formation, fréquemment constatées, se cumulent en réalité tout au long de la carrière des individus. Les personnes exclues durablement de la formation risquent donc de voir leurs compétences et leurs capacités à s'adapter à de nouveaux environnements s'éroder progressivement et par conséquent de se retrouver en situation de grande difficulté en cas de changement technologique ou organisationnel important. Lors des dernières années d'activité, après de longues périodes d'absence d'entretien des compétences et dans un environnement technologique évolutif, il peut être difficile et coûteux de réinvestir dans un processus de rattrapage du retard accumulé. De ce point de vue, la généralisation de l'effort de formation sur l'ensemble du cycle de vie des individus peut apparaître comme une solution pour favoriser une augmentation du taux d'activité des seniors (rapport du CAE, 2006).

Bibliographie

Amossé T. : « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n° 921, septembre 2003.

Behaghel L. (2005) : « Les seniors entre formation et éviction » *Connaissance de l'Emploi, CEE*, n°14.

Behaghel L. (2006), « Changement technologique et formation tout au long de la vie », *Revue économique* n° 5, vol. 57

Caroli E. (2003) : « Internal versus External Flexibility :The Role of Knowledge Codification », *Document de travail* LEA-Inra, 03-10.

Chardon O. et Zamora P. : « Formation et carrières professionnelles » *Communication aux Journées du longitudinal Relief. 8 Echanges du CEREQ* avril 2005.

Conseil d'Analyse Economique (2006) : « Les seniors et l'emploi en France » N° 58.

Coutrot T. (2000) : « Innovation et gestion de l'emploi ». *DARES Premières Synthèses* n° 12.1.

Fleuret A. (2006) : « L'Orientation des chômeurs vers la formation de 2002 à 2004 : plus de propositions au départ pour les moins qualifiés, moins de formations à l'arrivée ». *DARES Premières Synthèses n° 29.2*

Fougère D., Goux D. et Maurin E. (2001) : " Formation continue et carrières salariales : Une évaluation sur données individuelles". *Annales d'Économie et de Statistique n° 62*, pp. 49-69.

Fournier C. (2003) : “ Développer la formation des séniors ? Deux questions préliminaires ”. *Formation-Emploi n°81*.

Gautié J. (2005) : « Maintenir les séniors en emploi ». *Connaissance de l'emploi, CEE, n° 15*

Klein T. et Pommier P. (2003) « Le PAP après six mois de chômage : Quel nouveau départ pour les demandeurs d'emploi » *DARES. Premières Synthèses n°45.2*

Lainé F. (2003) : “ Les séniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelle ”. *DARES. Premières Synthèses n°12.1*

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

OCDE (2003) : « Upgrading Workers' Skills and Competencies » *Perspectives de l'Emploi 2003. chapitre 5* .

Valeyre A. et Lorenz E. (2005) : « Les nouvelles formes d'organisation du travail en Europe » *Connaissance de l'emploi, CEE, n° 13*

Zamora P. (2006) : « Changements organisationnels, technologiques et recours à la formation dans les entreprises industrielles » . *Revue Economique n° 5, vol. 57*

Fiche S : 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 T : 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 en 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 (*Graphique 34 et Graphique 35*).

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 36*) que marchandes (*Graphique 37*) 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.

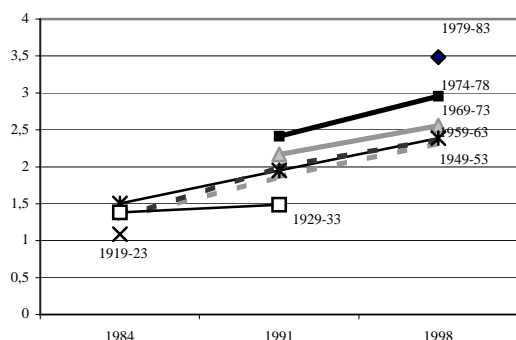
2) Une protection qui peut aussi n'être qu'apparente

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.

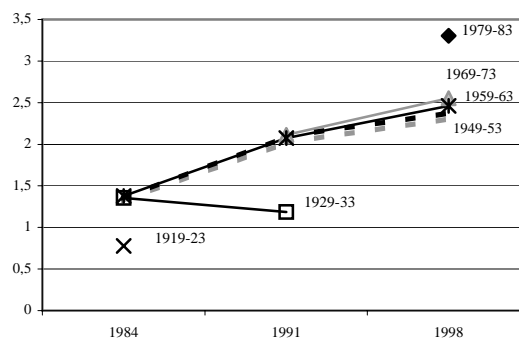
En ce qui concerne les effets du travail sur la santé des individus, l'enquête « Insertion des travailleurs handicapés » de 2002 donne quelques indications : plus d'un million de personnes (soit 2,6 %) parmi les 15-64 ans déclarent souffrir depuis au moins 6 mois d'une affection qu'ils disent être d'origine 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 (*Graphiques 38*). 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 (*Graphiques 39*). 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 34 : Nombre moyen de contraintes de pénibilité physique subies par générations

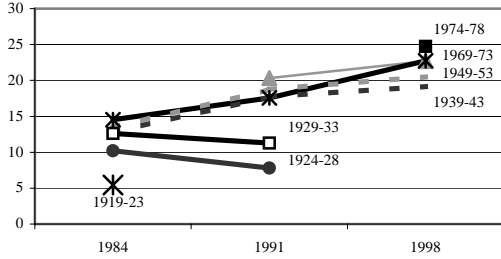


Graphique 35 : Nombre moyen de risques professionnels par génération

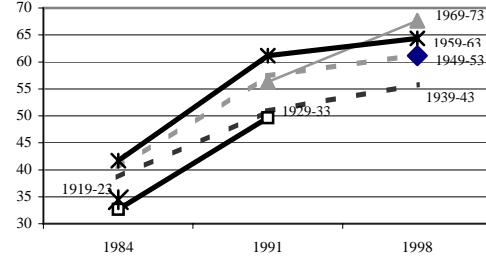


Lecture : On peut suivre l'évolution du nombre moyen de pénibilités physiques ou de risques professionnels entre 1984 et 1998 pour chaque génération quinquennale. Pour alléger le graphique nous n'avons représenté qu'une génération sur deux. Certaines générations ne comportent qu'un ou deux points, dans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

Graphique 36 : Rythme de travail imposé par des contraintes techniques par génération

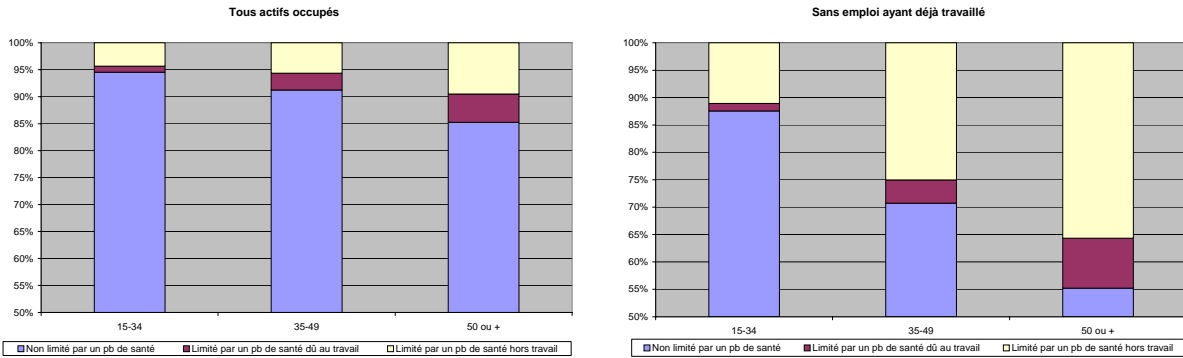


Graphique 37 : Rythme de travail imposé par des contraintes marchandes par génération



Source : Enquêtes conditions de Travail : 1978, 1984, 1991 et 1998 – DARES¹⁶

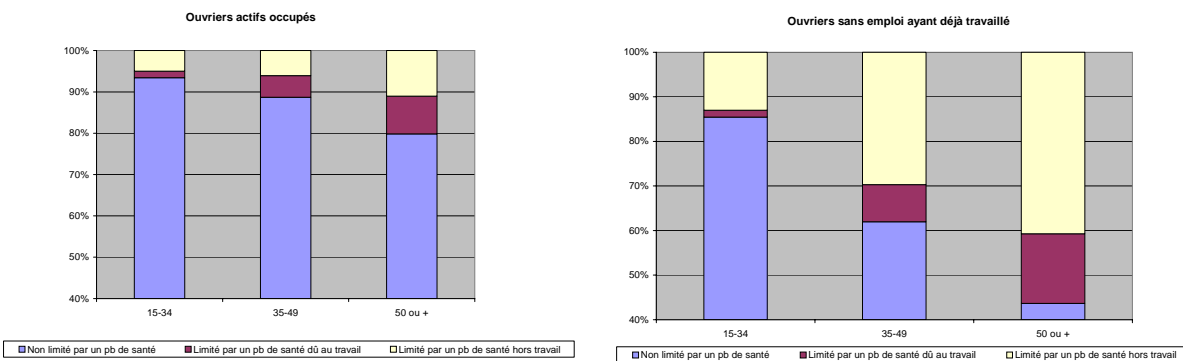
Graphiques 38 : Répartition de la population selon le groupe d'âge et l'origine du problème de santé limitant la capacité de travail ou de déplacement



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 39 : 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.

¹⁶ Ces graphiques sont tirés d'une étude réalisée par Ariane Pailhé (à paraître).

Bibliographie

Guignon N. et 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 U : Les établissements recruteurs et les seniors

Si l'expérience d'un salarié âgé d'au moins cinquante ans constitue bien souvent un atout indéniable pour être recruté, son âge peut *a contrario* être considéré comme un handicap tant les représentations négatives liées aux seniors restent prégnantes : un moindre dynamisme, des difficultés pour s'adapter à des changements organisationnels ou techniques, un coût salarial plus élevé que pour un jeune, une productivité moindre et la perspective proche d'un départ à la retraite synonyme d'un court horizon temporel de travail commun et d'une nouvelle procédure de recrutement à conduire... En conséquence, l'employeur hésite parfois à recruter un senior, lui préférant alors un salarié plus jeune.

Moins diplômés et plus expérimentés : les spécificités des seniors recrutés

D'après l'enquête « Offre d'emploi et recrutement », un peu moins des deux tiers des personnes de 50 ans ou plus recrutées en 2005 sous contrat à durée indéterminée (CDI) ont un niveau de diplôme égal ou inférieur au bac, contre la moitié de l'ensemble des recrutés sous CDI. Un quart des seniors recrutés sous contrat à durée déterminée (CDD) n'a pas de diplôme, contre 15 % sur l'ensemble. Les seniors recrutés sont globalement moins diplômés que l'ensemble des salariés recrutés, ce qui est cohérent avec la tendance à l'élévation du niveau des diplômes avec les générations (Durier, Poulet-Coulibando, 2005).

Sans surprise, les seniors recrutés sont davantage expérimentés pour l'emploi à pourvoir que l'ensemble des recrutés ; il est également plus rare qu'ils n'aient aucune expérience utile pour l'emploi à occuper.

Des procédures de recrutement plus sélectives

Les procédures aboutissant au recrutement d'un senior se démarquent assez nettement de celles de l'ensemble des procédures dans le sens où les canaux informels sont davantage sollicités par les établissements. Cela est particulièrement notable pour les relations professionnelles qui sont activées dans plus d'une procédure de recrutement de senior sur deux, contre 38 % pour l'ensemble des recrutements (dont 40 % pour les recrutements des 15-29 ans).

La disponibilité horaire, la disponibilité immédiate, le lieu d'habitation, les prétentions salariales, les capacités physiques et l'état de santé sont des critères de sélection davantage pris en compte dans des procédures ayant abouti au recrutement d'un senior sous CDI que dans celles des moins âgés. Seuls les critères d'âge et de filière de formation sont beaucoup moins souvent pris en considération pour les recrutements de seniors que pour ceux de plus jeunes. Pour des postes sous CDD, l'état de santé, le contenu et la durée de l'expérience sont davantage pris en compte dans les procédures ayant abouti au recrutement d'un senior que dans les autres.

Les employeurs qui ont recruté un senior sous CDI déclarent moins fréquemment que sur l'ensemble des recrutements effectués de salariés âgés de moins de 50 ans, que si c'était à refaire, ils afficheraient les mêmes critères de sélection.

Par ailleurs, lorsque le recrutement d'un senior s'est fait sous CDD, les employeurs seraient moins souvent prêts à recruter la même personne, si c'était à refaire, que lorsqu'ils ont recruté quelqu'un de plus jeune.

Pour un tiers des recrutements de salariés de 50 ans ou moins, l'employeur n'aurait pas embauché un senior

Même si la loi interdit de discriminer un candidat à l'embauche en fonction de son âge, les employeurs ayant embauché une personne de 50 ans ou moins, reconnaissent qu'ils n'auraient pas recruté un

salarié plus âgé pour environ un tiers des recrutements, même à expérience égale. Cette « discrimination » est un peu plus fréquente parmi les recrutements sous CDI que parmi ceux sous CDD. Pour les CDD, elle est plus fréquente dans les petits établissements que dans les grands : pour la moitié des recrutements, l'employeur d'un petit établissement (de un à neuf salariés) déclare qu'il n'aurait pas pu recruter de senior, contre le tiers pour les recrutements dans les établissements d'au moins dix salariés (*Tableau 19*).

Les employeurs de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire qui ont recruté une personne de 50 ans ou moins sous CDI seraient assez réticents à embaucher un senior. Ce n'est pas le cas des employeurs du secteur des industries de biens de consommation et du secteur regroupant l'éducation, la santé, l'action sociale et les associations (*Graphique 40*). Lors d'un recrutement sous CDD, la moitié des établissements du commerce, transport, finance, immobilier ayant recruté un salarié de 50 ans ou moins auraient été prêts à recruter un senior d'expérience égale, contre trois fois sur quatre pour les établissements des services aux entreprises.

