



## Les seniors Franciliens : peu mobiles et souvent embauchés en CDD

*En 2005, les salariés âgés de 50 ans ou plus représentent 1 million de personnes en Ile-de-France. Trois sur dix de ces seniors occupent des postes de cadres et ils sont concentrés dans des secteurs d'activité où la mobilité professionnelle est la plus faible. Les seniors sont plus souvent recrutés en contrat à durée déterminée que leurs cadets quand ils sont embauchés après 50 ans.*

*A partir de 55 ans, les seniors sont nombreux à quitter leur emploi. Ces départs se font fréquemment par licenciement et se traduisent souvent par un retrait du marché du travail dès 58 ans.*

Auréliе FERRER et Jean-Philippe MARTIN, Insee  
François RAGEAU et Christelle STEPIEN, DRTEFP

**L**e Conseil Européen de Lisbonne de mars 2000 a fixé l'objectif de parvenir à ce que la moitié des personnes âgées de 55 à 64 ans soient en emploi d'ici 2010. L'Ile-de-France est proche de cet objectif avec 47 % des personnes âgées de 55 à 64 ans qui travaillent ou recherchent un emploi.

Pourtant, le retrait anticipé de l'activité des actifs les plus âgés a longtemps été considéré comme un instrument privilégié de la politique de l'emploi pour désengorger le marché du travail.

Ces politiques ont été mises en place dans un contexte de forte augmentation de la population active, d'aggravation des difficultés d'emploi et de fortes restructurations. Ainsi, de nombreux dispositifs, mis en place à partir du mi-

lieu des années soixante-dix, favorisent leur sortie précoce du marché du travail.

### *Une personne sur quatre en âge de travailler est un senior*

En 2005, 1,9 million de personnes âgées de 50 à 64 ans - désignées ici par « seniors » - vivent en Ile-de-France. Elles représentent près d'un quart de la population en âge de travailler. Elles sont 1,15 million à occuper un emploi et 100 000 à se déclarer à la recherche d'un emploi. Ainsi, 8,5 % des seniors sont au chômage, une part inférieure à celle de l'ensemble de la population (10,1 %).

Dans la région, 11 % des seniors travaillent dans la fonction pu-

blique d'Etat. Enfin, 13 % des seniors sont non salariés. Au 31 décembre 2005, un million de seniors sont employés dans les établissements privés franciliens (⇒ Méthodologie). Ils constituent 22 % des actifs en emploi, contre 20,1 % en 2001. L'arrivée à l'âge de la cinquantaine des classes nombreuses d'après-guerre explique cette hausse.

Les seniors sont mieux positionnés dans la hiérarchie socioprofessionnelle que leurs cadets : 28 % sont cadres, contre 25 % de la population active occupée. Les employés et professions intermédiaires sont, à l'inverse, moins représentés chez les seniors, tandis que les ouvriers sont aussi fréquents que dans le reste de la population active occupée  1.

## Méthodologie

Cette étude a été réalisée à partir de l'exploitation de différentes sources. Les données de cadrage sont issues de l'enquête **Emploi en continu**. Cette source permet de mesurer le chômage, l'emploi et le sous-emploi selon les concepts du Bureau International du Travail (BIT). Cette enquête est réalisée tous les trimestres auprès d'un échantillon de personnes âgées de 15 ans ou plus, interrogées pendant six trimestres consécutifs.

La **Déclaration Annuelle de Données Sociales** (DADS) est une formalité administrative déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, et qui permet l'analyse des salaires et des emplois dans l'ensemble des secteurs privé et semi-public, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics. La fonction publique, les services domestiques et les activités extra-territoriales sont exclus du champs DADS.

Les mouvements des salariés sont enregistrés dans la **déclaration de mouvements de main-d'œuvre** (DMMO). Cette déclaration est obligatoire pour les établissements employant au moins 50 salariés. Elle ne recouvre pas l'Etat, les établissements administratifs publics et les agences de travail temporaire. Pour les établissements de 10 à 49 salariés, il existe une enquête trimestrielle sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO), qui est identique à la DMMO.