L'employeur est moins enclin à embaucher un senior pour un poste de cadre

Lorsque l'employeur recrute une femme de 50 ans ou moins, il déclare qu'il aurait pu recruter une personne plus âgée dans 60 % des cas sous CDI, contre 55 % pour les employeurs ayant recruté un homme. Bien entendu, les employeurs qui ont recruté un salarié proche de la cinquantaine auraient plus fréquemment recruté un senior que ceux qui ont embauché un salarié bien plus jeune.

Un employeur recrutant une personne non diplômée aurait plus souvent été prêt à recruter un senior que celui qui a embauché une personne ayant un diplôme élevé (au moins bac+5). On ne peut déduire de cette constatation qu'il y a une discrimination particulière à l'encontre des seniors les plus diplômés. En effet, les caractéristiques des plus diplômés sont plus hétérogènes que celles des moins diplômés du fait des évolutions de carrière différentes selon les diplômes. Un senior très diplômé n'est pas interchangeable avec un jeune également très diplômé.

Ce résultat est en partie lié au type de poste à pourvoir. Sur les postes de cadre, l'employeur aurait moins souvent été prêt à recruter un senior que sur les postes d'ouvrier. Pour les recrutements sous CDD, il est également réticent à embaucher un senior lorsqu'il a recruté un salarié exerçant une profession intermédiaire.

Les employeurs sont plus enclins à recruter un senior lorsque le poste à pourvoir requiert de l'expérience et, de fait, les seniors recrutés ont une expérience utile pour l'emploi bien supérieure aux autres salariés recrutés.

Enfin, les employeurs ayant introduit dans leur établissement de nouvelles techniques dans les cinq dernières années ne sont pas plus réticents que les autres à recruter un senior. Par ailleurs, lorsque l'employeur juge que le recrutement n'a pas posé de problèmes particuliers, il est très légèrement plus enclin à embaucher un senior que lorsqu'il estime qu'il a rencontré des difficultés.

Encadré 3

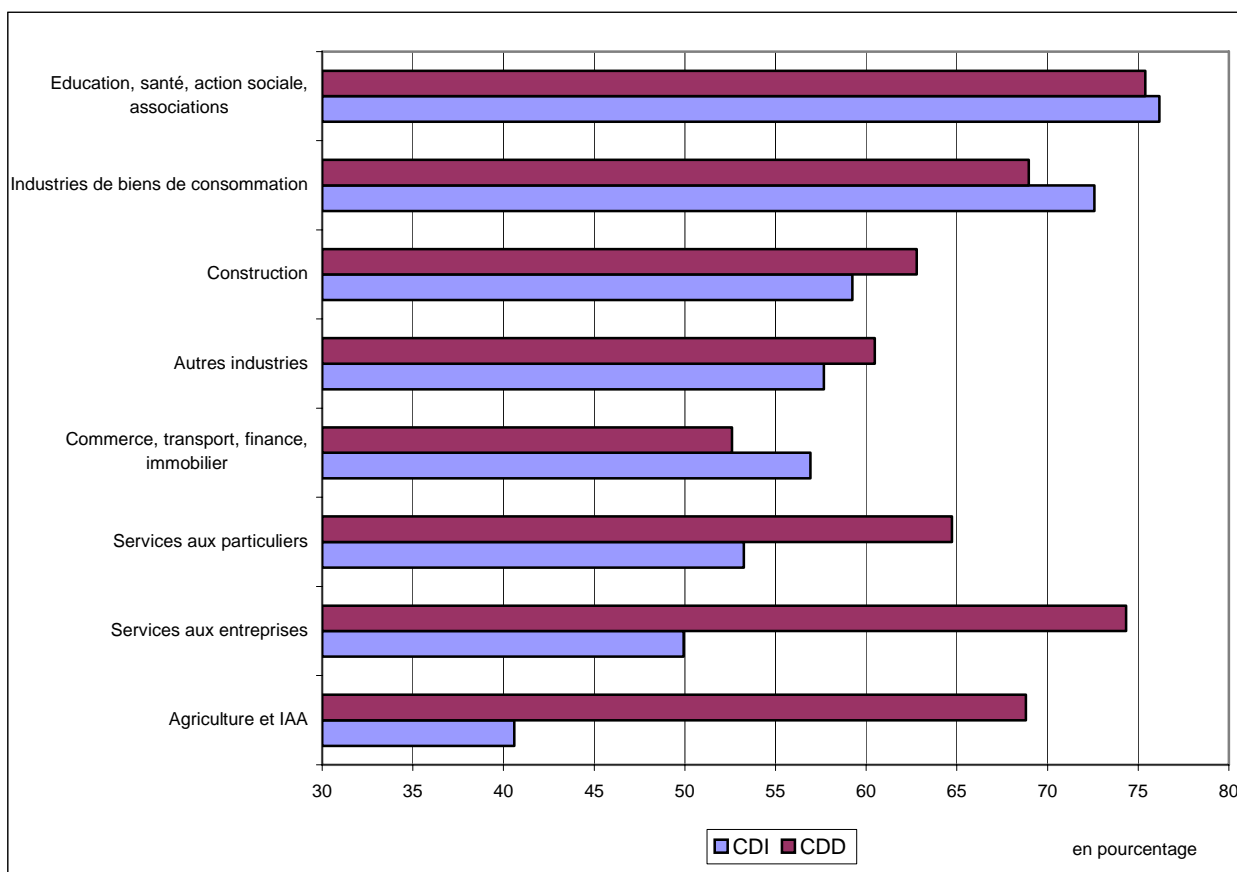
En 2001, la DARES a réalisé une enquête sur l'emploi des salariés selon l'âge (enquête ESSA) auprès de trois mille établissements du secteur privé et semi-concurrentiel pour évaluer si l'âge constitue un facteur discriminant dans la gestion des ressources humaines.

Dans cette enquête une majorité d'employeurs affirmaient que quand il s'agit de recruter, l'âge est un critère de sélection décisif. Un employeur sur deux déclarait refuser d'embaucher davantage de personnes de plus de 50 ans, même en cas de difficultés à pourvoir les postes de travail. Pourtant, les employeurs disent apprécier les seniors pour leur expérience, leur conscience professionnelle et leur apport au collectif de travail. Mais ils pensent majoritairement qu'augmenter la part des seniors dans l'établissement aurait des effets négatifs sur l'efficacité individuelle, en particulier sur la productivité et les salaires.

Au cours du premier semestre 2005, la Dares a réalisé, en collaboration avec le CEE, le Cereq, l'ANPE, l'APEC, La Poste, l'UNEDIC et la DGE, l'enquête « Offre d'emploi et recrutement » (OFER) ; 4 050 entretiens en face à face ont été réalisés auprès de responsables d'établissement du secteur privé d'au moins un salarié ayant recruté ou tenté de recruter au cours des 12 mois précédant la collecte. L'enquête cherche à comprendre la manière dont se déroule une procédure de recrutement, depuis l'expression du besoin de recruter jusqu'à 6 mois après la fin du recrutement, lorsque cette procédure a abouti.

L'enquête OFER confirme que les employeurs ont parfois une certaine réticence à recruter des seniors, comme le montrent également les données statistiques (cf. fiche F).

Graphique 40 : Des réticences plus fortes à embaucher un senior dans l'agriculture et les IAA et dans les services aux entreprises



Champ : procédures de recrutement ayant abouti au recrutement d'un salarié âgé de 50 ans ou moins.

Lecture : les employeurs du secteur des services aux entreprises ayant embauché un salarié de 50 ans ou moins auraient été prêts à recruter un salarié de plus de 50 ans d'expérience égale dans 74 % des recrutements sous CDD et seulement dans 50 % de ceux sous CDI.

Source : Dares, enquête "Offre d'emploi et recrutement", 2005.

Tableau 19 : Part des recrutements où l'employeur ayant embauché un salarié de 50 ans ou moins déclare qu'une embauche de senior aurait été possible, selon le profil du salarié finalement retenu

En pourcentage

Profil du salarié recruté	CDD	CDI
Sexe de la personne recrutée		
Homme	61	55
Femme	66	60
Age de la personne recrutée		
15 à 24 ans	49	41
25 à 29 ans	59	48
30 à 34 ans	76	60
35 à 39 ans	90	68
40 à 44 ans	86	78
45 à 49 ans	93	96
CS du poste de la personne recrutée		
Cadre	NS	49
Technicien, profession intermédiaire	70	57
Employé	55	56
Ouvrier qualifié	73	63
Ouvrier non qualifié	70	58
Taille de l'établissement		
1 à 9 salariés	55	54
10 à 49 salariés	69	61
50 à 199 salariés	64	55
200 salariés ou plus	69	57
Difficultés de recrutement ressenties par l'employeur		
Oui	61	54
Non	65	58
Introduction récente de nouvelles techniques		
Oui	63	56
Non	65	58
Ensemble	64	57

Champ : procédures de recrutement ayant abouti au recrutement d'un salarié âgé de 50 ans ou moins.

Lecture : les employeurs ayant embauché un homme de 50 ans ou moins auraient été prêts à recruter un salarié de plus de 50 ans d'expérience égale dans 61 % des recrutements sous CDD et dans 55 % de ceux sous CDI.

NS : non significatif.

Source : Dares, enquête "Offre d'emploi et recrutement", 2005.

Bibliographie :

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

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

Durier S., Poulet-Coulibando P. (2004), « Formation initiale, orientations et diplômes de 1985 à 2002 », *Économie et Statistique*, Insee, n° 378-379.

Garner H., Lutinier B. (2006), « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Premières Synthèses*, Dares, n° 48.1, novembre.

Garner H., Lutinier B. (2006), « Des difficultés pouvant aller jusqu'à l'échec du recrutement », *Premières Synthèses*, Dares, n° 48.2, novembre.

Fiche V : L'emploi des travailleurs âgés par secteur d'activité, par métier et par taille d'établissement

Secteurs d'activité

Selon l'enquête Emploi de l'INSEE, on comptait plus de 6,1 millions de travailleurs d'au moins 50 ans en 2005, soit 23,5 % de l'emploi total, contre environ 18,5 % en moyenne de 1995 à 2000. La part des travailleurs âgés a donc sensiblement augmenté avec l'arrivée des générations du baby boom à la cinquantaine à partir de 1996 (Tableau 20).

Les 50 ans et plus sont particulièrement nombreux (un emploi sur trois environ) dans l'agriculture et les activités immobilières. A l'opposé dans les services aux entreprises, l'automobile, le commerce et les transports, ils ne représentent qu'au plus 20 % des effectifs. Entre 1995 et 2005, la part des travailleurs âgés a augmenté dans tous les secteurs. Le vieillissement des effectifs a été particulièrement rapide dans les activités financières, les administrations, les biens d'équipement, les biens intermédiaires et la construction ainsi qu'à un degré moindre dans les activités immobilières, l'industrie agroalimentaire, et l'éducation, santé et action sociale.

Tableau 20 : Part des 50 ans et plus dans l'emploi par secteur d'activité

Secteurs	Mars 1995	Mars 2000	2005
Agriculture	31,4	29,8	35,0
Activités immobilières	24,4	27,6	30,8
Administrations	15,8	21,9	28,0
Biens d'équipement	17,4	22,2	27,4
Activités financières	14,5	22,7	26,9
Construction	17,6	23,4	26,1
Biens intermédiaires	14,2	20,5	23,9
IAA	17,3	19,7	23,5
Services aux particuliers	17,3	20,7	22,5
Biens de consommation	18,9	21,9	22,0
Education, Santé, Action sociale	15,7	18,5	21,9
Energie	16,5	20,6	21,6
Transports	14,5	17,4	20,2
Commerce	14,4	16,0	19,6
Automobile	15,2	17,0	18,7
Services aux entreprises	14,0	15,0	18,0
Total	17,0	20,1	23,5

Source : enquête-emploi 1995, 2000, 2005 (INSEE) ; traitements DARES

Champ : emploi BIT

âge au moment de l'enquête.

Les intérimaires sont comptabilisés dans les services aux entreprises

Le passage de l'enquête emploi annuelle à l'enquête en continu à partir de 2002 introduit une discontinuité dans les données.

Toutefois, les écarts de calculs pour 2002, seule année où on dispose des deux enquêtes, sont faibles.

La comparaison avec le passé peut donc être effectuée.

Domaines professionnels

Si le poids des salariés âgés est important dans la plupart des domaines professionnels, il s'explique pour des raisons différentes, selon les spécificités des différents métiers.

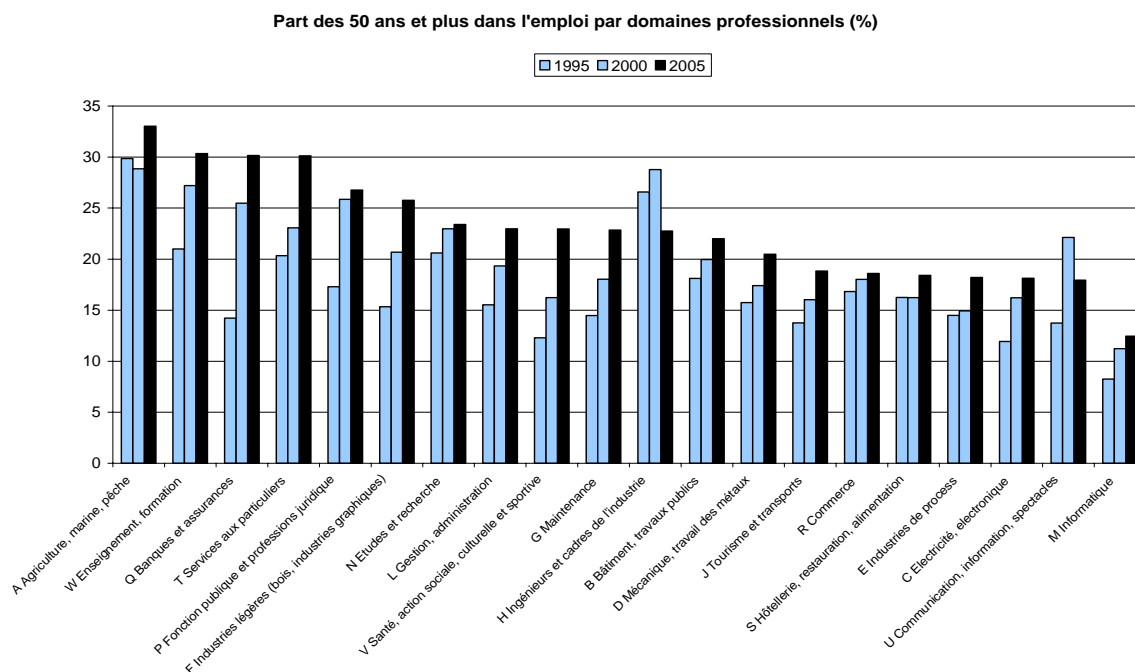
Le poids important des salariés âgés peut par exemple résulter de l'historique des embauches, avec des entrées importantes dans les années 70, suivies d'un ralentissement sensible de ces flux dans les années 80. C'est notamment le cas pour les enseignants et formateurs (30,4 %) ou pour les métiers de la banque et des assurances (30,2 %) ; cette situation est même particulièrement marquée dans certains métiers comme les cadres de la fonction publique (36,3 %).

Dans d'autres métiers, le vieillissement peut résulter de la réduction structurelle de l'emploi comme pour les agriculteurs indépendants (37,7 %), ou encore d'embauches plus récentes, mais spécifiques, comme parmi les employés de maison (40,3 %), qui offrent des débouchés d'insertion ou de reprise d'emploi à des femmes peu diplômées et déjà relativement âgées.

A contrario, dans les domaines professionnels où les recrutements de jeunes ont été importants et relativement récents, la part des seniors est particulièrement faible : à peine 12,4 % dans l'informatique par exemple, ou 21,5 % parmi les infirmiers et sages-femmes.

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 (12 % et moins). (*Graphique 41*).

Graphique 41 : Part des 50 ans et plus dans l'emploi par domaine professionnel



Source : enquêtes-emploi 1995, 2000, 2005 (INSEE) ; traitements DARES - Champ : emploi BIT - âge au moment de l'enquête
Le passage de l'enquête emploi annuelle à l'enquête en continu à partir de 2002 introduit une discontinuité dans les données. Toutefois, les écarts de calculs pour 2002, seule année où on dispose des deux enquêtes, sont faibles. La comparaison avec le passé peut donc être effectuée.

Tableau 21 : Métiers à forte présence et métiers à faible présence des plus de 50 ans

quelques métiers où la part des quinquagénaires est de 30 % ou plus	médecins, employés de maison, agriculteurs indépendants, cadres A de la fonction publiques, assistantes maternelles, cadres des banques et assurances, aides à domicile et aides ménagères, patrons d'hôtel-café-restaurant
quelques métiers où la part des quinquagénaires est inférieure à 15 %	agents administratifs et commerciaux du transport et du tourisme, caissiers, ONQ du second oeuvre du bâtiment, de la manutention, de la mécanique, du bois, vendeurs généralistes, ingénieurs et techniciens de l'informatique

Source : enquête emploi 2005, traitements DARES - Champ : emploi BIT.
âge au moment de l'enquête.

Tailles d'établissements

Les seniors sont plus nombreux dans les grands établissements. Les petits établissements, souvent moins anciens, sont des lieux d'insertion pour des jeunes débutants, alors que les grands pratiquent plus fréquemment une politique de marché interne du travail qui tend à fidéliser les salariés.

Depuis 2000, la part des seniors dans la main d'œuvre reste constante dans les établissements de moins de 10 salariés alors qu'elle s'est accrue dans les autres.

Tableau 22 : Poids des 50 ans ou plus par taille d'établissement

Taille de l'établissement	%	
	2000	2004
Moins de 10 salariés	18,8	18,9
10 à 199 salariés	18,5	19,7
200 à 499 salariés	19,5	21,4
5000 à 199 salariés	24	24,7
2000 salariés ou plus	27,3	28,6

Champ : secteur privé, effectifs au 31 décembre.
Source : DADS.

Fiche W : 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 23*). 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 23 : 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 24 : 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.

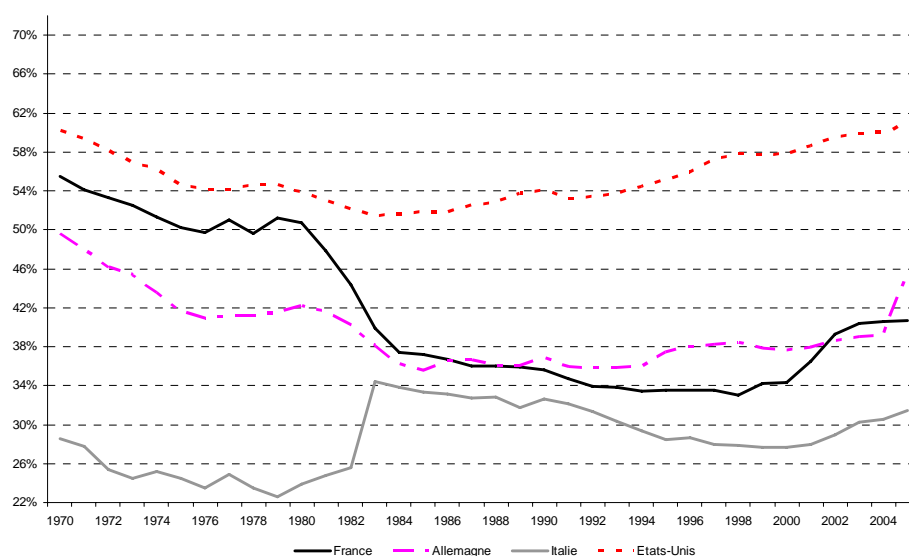
Fiche X : Comparaisons internationales de la participation des seniors à l'emploi : diversité et convergence des situations

Un taux d'emploi des seniors en France parmi les plus faibles d'Europe

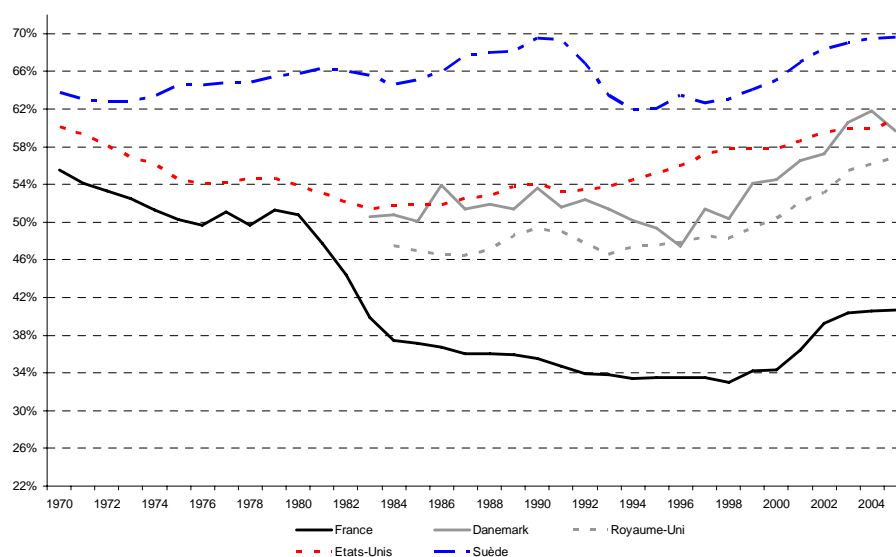
En France, en 2005, 37,8 % des personnes âgées de 55 à 64 ans étaient en emploi (*Tableau 25*), soit sensiblement moins que la moyenne de l'Union européenne des 25 (42,5 %). Ce niveau place la France loin de l'objectif de 50 % à l'horizon 2010, fixé par le Conseil européen de Stockholm.

La position de la France dans ce classement s'est progressivement dégradée à partir de la fin des années 1970, avec un très fort décrochage des taux d'emploi des 55-64 ans (de l'ordre de 15 points), alors que d'autres pays connaissaient des évolutions moins défavorables (cf. *Graphique 42* et surtout le *Graphique 43*).

Graphique 42 : taux d'emploi des 55-64 ans pour plusieurs pays de l'Ocde (1)



Graphique 43 : taux d'emploi des 55-64 ans pour plusieurs pays de l'Ocde (2)



L'intégralité de l'écart à la moyenne européenne constaté aujourd'hui est imputable aux hommes dont le taux d'emploi de 40,7 %, un des plus faibles en Europe, reste inférieur de 11 points aux 51,8 % pour

l'ensemble de l'Union. C'est surtout à l'approche de la soixantaine que les seniors quittent massivement le marché du travail : le taux d'emploi, notamment masculin, des 60 ans et plus décroche fortement par rapport aux autres pays européens, du fait notamment d'un âge minimal de liquidation des droits à la retraite plus faible que dans la plupart des autres pays.

Le conseil européen de Barcelone en 2002 a fixé comme objectif de repousser à l'horizon 2010 l'âge moyen de fin d'activité, qui pour le moment reste très précoce en France, surtout pour les hommes (cf. encadré).

Cette situation française est le produit de l'histoire des années soixante-dix et quatre-vingt. Depuis une dizaine d'années, les taux d'emploi se sont redressés (+8,3 points entre 1994 et 2005¹⁷) notamment ceux des femmes, avec une progression du même ordre que la moyenne européenne. Le relèvement des taux d'emploi féminins correspond à l'entrée dans la catégorie des 55-64 ans d'une génération de femmes plus « actives » que leurs aînées.

Forte dispersion dans l'Union Européenne des taux d'emploi des 55-64 ans

Dans l'ensemble, les pays européens sont encore loin d'atteindre les objectifs de Stockholm. Il faut noter toutefois que le Royaume-Uni, le Portugal, et surtout le Danemark et la Suède avaient déjà atteints en 2001 des taux supérieurs à l'objectif. Depuis le Conseil de Stockholm, la Finlande et l'Irlande sont les deux seuls pays à avoir franchi le seuil des 50 %.

La participation des 55-64 ans à l'emploi varie considérablement selon les pays : maximale en Suède (69,4 %), elle est très faible en Pologne (27,2 %) en Italie (31,4 %) en Belgique ou en Autriche (31,8 %).

¹⁷ Cette évolution exagère quelque peu la progression réelle car elle doit beaucoup à un effet de composition démographique de nature transitoire : l'arrivée à 55 ans des premières cohortes du baby-boom a en effet gonflé le poids démographique des 55-59 ans, structurellement plus actifs que leurs aînés, dans l'ensemble de la tranche 55-64 ans. Ce phénomène, observé dans la plupart des pays européens, est particulièrement fort en France.

Tableau 25 : Taux d'emploi des 55-64 ans en 2005 et évolution entre 1994 et 2005

	2005			1994-2005		
	Taux d'emploi des 55-64 ans			Evolution des taux d'emploi		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
UE 25	42,5	51,8	33,7	6,8	5,2	8,2
UE 15	44,1	53,1	35,4	8,4	5,6	10,7
Belgique	31,8	41,7	22,1	9,3	9,0	9,3
République tchèque	44,5	59,3	30,9	7,4	6,1	8,0
Danemark	59,5	65,6	53,5	8,6	2,8	14,6
Allemagne	45,4	53,5	37,5	8,8	5,4	12,3
Grèce	41,6	58,8	25,8	1,5	-0,1	2,8
Espagne	43,1	59,7	27,4	10,5	10,6	9,9
France	37,8	40,7	35,2	8,3	6,4	10,0
Irlande	51,6	65,7	37,3	12,8	6,1	19,1
Italie	31,4	42,7	20,8	2,1	-3,6	7,1
Luxembourg	31,7	38,3	24,9	8,2	4,2	11,6
Hongrie	33,0	40,6	26,7	15,3	13,4	16,6
Pays-Bas	46,1	56,9	35,2	17,0	16,2	17,5
Autriche	31,8	41,3	22,9	4,6	2,9	5,7
Pologne	27,2	35,9	19,7	-6,7	-7,2	-6,4
Portugal	50,5	58,1	43,7	3,7	-5,4	10,8
Finlande	52,7	52,8	52,7	19,5	17,6	21,2
Suède	69,4	72,0	66,7	7,4	6,6	7,6
Royaume-Uni	56,9	66,0	48,1	9,5	9,5	9,5
Etats-Unis	59,9	66,0	54,3	5,5	3,4	7,3
Japon	63,0	78,1	48,6	-0,7	-3,1	1,4

Source : Eurostat, UE-EFT, moyennes annuelles
Etats-Unis, Japon : données 2004

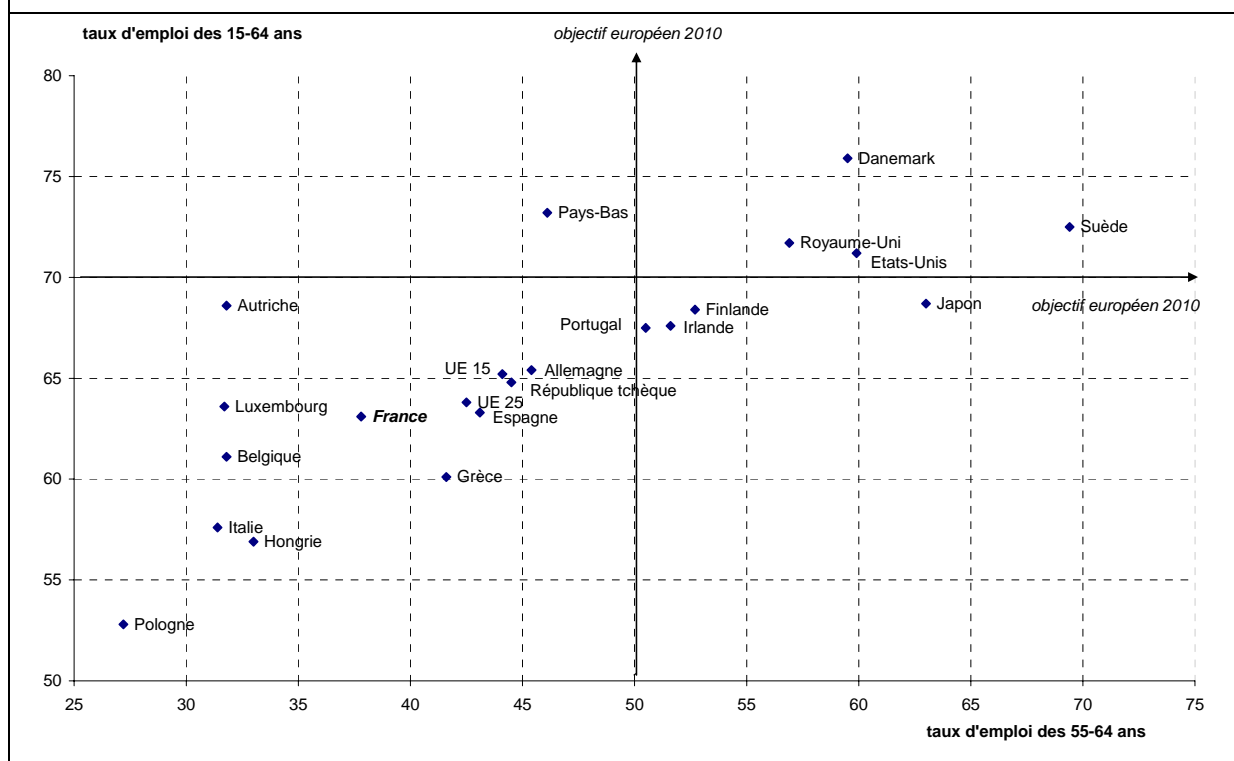
Comme le montre le *Graphique 44*, la proportion de seniors en emploi est largement liée au taux d'emploi global (15-64 ans). Dans les pays où le travail de tous (les femmes comme les hommes, les seniors comme les autres) est au cœur du modèle social, comme la Suède, le Danemark, le Royaume-Uni en Europe, le Japon, les Etats-Unis, la participation des 55-64 ans à l'emploi est élevée¹⁸.

A l'opposé, le taux d'emploi des 55-64 ans, comme le taux d'emploi global, est faible en Pologne, Hongrie et Italie : dans ce pays, la participation des femmes, comme celle des seniors, est très inférieure à la moyenne européenne alors qu'elle en est proche pour les hommes des classes d'âge intermédiaires.

Quelques pays s'écartent toutefois de ce schéma : l'Autriche notamment présente la particularité d'avoir peu de seniors au travail alors que la proportion de leurs cadets (hommes et femmes) en emploi est très élevée. La France quant à elle est en retrait de la moyenne européenne plus nettement en termes de taux d'emploi des 55-64 ans (environ 6 points) que des 15-64 ans (environ 2 points).

¹⁸ Mais le primat du travail dans ces pays avec des niveaux d'emploi des seniors élevés est organisé dans le cadre de modèles de protection sociale très différents : le modèle nordique repose sur la sécurité des trajectoires des salariés assurée par un niveau de protection sociale bien supérieur à celui des pays anglo-saxons.

Graphique 44 : Taux d'emploi des 15-64 ans et taux d'emploi des 55-64 ans en 2005



Lecture : en 2005, en France la proportion des 15-64 ans en emploi est de 63,1 % et celle des 55-64 ans de 37,8 %.

Source : Eurostat, UE-EFT, moyennes annuelles.

Etats-Unis, Japon : données 2004.

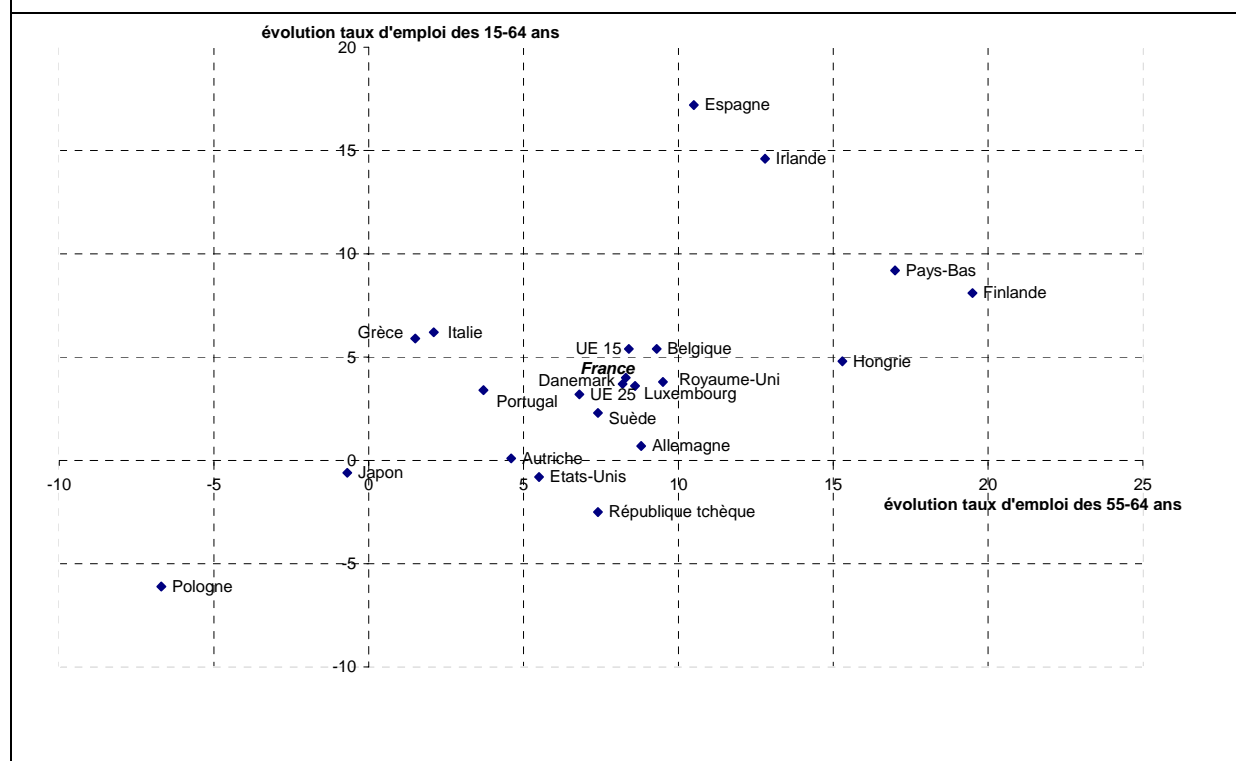
Une tendance à la convergence des taux d'emploi des 55-64 ans excepté quelques pays, dont la France

La dispersion par pays des taux d'emploi des 55-64 ans reste importante, plus forte que celle du taux d'emploi global. Elle a cependant tendance à s'atténuer. Le taux d'emploi des seniors a par exemple augmenté de façon spectaculaire en Finlande (+ 19,5 points entre 1994 et 2005), et aux Pays-Bas (+17 points), deux pays qui présentaient des taux d'emploi des 55-64 ans en deçà de la moyenne européenne en 1994 et qui sont, en 2005, largement au-dessus (*Graphique 45*). A l'opposé, des pays où les seniors sont traditionnellement actifs comme le Japon, les Etats-Unis et le Portugal ont connu une progression faible ou nulle.

Il y aurait donc une tendance à la convergence des taux d'emploi des 55-64 ans, convergence que l'on peut également remarquer pour les autres classes d'âge et pour les femmes. De nombreux pays ont ainsi vu une augmentation de la mobilisation de leur main d'oeuvre auparavant la moins active : les seniors en Finlande et aux Pays-Bas, les femmes en Espagne et en Irlande.

Mais certains pays ne semblent pas suivre ce chemin de rattrapage. Pour les 55-64 ans, c'est le cas de la Grèce, de l'Italie, et également de la France où le taux d'emploi des seniors progresse à un rythme à peine supérieur à la moyenne européenne (*Graphique 45*), malgré un effet de composition démographique très favorable sur la période récente (cf. fiche A).

Graphique 45 : Evolution entre 1994 et 2005 des taux d'emploi des 15-64 ans et des 55-64 ans



Lecture : entre 1994 et 2005, en France la proportion des 15-64 ans en emploi a augmenté de 4 points et celle des 55-64 ans de 8,3 %.

Source : Eurostat, UE-EFT, moyennes annuelles.

Etats-Unis, Japon : données 2004.

Le temps partiel, une caractéristique de l'emploi des femmes mais pas des seniors

En 2005, dans l'Europe des 25, le temps partiel représente 22,2 % de l'emploi total des 55-64 ans (21,1 % en 2000) (Tableau 26). S'il existe une relation entre le taux d'emploi global et celui des seniors, on ne décèle en revanche pas de lien probant entre le taux d'emploi des seniors et l'intensité du travail à temps partiel dans cette tranche d'âge.

Ainsi, la forte proportion de seniors à temps partiel aux Pays Bas, au Royaume Uni ou en Suède reflète largement une plus grande fréquence du temps partiel à tous les âges dans ces pays (notamment chez les femmes). Elle ne signifie pas que ces pays ont spécifiquement encouragé le travail à temps partiel des seniors pour les maintenir dans l'emploi. A contrario le temps partiel, peu pratiqué en Europe du Sud où il s'accompagne d'un taux d'activité des femmes plus faible qu'ailleurs, est également peu fréquent parmi les 55-64 ans. La France est dans une situation moyenne avec 17 % de salariés à temps partiel et 21 % parmi les seniors.

Tableau 26 : Taux d'emploi et temps partiel dans l'Union européenne, aux Etats Unis et au Japon

	Taux d'emploi global	Evolution du taux d'emploi global (1994-2005)	Taux d'emploi féminin	Proportion de personnes à temps partiel (15-64 ans)	Proportion de personnes à temps partiel (55-64 ans)
UE 25	63,8	3,2	56,3	18,5	22,2
UE 15	65,2	5,4	57,4	20,3	23,3
Belgique	61,1	5,4	53,8	21,9	25,4
République tchèque	64,8	-2,5	56,3	4,8	8,4
Danemark	75,9	3,6	71,9	22,0	19,6
Allemagne	65,4	0,7	59,6	24,2	26,6
Grèce	60,1	5,9	46,1	4,8	5,0
Espagne	63,3	17,2	51,2	12,8	10,9
France	63,1	4,0	57,6	17,4	21,1
Irlande	67,6	14,6	58,3	16,9	21,0
Italie	57,6	6,2	45,3	12,8	9,9
Luxembourg	63,6	3,7	53,7	17,4	20,6
Hongrie	56,9	4,8	51,0	4,4	11,0
Pays-Bas	73,2	9,2	66,4	46,2	49,0
Autriche	68,6	0,1	62,0	20,6	23,9
Pologne	52,8	-6,1	46,8	10,6	20,7
Portugal	67,5	3,4	61,7	11,5	19,3
Finlande	68,4	8,1	66,5	13,6	20,2
Suède	72,5	2,3	70,4	25,0	27,2
Royaume-Uni	71,7	3,8	65,9	25,7	31,7
Etats-Unis	71,2	-0,8	65,4	nd	nd
Japon	68,7	-0,6	57,4	nd	nd

Source : Eurostat, UE-EFT, moyennes annuelles 2005 et évolution 1994-2005
Etats-Unis et Japon : données 2004

La diversité des performances en termes d'emploi des seniors renvoie à l'examen des politiques nationales spécifiques envers eux : réforme des retraites et des systèmes de cessation anticipée d'activité, adaptation ou maintien des capacités de travail, développement de la formation à mi-carrière, amélioration des conditions et des organisations du travail, campagnes de communication destinées à sensibiliser tous les acteurs économiques,... Dans la plupart des pays européens les pouvoirs publics ont mis en place des mesures destinées à jouer sur les déterminants de l'offre et de la demande de travail. Quelques pays ont été passés en revue dans ce document (cf. fiches pays).

Encadré 4 : Un âge de cessation définitive d'activité plus précoce en France, surtout pour les hommes

Comparer l'âge de cessation définitive d'activité selon les pays n'est pas aisé. L'âge moyen de liquidation de la retraite est difficile à calculer et à comparer, compte tenu des différences institutionnelles des systèmes de retraite, d'indemnisation du chômage et plus généralement de protection sociale, et de l'hétérogénéité des modes de recueil de l'information statistique.

L'âge moyen de sortie définitive de l'activité apparaît plus pertinent au regard de la problématique de la participation des seniors à l'activité. Il semble également a priori plus facile à calculer et à comparer puisque la définition statistique de l'activité est commune à chacun des pays (règles du Bureau International du Travail), et que l'on dispose de sources normalisées : les enquêtes sur les forces de travail. Il faut néanmoins conserver à l'esprit que la notion d'activité peut être perçue différemment selon les pays en fonction des différents systèmes institutionnels de fin de carrière¹⁹.

Deux organismes, Eurostat et l'OCDE, ont calculé cet indicateur sur ces mêmes sources mais avec

¹⁹ Sans compter les problèmes strictement statistiques, à l'exemple de ceux posés en France, mais aussi ailleurs, par le passage de l'enquête annuelle à l'enquête en continu.

des méthodologies un peu distinctes : dans les deux cas au moyen d'un modèle de probabilité de survie en activité, mais pour Eurostat par évolution annuelle par âge pour les 50-70 ans (actifs de 55 ans en activité en 2004, actifs de 56 ans en 2005), et pour l'OCDE avec cinq années de décalage par classes d'âge quinquennales (exemple actifs âgés de 55 à 59 ans en 2000, actifs âgés de 60 à 64 ans en 2005). Dans les deux cas, l'hypothèse est implicitement faite d'absence de retour en activité. La variation nette du taux d'activité entre les deux périodes est assimilée à de la sortie définitive d'activité.

Les moyennes annuelles d'Eurostat permettraient un suivi temporel plus fin, mais elles sont très sensibles aux fluctuations d'échantillonnage des enquêtes et à la perception des changements de législation qui peuvent entraîner des variations annuelles de grande ampleur. Pour cet exercice de comparaison où le regard structurel prévaut, l'on a donc retenu les données produites par l'OCDE.

Indépendamment même de ces problèmes de mesure statistique qui rendent à elles seules difficile l'interprétation des grandeurs calculées, l'appréciation sur un âge moyen de départ ne peut être portée sans référence à l'ampleur de la participation à l'emploi. Par définition, l'âge moyen est calculé sur la sortie définitive de personnes de l'activité qui ont été en emploi à un âge donné (par construction les 40-70 ans pour l'Ocde, les 50-70 ans pour Eurostat). Certains pays présentent des âges moyens de départs élevés alors que leurs taux d'emploi sont assez faibles. C'est le cas par exemple pour les femmes italiennes et espagnoles : dans ces pays moins de femmes travaillent qu'en France, mais celles qui travaillent le font jusqu'à un âge plus avancé.

Toutes ces réserves étant faites, les données confirment qu'en France contrairement à la plupart des autres pays, l'âge moyen de fin d'activité est plus précoce pour les hommes que pour les femmes, et qu'il est sensiblement plus faible qu'ailleurs (pour les hommes, il est inférieur de 3 ans par rapport à la moyenne des 19 pays européens de l'OCDE, pour les femmes de 1,3 ans).

Tableau 27 : Âge effectif moyen de sortie de l'activité dans divers pays de l'Ocde (moyenne sur la période 2000-2005)

	Hommes	Femmes
Autriche	59,1	58,1
Belgique	59,3	58,4
Republique tchèque	61,5	58,4
Danemark	64,1	61,4
Finlande	60,5	60,1
France	58,5	59,2
Allemagne	61,7	60,7
Grèce	62,4	61,2
Hongrie	58,9	57,3
Islande	68,5	64,8
Irlande	65,2	64,7
Italie	60,4	60,9
Japon	69,0	66,1
Luxembourg	59,2	61,3
Pays-Bas	60,2	60,5
Norvège	64,0	61,9
Pologne	61,3	58,0
Portugal	66,2	65,9
Espagne	61,1	63,4
Suède	65,5	62,5
Suisse	65,0	64,8
Royaume-Uni	63,2	61,4
Etats-Unis	64,5	63,1
Moyenne 19 pays européens	61,5	60,5
moyenne Ocde	63,3	62,0

Lecture : l'âge moyen de sortie définitive de l'activité des hommes en France au cours de la période 2000-2005 est de 58,5 ans, âge à la date de l'enquête.

Source : Ocde, calculs à partir des enquêtes forces de travail réalisés dans les différents pays.

Bibliographie

Aliaga C., Romans F.(2006) "L'emploi des seniors dans l'Union européenne", *Statistiques en bref 15/2006*, Eurostat.

Marioni P., "Accroître l'emploi des seniors: entre volontés et difficultés", *Premières Synthèses*, DARES, 2005

DARES (2004), ouvrage collectif, coordination Lerais F. et Marioni P. : « Dossier Age et Emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études n°82*,

Fiche Y : Les réformes menées dans quelques pays européens

- Y1. L'Allemagne**
- Y2. L'Espagne**
- Y3. La Finlande**
- Y4. Les Pays-Bas**
- Y5. Le Royaume-Uni**
- Y6. La Suède**

Y1. L'emploi des seniors en Allemagne : des réformes, mais des évolutions lentes

L'Allemagne combine un niveau élevé de protection sociale et de faibles instruments d'intégration des seniors sur le marché du travail. Confrontée à un vieillissement important de sa population active, l'Allemagne a mis en place deux réformes importantes de son système de retraites depuis 2001. Dans le même temps, elle a engagé des actions visant à réduire le coût du travail des seniors et à faire évoluer les mentalités, sur le modèle finlandais. Les résultats sont encore peu tangibles.

Chômage élevé et inégalité territoriale : deux enjeux de population active...

L'Allemagne est confrontée à un double défi démographique : un vieillissement de sa population active comparable à ceux d'autres pays de l'OCDE et une contraction marquée de sa population en âge de travailler. D'ici 2020, la part des personnes de plus de 50 ans dans la tranche d'âge 20-64 ans risque de s'accroître très fortement pour atteindre près de 40 % (OCDE, 2005). Par ailleurs, l'Allemagne est confrontée à un taux de chômage élevé qui a peu baissé au cours de la dernière décennie.

Cette situation développe des tensions au sein du système de pension allemand ; les dépenses publiques en matière de retraite représentent actuellement 12 % du PIB et leur augmentation risque de peser sur la croissance future de l'Allemagne. D'une personne âgée de plus de 65 ans pour quatre âgées de 15 à 65 ans en 2000, le ratio de dépendance passera à une personne pour deux en 2040 (Sénat, 2006).

Le marché du travail allemand présente en outre la particularité d'une situation duale entre les nouveaux et les anciens Länder ; plus de 15 ans après la réunification, la natalité plus faible des nouveaux Länder conjuguée à une émigration vers l'Ouest des jeunes qualifiés entraîne un vieillissement de la population active dans l'Est de l'Allemagne et une pénurie de travailleurs qualifiés (OCDE, 2005).

...qui pèsent sur la participation à l'emploi des 55-64 ans

Avec un taux d'emploi des 55-64 ans de 45,4 % en 2005 (contre 37,7 % en 1995), l'Allemagne se situe un peu au-dessus de la moyenne européenne. Mais ce résultat dissimule une réalité contrastée entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes. L'écart est élevé : 37,5 % pour les femmes contre 53,5 % pour les hommes en 2005 (Eurostat, 2006). Moins formés que les générations suivantes, les 55-64 ans sont surreprésentés dans les secteurs en déclin (OCDE, 2005). Alors que l'Allemagne fait partie des pays où le taux de chômage des jeunes est comparativement faible (environ 15,0 %), elle enregistre un niveau élevé de chômage des 55-64 ans (11,3 % en 2004), supérieur au taux de chômage moyen (9,5 %).

Retraite : des incitations à différer le départ

Au milieu des années quatre vingt dix, les conditions d'accès aux préretraites ont été durcies et remplacées par des dispositions en faveur des préretraites partielles. C'est surtout la réforme des retraites (dite réforme Riester²⁰) de 2001 qui a introduit un système mixte : il repose toujours en partie sur le système public par répartition mais avec des prestations réduites (le taux de remplacement de la pension standard est ramené de 70 % à 64 % du salaire moyen d'ici 2030), mais aussi sur un système de retraite complémentaire par capitalisation, facultatif, individuel et à l'initiative de l'employeur, subventionné par l'Etat *via* des exonérations fiscales importantes et des primes forfaitaires (Veil, 2003). Est encouragé le développement des pensions professionnelles en permettant aux salariés de demander qu'une partie de leur salaire soit convertie en cotisations de retraite. L'âge légal de départ à

²⁰ Du nom de l'ancien ministre du Travail et des Affaires sociales à l'initiative de la réforme.

la retraite est alors fixé à 65 ans pour tous les types de pension (sauf l'invalidité). Dans le même temps, la protection des personnes âgées aux revenus insuffisants a été accrue. Il n'existe pas de pension minimale garantie mais leur accès à l'aide sociale est désormais facilité puisque les revenus des descendants ne sont plus pris en compte.

La réforme intervenue en 2004 a pour sa part introduit un facteur de durabilité (*Nachhaltigkeitsfaktor*) dans le montant du calcul des retraites : l'ajustement annuel des retraites prend en compte les évolutions démographiques et les changements des taux de participation sur le marché du travail (OCDE, 2005). A titre d'exemple, une hausse du ratio de dépendance de 1 % freine la revalorisation des pensions d'environ un quart de point. D'autres mesures marquent cette réforme de 2004 : relèvement de 0,4 point des taux de cotisation en 2003, qui atteignent 19,5 %, et adoption d'un train d'économies de 8 milliards d'euros (Sénat, 2006).

Enfin, le Plan pour l'emploi des seniors que vient d'adopter le gouvernement allemand en septembre 2006 annonce le passage progressif, à partir de 2012, de l'âge légal de départ en retraite de 65 à 67 ans.

Des mesures directement ciblées sur l'emploi des seniors : entre contraintes, incitation et communication

En articulation avec ces réformes, les pouvoirs publics allemands ont pris des mesures visant à favoriser l'embauche et le maintien en emploi des travailleurs âgés.

Pour favoriser l'embauche de seniors, l'âge à partir duquel une succession de CDD devient possible a été plusieurs fois révisé à la baisse et ramené à 52 ans en 2003²¹ (Hege, 2005). Un dispositif subventionné par les pouvoirs publics de temps partiel pour les 55-64 ans a par ailleurs été mis en place pour aménager le temps de travail en fin de carrière. Conçu à l'origine pour offrir une transition progressive vers la retraite, il permet *de facto* de partir en retraite de manière anticipée selon le modèle de travail « en bloc » mais en deux phases : au cours de la première phase dite « de travail », le temps hebdomadaire demeure inchangé. Lors de la seconde phase dite « d'exemption de travail », le temps de travail est réduit à zéro. Sur l'ensemble de la période on obtient un mi-temps (Bosch G., Schief S. 2006), rémunéré à hauteur de 70 % au moins du salaire antérieur. A l'issue de la 2^{ème} phase, le salarié liquide sa retraite, à taux réduit s'il a moins de 65 ans. Cette utilisation du dispositif revient de fait à laisser la possibilité de partir en retraite avant l'âge légal.

Par ailleurs, des subventions sont versées aux employeurs recrutant des travailleurs de plus de 50 ans (jusqu'à 50 % du salaire pendant 3 ans) auxquelles s'ajoutent des exonérations pérennes si le travailleur a plus de 55 ans. Concernant les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans touchant l'allocation-chômage de base (limitée depuis peu à 18 mois), un plan de relance pour leur emploi a été lancé à l'été 2006. Baptisé « Initiative 50+ », ce plan incite les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans à reprendre un emploi moins bien rémunéré que le dernier occupé grâce au versement d'un complément de salaire à hauteur de 50 % de la différence de salaire la première année et 30 % la suivante (*Kombilohn*). Le gouvernement va, en outre, verser pendant deux ans une incitation financière à tout employeur recrutant un demandeur d'emploi de longue durée de plus de 50 ans pour au moins un an. Enfin, un renforcement de l'accès à la formation professionnelle est mis en place pour les salariés de 45 ans et plus.

Une tradition de négociation éprouvée par le contexte économique

« L'Alliance pour l'emploi, la formation et la compétitivité » signée en 1998 a été la première résolution adoptée par les partenaires sociaux sur un changement radical d'orientation à l'égard des travailleurs âgés (OCDE, 2005). Mais l'échec de cette Alliance puis la mise en chantier des réformes

²¹ Cette mesure a été censurée en 2005 par un arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes.

de l'Agenda 2010²² réduit à la portion congrue la concertation avec les organisations syndicales. De plus en plus explicitement, l'action du pouvoir politique prend le pas sur les négociations entre partenaires sociaux (Veil, 2003 ; Hege, 2005).

Bibliographie

Bosch G., Schief S., 2006, « L'emploi des 55 ans et plus en Europe entre Work Line et préretraite », Revue Travail et Emploi, DARES, n°107

Hege A., 2005, « Les salarié(e)s précaires, l'emploi normal et la représentation syndicale », Chronique internationale de l'IRES, n°97.

Joly B., 2004, « Comparaisons internationales sur la gestion des âges et les politiques de l'emploi. Le cas de l'Allemagne », IGAS.

OCDE, 2005, Vieillesse et politiques de l'emploi, Rapport Allemagne

Rehfeldt U., 2006, « Allemagne. La grande coalition et son programme économique et social », Chronique internationale de l'IRES, n°98.

Vasselle A., Cazeau B., 2006, Rapport de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (Mecss) de la commission des Affaires sociales du Sénat « Préserver la compétitivité du "site Allemagne" : les mutations de la protection sociale outre Rhin »

Veil M., 2003, « Allemagne. La réforme des retraites, premiers pas, premiers débats », Chronique internationale de l'IRES, n°82.

²² Il s'agit du programme de réformes du gouvernement Schröder initié en 2003.

Y2. L'emploi des seniors en Espagne

L'Espagne a pris conscience relativement tard des difficultés économiques liées au vieillissement de sa population active. Préoccupés par un taux de chômage très élevé, les gouvernements espagnols ont d'abord privilégié la sortie anticipée du marché du travail des seniors, pensant faciliter l'insertion des plus jeunes. Mais depuis le pacte de Tolède en 1995, un consensus s'est dégagé pour relever l'âge effectif de départ à la retraite. Le système de la retraite flexible a notamment été encouragé depuis 2002 ; cela n'a cependant pas suffi pas à gommer les inégalités persistantes sur le marché du travail entre hommes et femmes et entre jeunes et seniors.

Une pression démographique croissante

L'effet du vieillissement démographique devrait se produire en Espagne vers 2010-2015 ; en raison de la guerre civile de 1936-1939 et de sa non-participation à la seconde guerre mondiale, l'Espagne n'a pas la même pyramide des âges que les autres pays d'Europe. Néanmoins, les besoins de financement de l'Espagne devraient être parmi les plus importants d'Europe entre 2020 et 2050 (Surrans, 2003). L'Espagne a vu en effet ses taux de fécondité reculer de façon spectaculaire depuis 20 ans pour atteindre 1,24 enfant par femme en 2005 (contre 2,2 en 1980 et 1,6 en moyenne en 2005 dans l'Union européenne). Associé à l'augmentation de l'espérance de vie moyenne, ce phénomène a accéléré le vieillissement de la population active espagnole : d'ici à 2050, les 20-64 ans ne représenteront plus que la moitié de la population totale au lieu de 62 % aujourd'hui (OCDE, 2003).

Un marché du travail peu favorable aux seniors mais qui s'améliore pour les femmes

Le taux d'emploi des travailleurs âgés espagnols est légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne (à 15) en 2005 : 43,1 % contre 44,1 % (42,5 % pour l'UE à 25²³). Mais les écarts de taux entre hommes et femmes sont considérables (plus de 30 points) : 59,7 % pour les hommes de 55-64 ans en 2005, 27,4 % pour les femmes.

Bien qu'en nette progression entre 2004 et 2005, le temps partiel est peu développé en Espagne (12,8 % de l'emploi total) et va de pair avec une faible participation des femmes au marché du travail. L'Espagne a vu son taux de chômage divisé par 2 en 10 ans passant de 20 % de la population active en 1994 à 9 % en 2005. La croissance économique a favorisé l'emploi des 25 - 50 ans : l'insertion des jeunes générations s'est améliorée et le taux d'emploi des femmes a progressé de 20 points en 10 ans (51,2 % en 2005, Eurostat).

Le Pacte de Tolède, un pacte social fondateur

Le Pacte de Tolède signé en 1995 et entré en vigueur 2 ans plus tard marque le large consensus social dont a bénéficié la réforme des retraites entre pouvoirs publics et partenaires sociaux. Ce document pose le principe selon lequel l'Etat doit garantir la solidarité entre les générations et conserver à ce titre un rôle principal dans la protection sociale et notamment dans l'octroi de revenus aux personnes âgées démunies (Caussat, 2006). Le caractère consensuel de ce Pacte doit être cependant nuancé par le fait que l'organisation patronale CEOE (confédération espagnole des associations patronales) ne l'a pas signé ; en effet, sa préférence allait plutôt à l'allègement des charges patronales qui représentent 83 % des cotisations totales.

Le consensus s'est établi sur la recherche d'une plus grande proportionnalité entre le montant de la pension versé et l'effort contributif déployé tout au long de la vie professionnelle en contrepartie du maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels (Vincent, 1999). En 2001, un nouveau pacte sur les pensions a remplacé le pacte de Tolède et en 2002 la principale réforme issue de ce pacte a vu le jour.

²³ Source Eurostat

La réforme des retraites de 2002 a créé un système mixte entre répartition et capitalisation

En Espagne, les cotisations des entreprises et des salariés financent un régime de base par répartition; l'Etat prend à sa charge le financement d'un mécanisme complémentaire destiné aux plus démunis.

Afin d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, l'accès à la retraite flexible et progressive a été encouragé : les personnes qui continuent à travailler au-delà de 65 ans bénéficient d'indemnités de retraite plus élevées et peuvent cumuler des revenus salariés avec leur pension. Les travailleurs de 65 ans et plus (s'ils cumulent 35 ans de cotisations) ainsi que leur employeur sont exempts de cotisations sociales.

Mais ces mesures apparaissent insuffisantes pour assurer la survie du système public de retraites ; d'après les travaux de la Commission européenne, l'Espagne devrait enregistrer d'ici à 2050 une hausse de 84 % de la part des pensions publiques par rapport au PIB, tendance bien supérieure à la moyenne de l'Union européenne à 15 (Caussat, 2006). Le ratio de dépendance (rapport entre la population en âge d'être à la retraite - de 65 ans et plus dans le cas espagnol -, et la population en âge de travailler) devrait passer de moins de 0,3 en 2000 à 0,6 en 2050 malgré les réformes annoncées (il y aurait 1,6 actif pour financer un retraité en 2050 contre 3,6 en 2000).

Des mesures éparses, faiblement ciblées sur les seniors, et à l'efficacité incertaine

Diverses mesures ont été prises pour améliorer le taux d'emploi des travailleurs âgés et réduire le taux de chômage notamment féminin. Les actions mises en œuvre sont essentiellement de l'ordre de l'incitation financière, pour les seniors comme pour les employeurs, mais peu d'actions de communication ont été lancées. En 1997, un nouveau contrat destiné à favoriser l'emploi à durée indéterminée a notamment concerné les travailleurs âgés ; l'objectif était de permettre la réinsertion sur le marché du travail de chômeurs de 45 ans et plus en réduisant les coûts de leur licenciement à la charge de l'employeur et les cotisations sociales patronales (de 45 à 55 % en fonction de l'âge du salarié recruté). Par ailleurs, les entreprises qui licencient des salariés de plus de 55 ans pour motif de restructuration économique (*Expendientes de regulación de empleo*) doivent continuer de payer des cotisations retraite jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de 61 ans. Enfin, le mécanisme d'intéressement existe pour les chômeurs de 52 ans et plus depuis décembre 2002.

En juillet 2004, la signature de la « déclaration en faveur du dialogue social » entre le gouvernement, les organisations patronales et syndicales a marqué le renouveau d'un processus de négociation tripartite. Les retraites constituent un chantier de négociation planifié à long terme dans le cadre de la réaffirmation du pacte de Tolède. En matière d'emploi, la priorité a été donnée à la lutte contre la précarité.

Bibliographie

Caussat L., 2006, « L'Europe du Sud et la réforme des retraites. Une communauté de situations et une diversité de politiques », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°1.

OCDE, 2003, « Vieillesse et politiques de l'emploi », *Rapport Espagne*

Surrans D., 2003, *Les systèmes de retraite en Europe*, Synthèse n° 77.

Vincent C., 1999, « Espagne. Valses électorales autour des pensions minimales de retraite », *Chronique Internationale de l'IRES* n° 61.

Vincent C., 2005, « Espagne. Bilan social d'une année de gouvernement socialiste », *Chronique Internationale de l'IRES* n° 94.

Y3. L'emploi des seniors en Finlande : mobilisation et accompagnement

L'évolution démographique en Finlande est marquée par le vieillissement rapide de sa population, davantage encore dans les autres pays européens. La part de la population âgée de 65 ans et plus passera de 15 % en 2000 à 25 % avant 2025 (OCDE, 2004). La population d'âge actif devrait diminuer de 10 % au cours des 25 prochaines années (Statistics Finland, 2005) et les pénuries de main-d'oeuvre pourraient avoir des effets négatifs sur la croissance ; le vieillissement accentuera la pression qui s'exerce sur les dépenses publiques déjà élevées.

Anticipant que les mesures n'auront des effets positifs qu'avec le temps, les premiers débats et travaux sur les conséquences du vieillissement démographique en Finlande ont débuté dès la fin des années 80. Ils ont été à l'origine d'une série de programmes nationaux mis en œuvre au cours des années 90 pour prévenir l'exclusion professionnelle des travailleurs âgés. Dans les années 2000 des réformes, négociées avec les partenaires sociaux portant sur le régime des retraites et le resserrement des conditions d'accès à la retraite anticipée, ont été engagées.

Des progrès spectaculaires du taux d'emploi des seniors

La Finlande fait figure de modèle pour avoir réussi à faire passer en 10 ans son taux d'emploi des seniors (55-64 ans) de moins de 35 % à 52,7 % en 2005, atteignant un niveau supérieur de 10 points à celui de la moyenne européenne (42,5 %) ²⁴. Le taux d'emploi des seniors a progressé beaucoup plus fortement que dans les autres pays européens, notamment depuis 2000 (+11 points). Les hommes et les femmes de 55 à 64 ans atteignent un même niveau d'emploi.

Le taux d'emploi global (15-64 ans) s'élève à 68,4 % en 2005 et progresse régulièrement (+ 8 points en 10 ans). La participation des femmes au marché du travail est élevée en Finlande et les écarts de taux d'emploi quel que soit l'âge entre les hommes et les femmes restent faibles (moins de 4 points).

Malgré ces améliorations, le taux d'emploi des seniors reste nettement inférieur à ceux des autres pays nordiques. Soumis à de récentes réformes, le recours aux retraites anticipées reste massif, notamment par les voies du chômage et de l'invalidité.

Les programmes pour l'emploi des seniors : renforcer les capacités de travail et créer des conditions positives au vieillissement actif

Le programme le plus important, « Le Programme National pour les travailleurs âgés » élaboré en comité tripartite (syndicat, patronat, administration) a été lancé en 1997. Son objectif visait à améliorer l'employabilité des personnes de plus de 45 ans, qu'elles soient en emploi ou au chômage, et à favoriser le maintien en emploi jusqu'à l'âge de la retraite. Une des cibles principales du programme était de modifier les comportements en utilisant divers moyens de communication, au niveau national et dans les entreprises. La formation a joué un rôle important dans le programme, avec une priorité sur le développement des connaissances et compétences des adultes. Divers instruments ont été utilisés (programmes de formation, examens professionnels, nouveaux apprentissages,...). La formation de l'encadrement et des directions à la prise en compte du vieillissement de la main d'oeuvre dans les décisions a été encouragée, notamment sur les conditions de travail, la souplesse des horaires et des durées de travail.

Des équipes de recherche ont développé des outils spécialement adaptés pour les entreprises, avec des modèles et des guides de bonnes pratiques.

La législation a évolué pour prendre en compte vieillissement et travail. Une nouvelle loi sur la santé au travail, adoptée en 2001, a pris des mesures innovantes telles que la possibilité pour un salarié de

²⁴ Source : Eurostat

demander une enquête sur sa charge de travail. Les services de la médecine du travail ont été renforcés ; ils couvrent 75 % des travailleurs et 85 % des salariés. Enfin, l'administration de la sécurité sociale a développé des méthodes et outils spécifiques pour remettre sur le marché du travail le plus rapidement possible les personnes en congé de maladie ou d'invalidité.

Le programme est évalué régulièrement par un double système d'audit interne et externe. Même si les effets sont difficiles à mettre en évidence, la Finlande a enregistré, depuis la fin des années 90, une forte progression du taux d'emploi de ses travailleurs âgés.

Avec un nouveau programme national non spécifique à l'âge « Veto » 2003-2007 (« Accroître l'attrait de la vie professionnelle») qui s'inscrit dans le prolongement des programmes antérieurs, la Finlande veut accélérer le rythme de progression des taux d'emploi. L'objectif est étroitement lié à celui du gouvernement qui vise à court terme la création de 100 000 emplois et à moyen terme un taux d'emploi global de 75 %. Il vise à aider les jeunes à débiter leur carrière professionnelle le plus tôt possible et à encourager les anciens à allonger la durée de leur vie active. Ce programme s'appuie à la fois sur une médecine de travail plus performante comme moyen de défendre la santé à tous les âges, des programmes de formation tout au long de la vie et sur la garantie de rémunérations valorisantes.

La taxation des licenciements de personnes de plus de 50 ans : un dispositif aux effets incertains

La Finlande utilise un système de taxation des licenciements des salariés âgés. Contrairement à la « contribution Delalande » la taxe n'est pas forfaitaire mais calculée en fonction du montant des indemnités de chômage que doit percevoir la personne licenciée jusqu'à son départ en retraite. Depuis 1998, pour éviter les effets pervers sur le recrutement, les entreprises ne sont plus soumises à la taxe en cas de licenciement d'un salarié embauché après l'âge de 49 ans. Ce dispositif, peu évalué et dont l'efficacité n'est pas démontrée, vise surtout les grandes entreprises.

La réforme du régime des retraites renforce les incitations financières pour travailler plus longtemps

En 2002, les partenaires sociaux ont conclu un accord sur la réalisation d'une vaste réforme du régime de retraite. L'une des principales mesures consiste à remplacer l'âge normal de départ à la retraite, fixé à 65 ans, par un âge flexible allant de 62 à 68 ans. Son objectif vise à allonger de deux à trois ans la vie active en renforçant les incitations financières à travailler au début de la soixantaine grâce à des taux plus élevés d'accumulation des droits à pensions après 63 ans et à la suppression du plafond de la retraite limité à 60 % des gains salariaux les plus élevés. Par ailleurs, le calcul des droits à pension tient compte des salaires perçus durant l'ensemble de la vie active et non plus les 10 dernières années de chaque contrat de travail effectué. Les principaux volets de cette réforme sont entrés en application en 2005.

Au cours des années 1998-2002, tend progressivement à s'imposer le message selon lequel la retraite anticipée ne peut plus être un outil de la politique de l'emploi. Il reste qu'en 2005 les deux tiers des nouveaux retraités sont en fait des préretraités (OCDE, 2006). Les employeurs financent à plus haut niveau les préretraités et les pensions d'invalidité. En compensation des réductions de cotisations sociales leur sont accordées en cas d'embauche de personnes de plus de 50 ans.

Parallèlement aux modifications du régime de retraite, des mesures de réforme ont été adoptées pour les principaux systèmes de retraite anticipée, qu'il s'agisse des voies d'accès par le chômage, l'invalidité ou le travail à temps partiel :

Pour la voie d'accès par le chômage :

- mettre fin progressivement sur la période 2009-2014 au régime de la pension de chômage versée aux chômeurs de longue durée de 60 à 64 ans et, en remplacement, prolonger la durée

d'indemnisation du chômage au-delà de 60 ans jusqu'à 65 ans ; ceci revient à transférer la charge de ces pensions au régime d'assurance-chômage.

- relever de 55 à 57 ans l'âge minimum à partir duquel il est possible d'entrer dans ce que l'on appelle le «tunnel du chômage» (c'est-à-dire l'âge auquel les chômeurs âgés ne sont plus tenus dans les faits de rechercher activement un emploi) ; l'entrée différée à 57 ans dans la filière chômage devrait avoir pour effet de retarder le départ à la retraite par cette voie.

Pour la voie d'accès par l'invalidité :

- Supprimer la retraite anticipée individuelle accordée aux travailleurs âgés malades. L'âge minimum de cette pension avait déjà été relevé progressivement entre 1994 et 2000 de 55 ans à 60 ans. Cette mesure s'accompagne de l'assouplissement des critères médicaux appliqués pour l'octroi d'une pension d'invalidité dans le cas des travailleurs handicapés de 60 ans et plus ;

Pour la voie d'accès par le régime des pensions partielles :

- La retraite à temps partiel s'est développée très rapidement. Depuis 2002, l'âge d'admissibilité dans ce dispositif subventionné et très généreux a été relevé de 56 à 58 ans. Depuis 2005, l'accumulation des droits à pension est réduite de moitié, en cohérence avec le temps travaillé mais les bénéficiaires continuent d'être rémunérés à un taux supérieur à 50 % du salaire à temps complet (le complément de salaire étant subventionné par les pouvoirs publics).

Toutefois, la Finlande pourrait être contrainte, dans un proche avenir, à une nouvelle révision des voies d'accès à la retraite anticipée, qui restent encore importantes. La réussite de sa vaste réforme pour allonger la vie active en dépend.

Bibliographie

Delteil, V. Redor D. 2005 « L'emploi des travailleurs âgés, mesures ciblées et dispositifs généraux, l'exemple de l'Europe du Nord », *Premières Synthèses*, Dares, N°21.2

Keinänen P., 2006, « Finland the fastest ageing country in the EU », Statistics Finland, communication Groupe de Paris, Budapest

OCDE, 2006, Etudes économiques de la Finlande

OCDE, 2004, Ageing and Employment Policies, Finland Report

Y4. Le redressement du taux d'emploi des seniors aux Pays-Bas : d'un modèle d'exclusion à un modèle d'intégration

L'amélioration de la participation des seniors au marché du travail observée aux Pays-Bas depuis le milieu des années quatre vingt dix relève de plusieurs facteurs : les évolutions conjoncturelle et structurelle du marché du travail (I), les politiques publiques mises en œuvre modelant une « culture des âges » et les comportements des acteurs (II), et la particularité néerlandaise qui tient à l'importance de l'emploi à temps partiel (III). Aux Pays-Bas, dès les années quatre-vingt-dix, la concertation avec les partenaires sociaux a été entamée impliquant la consultation systématique du Conseil Economique et Social, instance tripartite, et de la Fondation du travail, instance paritaire au niveau national.

I. Un marché du travail porteur et l'emploi des femmes contribuent à soutenir l'emploi des seniors

Les taux d'emploi des travailleurs âgés ont progressé continûment depuis 1994 passant de 29 % à 46,1 % en 2005. La performance néerlandaise s'inscrit dans un contexte plus global d'un marché du travail en tension avec un taux de chômage qui a diminué jusqu'à 2,2 % en 2001 avant de remonter à 4,7 % en 2005 (Eurostat, 2006). La montée de l'emploi des femmes a fortement contribué à la progression du taux d'emploi des seniors, mais cette contribution est liée davantage au mouvement global de rattrapage des taux d'activité et d'emploi féminins aux Pays-Bas sur longue période par rapport à la moyenne européenne qu'à l'effet des politiques publiques en direction des seniors. Cet effet est plus clair dans le cas des hommes de 55 à 64 ans dont le taux d'emploi enregistre des variations considérables sur longue période : de plus de 75 % au début des années soixante dix, il est tombé à 39,7 % en 1995 avant de se redresser progressivement à 56,9 % en 2005.

II. Des politiques publiques visant à renforcer la protection sociale et le maintien en emploi

Les années 90 : freiner les cessations anticipées d'activité via la protection sociale et les préretraites

La décennie quatre-vingt-dix se caractérise par de premières réformes de la protection sociale et des régimes de préretraites, par la révision des conditions de constitution des droits à retraites professionnelles, autant de mesures qui vont toucher de manière privilégiée le salarié « traditionnel »²⁵, à carrière continue, en entravant sa sortie anticipée du marché du travail ou en l'incitant à travailler plus longtemps.

Pendant la seconde moitié des années quatre vingt dix, le gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus de remplacer progressivement les systèmes de préretraite par répartition existants par des systèmes financés par des fonds de pension intégrés aux régimes professionnels de retraite. De ce fait, les départs précoces sont découragés car ils signifient une réduction de la pension et à l'inverse un départ tardif entraîne une majoration du montant de la retraite.

La plupart des fonds de pension (régimes professionnels de branche ou d'entreprise par capitalisation) modifie les conditions de calcul des droits à retraite : ils passent de droits à prestations définies sur la base du dernier salaire (en principe 70 % du dernier salaire à carrière complète) à des droits à retraite à prestations définies basés sur le salaire moyen au cours de la carrière, ou bien encore se transforment plus radicalement en systèmes à cotisations définies. Le cadre des anticipations de revenus faites par les actifs s'en trouve modifié. Certes, ces transformations minorent le revenu de remplacement et incitent à travailler plus longtemps, effet qui s'est confirmé par le relèvement du taux d'emploi des hommes de 55-59 ans observé à la fin de la décennie 90. Mais elles peuvent aussi réduire les

²⁵ Par opposition au modèle de carrière plutôt féminine plus discontinue ou à temps partiel

conséquences financières pour les assurés de mobilité descendante et faciliter des aménagements de fin de carrière.

Concernant l'indemnisation de l'invalidité, des signaux importants sont donnés par les premiers volets de révision de l'accès au dispositif, contribuant à resserrer cette voie traditionnelle de mise à l'écart des seniors sur le marché du travail.

A partir des années 2000, le tournant vers le maintien en emploi

Les politiques publiques néerlandaises de vieillissement actif ne sont plus seulement orientées vers la fermeture des voies de sorties anticipées du marché du travail ou l'incitation financière au maintien en activité. A partir des années 2000 une politique de gestion de l'âge menée auprès des entreprises a renforcé les mesures déjà engagées.

D'une part, les réformes du volet « protection sociale » sont poursuivies. Les voies de sorties anticipées de l'emploi par les préretraites sont totalement fermées. En outre, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu en 2004 un accord social, qui met en place un compte d'épargne individuel tout au long de la vie. Les participants peuvent verser sur ce compte des sommes ou en retirer pendant toute leur vie et à la fin de leur carrière s'ils souhaitent prendre une retraite anticipée. La possibilité de déduire de l'impôt les cotisations aux régimes de préretraites (répartition et capitalisation) est supprimée en 2006 pour les personnes de moins de 55 ans²⁶. Les régimes de pension sont autorisés à prévoir un âge minimum de départ de 63 ans, mais seulement pour les travailleurs qui ont cotisé pendant 40 ans. L'âge légal de la retraite reste de 65 ans, malgré l'allongement prévu de l'espérance de vie au cours des décennies à venir.

La réforme qui bouleverse en profondeur le régime de l'invalidité est menée à terme, réservant l'allocation d'invalidité aux cas d'inaptitude durable de plus de 80 %. Parallèlement, un régime d'allocations complémentaires aux revenus du travail est mis en place pour les invalides « partiels » de plus de 35 %. Enfin, en 2005, le gouvernement trouve un accord avec les partenaires sociaux pour réformer l'indemnisation du chômage qui touche les plus âgés par la réduction de 60 à 38 mois de la durée totale d'indemnisation.

D'autre part, le ministère des affaires sociales a engagé une politique de la gestion des âges ciblée sur les entreprises dont les instruments essentiels sont la concertation, une politique de subventions des pratiques innovantes menées dans les entreprises et la communication (Brouet, Wierink, 2006). Un important budget, 30 millions d'euros pour la période 2004/2007 est consacré à des actions spécifiques visant l'emploi des seniors. Des projets de branches pour améliorer les conditions de travail et faciliter la mobilité intersectorielle et horizontale sont soutenus financièrement.

En marge de ces réformes, le gouvernement prend des mesures d'allègement du coût du travail en supprimant la cotisation « inaptitude » pour les entreprises qui embauchent des seniors de plus de 50 ans ou qui emploient des salariés de plus de 55 ans. Pour rendre l'emploi plus attractif, le gouvernement a également augmenté la réduction d'impôts sur les salaires pour les seniors en emploi. Pour favoriser le retour en emploi des seniors après une période de chômage, l'organisme chargé de l'indemnisation et de la réinsertion des chômeurs sous-traite des prestations spécifiques d'accompagnement des chômeurs âgés auprès d'opérateurs spécialisés dans la réinsertion des chômeurs, dans le cadre d'appels d'offres passés au niveau régional (TK 2006).

III. Travail à temps partiel

²⁶ Cependant, un régime de transition, qui deviendra caduc en 2015, adoucit la mesure en permettant aux plus de 55 ans de continuer à bénéficier des anciens systèmes. En outre, le nouveau dispositif d'épargne « cours de la vie » est aménagé, dans le cadre d'une concertation avec les partenaires sociaux, de sorte qu'il permette une épargne individuelle et facultative partiellement défiscalisée permettant de s'arrêter deux à trois ans avant l'âge de la retraite, à la condition d'avoir fourni un effort d'épargne important.

Progressivement, des années quatre-vingt aux années 2000, l'approche du travail à temps partiel comme outil privilégié de conciliation famille/emploi s'est élargie à la question de la modulation du temps de travail tout au long de la vie. En 2005, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total aux Pays Bas s'élève à 46,2 %. L'acceptation du temps partiel, sa banalisation à quasiment tous les niveaux d'emploi, la consolidation de son statut, font que cette forme d'emploi peut être mobilisée sans stigmatisation aux Pays-Bas et qu'elle est intégrée dans l'organisation du travail. Dans ce contexte, les 55 à 64 ans sont donc nombreux à être employés à temps partiel : près d'un emploi sur deux (49 %) occupé par cette classe d'âge (Eurostat, 2005).

On trouve ainsi aux Pays-Bas des instruments diversifiés qui visent à améliorer tant la viabilité financière du système des retraites que le fonctionnement du marché du travail en direction des seniors depuis dix ans. L'observation des changements intervenus entre 1995 et 2005 montre que les Pays-Bas ont rompu avec le modèle de la marginalisation et de l'exclusion des seniors du marché du travail.

Bibliographie

Brouet O., Wierink M., « La gestion des âges aux Pays-Bas, une approche pragmatique », Cahiers de l'ANDCP, mai 2006, n° 69

Guillemard A.-M., « La construction sociale de la catégorie de « travailleur âgé » dans une perspective comparée », in M.-T. Letablier et J.-Cl. Barbier (red.), *Politiques sociales, enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales*, PIE Peter Lang, 2005

OCDE, 2005, Ageing and Employment policies, The Netherlands,

TK Vragen en Antwoorden, 2050614050 (13 juin 2006), (réponses ministérielles à la Deuxième Chambre)

Y5. L'emploi des seniors au Royaume-Uni

Avec l'allongement de l'espérance de vie et un taux de fécondité tombé à 1,6 enfant par femme, le Royaume-Uni doit faire face au vieillissement de sa population bien que le ratio (actuel et prévu) de la population âgée sur la population en âge de travailler soit moins défavorable que dans de nombreux pays européens. Le système des retraites britannique est hétérogène et peu stable financièrement. Le rapport Turner a enclenché un processus de consultations qui ont abouti en mai 2006 à un large consensus à des propositions de réforme des retraites.

Le Royaume-Uni a franchi depuis 2000 le seuil des 50 % du taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans. Il est de 56,9 % en 2005 et progresse régulièrement depuis dix ans. La participation au marché du travail est élevée avec un taux d'emploi total de plus de 72 % en 2005. Le temps partiel représente 26 % des emplois (31,7 % parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans).

La politique d'emploi britannique est une politique de promotion de l'activité

Débatte dès le début des années 90, la stratégie des pouvoirs publics en faveur de la participation des plus âgés à l'emploi a consisté à faire de la politique d'emploi le levier d'action prioritaire. Les mesures engagées relèvent de trois principes : la priorité accordée au retour dans l'emploi par rapport à l'assistance, l'incitation financière à l'emploi et à la formation professionnelle, des mesures de prévention et de communication sur le thème « âge et travail ».

Le programme « New Deal 50 plus », principal programme d'emploi pour les seniors mis en place en 2000, s'inscrit dans la stratégie britannique du « Welfare to work » qui rend le retour à l'emploi financièrement attractif. Ce programme offre une aide personnalisée²⁷ aux demandeurs d'emploi bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 6 mois, ainsi qu'aux personnes inactives bénéficiant de prestations sociales (invalidité, incapacité). A la reprise d'emploi, une prime financière « Employment Credit » est versée en trois fois directement aux intéressés pendant une période pouvant aller jusqu'à un an. Depuis son lancement, 110 000 personnes – dont un tiers de femmes et un tiers de personnes souffrant d'une incapacité - ont repris un emploi via ce programme (Department for Work and Pensions, 2004), soit une faible part des personnes éligibles. 59 % appartiennent à la classe d'âge 50-54 ans et 72 % bénéficiaient d'allocations de chômage. Pour les deux tiers, il s'agit d'emplois à plein temps. Les évaluations conduites du programme « Employment Credit » montrent que ce dernier est jugé de façon positive par les bénéficiaires. L'incitation financière directement perçue par les salariés lors de la reprise d'emploi n'aurait pas eu d'effet à la baisse sur les salaires proposés mais le programme aurait engendré des effets d'aubaine importants. Supprimé en 2003, ce dispositif a cédé la place à un nouveau programme « Working Tax Credit » géré par les employeurs. Les personnes de 50 ans et plus qui travaillent plus de 16 heures par semaine perçoivent le complément « 50 Plus » (jusqu'à 32 livres par semaine) pendant un an.

Depuis 1999 une campagne de communication mobilisant beaucoup d'argent public a pour objectif d'infléchir le comportement des entreprises : « Age Positive campaign » (un site web est dédié à cette campagne). Cette campagne visait à préparer les employeurs à l'application de la loi transposant en droit britannique la directive européenne (2000/78 /CE) en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette loi dont l'entrée en vigueur a été tardive (automne 2006) interdit toute discrimination fondée sur l'âge et supprime la limite d'âge actuelle de 60 ans pour contester un licenciement abusif et toucher des indemnités. Les salariés ne peuvent plus être mis à la retraite d'office avant 65 ans et l'employeur doit donner un préavis de six mois aux salariés de plus de 65 ans.

²⁷ L'offre comprend des prestations d'aide à la recherche d'emploi, des remboursements de frais de transport, des subventions de formation (peu utilisées), des aides spécifiques pour les personnes handicapées

Remettre au travail les personnes en invalidité : les passerelles vers l'emploi

La population active britannique est globalement stable depuis le début des années 90, voire en léger déclin pour les hommes. En particulier, l'inactivité a eu tendance à progresser parmi les non qualifiés et les plus âgés. La maladie et l'invalidité avec les prestations qui y sont associées jouent, en effet, au Royaume Uni un rôle important dans le maintien des individus en dehors de l'activité. La population bénéficiant d'une pension d'invalidité est parmi les plus élevées des pays de l'OCDE (2,7 millions selon les sources officielles). Un tiers environ des hommes inactifs, passée la cinquantaine, aimeraient travailler mais déclarent ne pas le faire pour raison de maladie de longue durée (OCDE, 2006). Pour certains d'entre eux, le régime d'invalidité fonctionne comme un dispositif de préretraite. Pour augmenter les taux d'emploi le gouvernement s'attaque au noyau dur des travailleurs déclarés invalides. Lancé en 2005 à titre pilote sur 10 % du territoire, le programme « Pathways to Work », couvert par le dispositif « Jobcentre Plus », propose un soutien individualisé au retour à l'emploi. Les nouveaux demandeurs de pensions d'invalidité sont tenus de se soumettre après l'obtention de la pension à des entretiens semestriels centrés sur la recherche d'emploi. Des conseils spécialisés pour gérer leur incapacité leur sont fournis. Un supplément de 40 livres par semaine est versé à titre de prime de retour à l'emploi. La participation à ce dispositif de réinsertion a été forte et les premiers résultats montrent que ce programme, étendu à 30 % du royaume en 2006, favorise la probabilité de retour à l'emploi (OCDE, 2006).

Le maintien en emploi des travailleurs âgés est aussi la conséquence d'un système de retraite complexe et peu protecteur

La stratégie d'intégration des plus âgés suivie par le Royaume-Uni a conduit à une flexibilisation des fins de carrière. Pour augmenter le montant de leur pension, nombre de salariés âgés occupent des emplois peu qualifiés, mal rémunérés, à durée déterminée et souvent à temps partiel (10,4 % des retraités poursuivent une activité à temps partiel pour compléter une pension insuffisante, Join-Lambert, 2006). Par ailleurs, le Royaume Uni essaie d'encourager des formules flexibles de passage du travail à la retraite en levant la restriction qui empêche les personnes de toucher une pension professionnelle d'un employeur pour lequel elles continuent de travailler.

La réforme de 2006 : un consensus sur les retraites

Le système britannique est assez hétérogène. Il superpose un système public peu généreux financièrement qui sert l'essentiel des pensions d'un grand nombre de retraités et des options privées instituées au niveau professionnel ou personnel. La pension de base forfaitaire (State Pension) assure un revenu faible (120 € par semaine pour une personne seule). Tous les salariés ont l'obligation de compléter cette pension de base par un système complémentaire public ou privé. Depuis les années 80, les salariés ont la possibilité de quitter partiellement le régime public ou professionnel pour investir dans des instruments de pension privés. Les retraites d'entreprise sont calculées sur les salaires et l'ancienneté et gagées sur des fonds de pensions placés en Bourse par les employeurs. Ce régime mixte peu appuyé financièrement sur le système public mais qui représente 60 % des pensions versées, incite les 55-64 ans à travailler plus longtemps. L'épargne retraite par capitalisation n'est pas financièrement accessible à tous les britanniques et beaucoup n'atteignent pas un niveau de retraite convenable (13 millions de personnes, soit près de la moitié de la population active, n'épargnent pas assez pour avoir une retraite solide). Selon une étude d'Eurostat, le taux de pauvreté des plus de 65 ans est plus élevé et leur revenu moyen substantiellement plus bas que la moyenne européenne.

Depuis 2004, des faillites d'entreprises ont placé nombre de fonds de pension dans l'incapacité d'honorer leurs engagements. Le gouvernement britannique a réagi en publiant au printemps 2006 un livre blanc sur les retraites et la réforme adoptée a recueilli un large consensus au terme d'une longue procédure de consultation des partenaires sociaux. La réforme vise notamment à financer le relèvement du niveau de la pension d'Etat par un recul progressif de l'âge de la retraite jusqu'à 68 ans en 2044. 30 années de cotisations pour tous seront désormais suffisantes pour toucher une retraite d'Etat complète (au lieu de 39 années pour les femmes et 44 pour les hommes), les retraites seront

indexées sur les salaires et non plus sur l'inflation, l'ouverture d'un plan d'épargne retraite sera obligatoire pour les plus de 22 ans. Enfin, un rééquilibrage en faveur des femmes devrait faire passer de 30 % à 70 % en 2010 le nombre de femmes qui toucheront une retraite complète.

Les réformes successives engagées depuis les années 90 ont renforcé la segmentation entre la catégorie de la population ayant accès aux pensions professionnelles et privées et à des emplois stables, et les autres. Si la performance des seniors est positive au regard de l'objectif européen, elle l'est moins quant à la précarisation des fins de carrière des individus les moins qualifiés, contraints de travailler le plus longtemps possible. Une mise œuvre réussie des axes de la réforme de 2006 devrait permettre de réduire ces inégalités.

Bibliographie

Fourier L., 2005, « Réussites et limites du modèle social britannique » in Le modèle social français, Cahiers Français, n°330

Join Lambert O., 2006, « Royaume Uni, la construction d'un consensus sur la réforme des retraites », Chronique internationale de l'IRES, n°102

OCDE 2006, Etudes économiques, Finlande

OCDE, 2004, Vieillesse et politiques de l'emploi, United Kingdom,

Rouilleau A. 2006, « Les systèmes de retraite en Europe, Fondation Robert Schuman » ;-11-27

Y6. L'emploi des seniors en Suède, reflet d'un modèle de société basé sur le travail

La société suédoise se caractérise par une culture du travail pour tous et à tout âge. La Suède présente les taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans les plus élevés de l'UE-25 (69,4 % en 2005) avec des écarts entre les taux féminins (66,7 %) et les taux masculins (72 %) relativement faibles. Une politique active de l'emploi à l'œuvre depuis plusieurs décennies (la Suède est le pays pionnier), une politique également très ancienne de soutien à l'activité féminine, de même que celle de l'amélioration des conditions du travail industriel, ont contribué à produire un environnement favorable au maintien en emploi des plus âgés. Mais le modèle suédois est très coûteux. Lors de la crise économique des années 90, les dépenses sociales et de chômage, qui représentaient 37 % du PIB, un niveau exceptionnel par rapport à la moyenne européenne (A. Morel, 2004), ont contribué au démarrage d'un processus de réformes orientées vers le maintien au travail.

La réforme des retraites légales de 1999 : une incitation financière au maintien en activité

Les premières réflexions visant à maintenir en emploi les seniors remontent au milieu des années quatre vingt. Après 15 ans de débats et d'études, une grande réforme du système public de retraite a été adoptée en 1999. Elle constitue un élément marquant de l'infléchissement de l'action des pouvoirs publics intervenu en dépit d'une forte opposition syndicale (Redor, 2003). Une certaine neutralité des pensions de retraite a été introduite quant à la décision de continuer de travailler ou de prendre sa retraite. En particulier, le nouveau régime prévoit un lien étroit entre les pensions et les cotisations. Le système a été conçu pour être financièrement stable face à l'évolution de la démographie, de l'espérance de vie et de la croissance économique. Il permet également d'associer avec une plus grande souplesse l'exercice d'une activité professionnelle. La notion d'âge légal de départ en retraite a disparu, seul un âge minimum de 61 ans a été fixé. Au-delà, le choix de la date est du seul ressort du salarié et la retraite peut être partielle ou même interrompue à l'initiative du salarié (Rouilleau, 2006). Cette réforme offre beaucoup de souplesse en matière de retrait progressif d'activité, en permettant une prise de sa retraite à 25, 50 ou 75 %, cumulée avec un maintien partiel d'activité tout en prolongeant la constitution de droits.

Cette réforme a profondément remodelé la retraite de base dans le sens d'une plus grande contributivité et d'une totale individualisation. Les droits à retraite sont constitués tout au long de l'activité sur des comptes notionnels²⁸, avantageant financièrement les salariés travaillant au-delà de 65 ans. Le paiement de la retraite est assuré par répartition. Chaque citoyen reçoit une fois par an une information sur ses droits constitués à retraite, et cette information devrait influencer sur la construction de ses anticipations et de ses décisions.

Une tolérance sociale qui subsiste pour certaines voies de sorties anticipées

Trois phénomènes jouent sur le maintien en emploi des seniors : les congés de maladie, l'entrée dans le régime de l'inaptitude et les dispositifs d'entreprises permettant un départ anticipé en retraite. Pour freiner la montée de l'absentéisme pour cause de maladie, le gouvernement a revu plusieurs fois mais sans grand succès les barèmes et les durées d'indemnisation, notamment le montant des indemnités journalières (de 2 à 14 jours) qui en Suède est à la charge des employeurs. Les arrêts de maladie de longue durée débouchent sur l'entrée en inaptitude dont les conditions ont été, elles aussi, revues. Mais ces mesures tardent à avoir des effets : entre 55 et 59 ans, les deux tiers des inactifs sont en incapacité, et entre 60 et 64 ans, plus de 40 % d'entre eux (OCDE, 2003). La maladie et l'inaptitude restent des voies de sorties du marché du travail considérées comme légitimes pour les plus âgés et les plus

²⁸ Dans le système de comptes notionnels, chaque salarié est doté d'un compte individuel sur lequel sont créditées ses cotisations retraites dont l'accumulation forme un « capital virtuel », revalorisé périodiquement, et en fonction duquel sa pension de retraite sera liquidée le moment venu.

vulnérables. Enfin, l'existence de garanties complémentaires de retraite professionnelle permet à certaines entreprises avec l'accord des organisations syndicales d'organiser des préretraites de fait, dans l'attente de l'âge d'ouverture des droits à la retraite de base.

Conditions de travail et politiques actives de l'emploi : des mesures non ciblées mais qui agissent sur l'emploi des seniors

D'autres mesures générales participent au maintien des seniors en emploi qui sont peu mobiles, quand ils ne sortent pas prématurément de l'emploi par la longue maladie ou l'invalidité. Ce sont des mesures visant à améliorer les conditions de travail, des actions de formation continue des salariés et enfin les mesures d'activation du chômage qui soutiennent le retour à l'emploi, subventionné ou régulier. Une analyse plus fine montre que l'amélioration des conditions de travail s'est plutôt produite dans l'univers industriel de l'emploi masculin, tandis que le secteur tertiaire et plus particulièrement le secteur des services à la personne, très féminisé, est resté à la traîne.

L'adaptation du temps de travail constitue une réponse à l'augmentation des contraintes psychosociales ou à la fatigue. L'organisation du travail intègre facilement le travail à temps partiel (la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total est de 24,7 % en 2005), ce qui favorise l'adaptation du temps à la charge de travail chez les seniors comme chez les salariés avec charges parentales : en Suède, 27,5 % des emplois occupés par les personnes de 55 à 64 ans sont à temps partiel et des accords collectifs prévoient une indemnisation de la réduction individuelle du temps de travail.

La participation des salariés à la formation continue est plutôt forte en Suède et les salariés âgés y ont aussi accès, bien qu'en moyenne ils bénéficient de formations moins longues (OCDE, 2003). Les pratiques d'éducation populaire²⁹ sont aussi très répandues. Les seniors sont ainsi relativement protégés de l'obsolescence de leurs qualifications.

La Suède est un des pays d'Europe qui enregistre le pourcentage le plus élevé de dépenses consacrées aux mesures actives de politique de l'emploi (1 % du PIB). La politique d'activation mise en œuvre de longue date en Suède accompagne un système généreux d'indemnisation du chômage. Mais, à l'inverse des jeunes les chômeurs de plus de 50 ans ne font pas l'objet de programmes particuliers. Concernés par la politique d'ensemble, ils restent très touchés par les difficultés de réinsertion et sur-représentés dans le chômage de longue durée. Certains programmes tels que « la garantie d'activité » offrant des emplois dans le secteur public ou parapublic, ciblés à l'intention des chômeurs de plus de deux ans, peinent à démontrer leur efficacité (Morel, 2004).

La Suède a franchi le seuil du taux d'emploi des seniors de 50 % bien avant que cet objectif soit fixé à Stockholm en 2001. Bien que confrontée à des difficultés démographiques moins aiguës que certains pays continentaux ou méditerranéens du fait d'un taux de fécondité soutenu, ce pays est cependant exposé à la contrainte spécifique du financement de son haut niveau de protection sociale. A ce titre, la poursuite des efforts en matière d'augmentation de l'activité des seniors reste un objectif d'actualité. En effet, des enquêtes d'opinions font état de réticences persistantes de la part des employeurs quant au recrutement de travailleurs âgés tout comme d'attentes des salariés âgés à sortir de l'emploi dès 60 et 61 ans.

Bibliographie

Guillemard A-M., 2003, « L'âge de l'emploi », Armand Colin

²⁹ Cours du soir, activités de formation personnelle proposées par des centres sociaux ou de quartier, ou des organisations syndicales.

Morel A., 2004, « Comparaisons internationales sur la gestion des âges et les politiques de l'emploi, le cas de la Suède », IGAS

OCDE, 2003, Ageing and employment policies, Sweden

Redor D., 2003, « Comparaison des politiques d'incitation à l'emploi des salariés âgés au Danemark, en Finlande et en Suède », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 4

Rouilleau A., 2006, « Les systèmes de retraite en Europe, Fondation Robert Schuman » ;-11-27

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 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.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 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.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 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.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTES, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 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.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 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.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 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.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 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.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLEY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 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.
- N° 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 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 Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion de jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Mixité aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Michèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÉMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selari ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérangère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLEL (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C.-E. TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.
- N° 124 *Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 2005*, par Bruno LUTINIER, mai 2007.
- N° 125 *Colloque "Age et emploi". Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Pierre MARIONI, juin 2007.