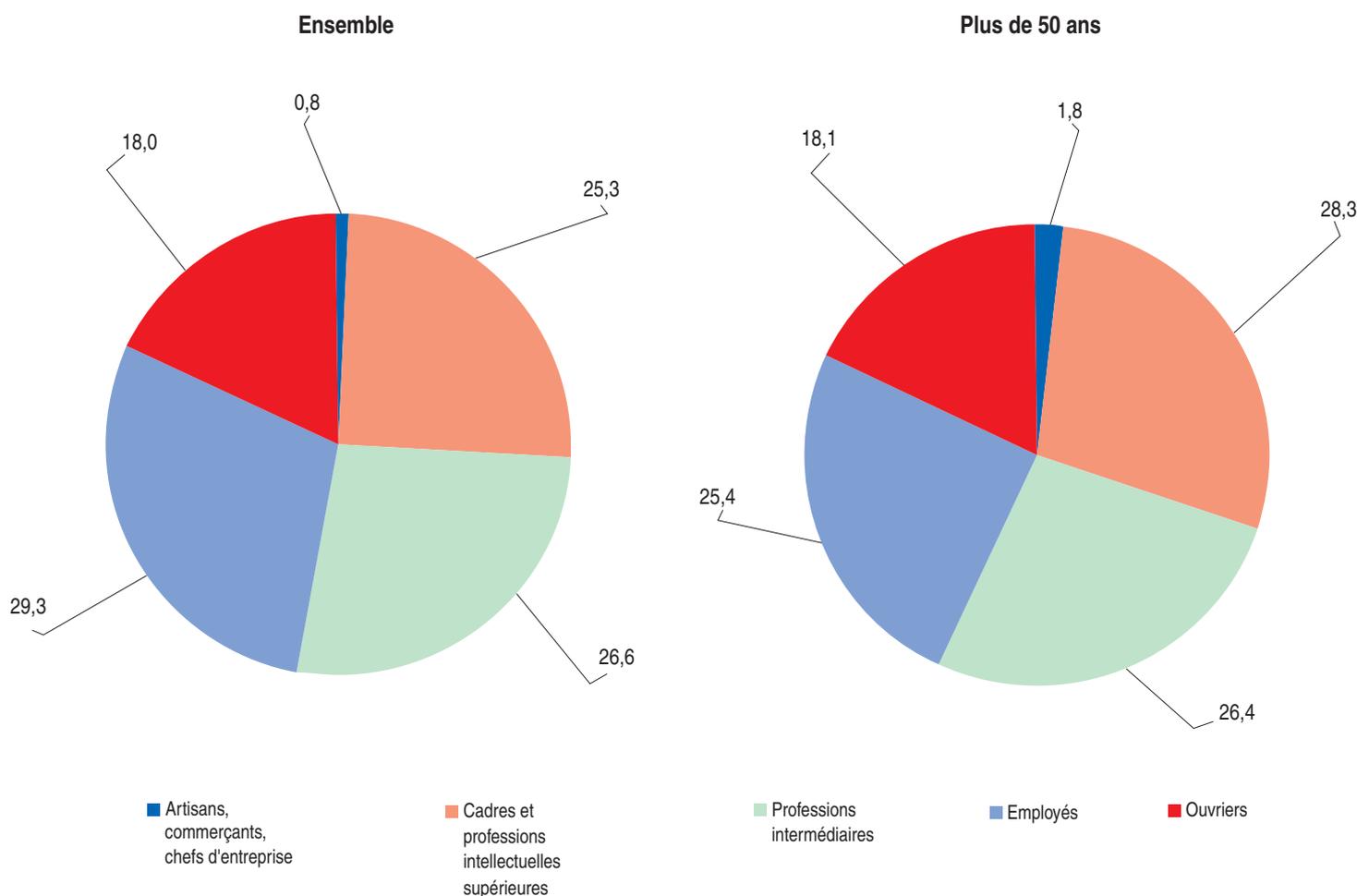
La **Déclaration Unique d'Embauche** (DUE) recense les recrutements opérés par les établissements quelle que soit leur taille. Tous les recrutements sont comptabilisés, quelle que soit leur durée.

Le nombre de chômeurs est comptabilisé ici grâce aux **demandes d'emploi en fin de mois** (DEFM). L'ANPE comptabilise notam-

ment les DEFM des catégories 1, 2 et 3, c'est-à-dire les « personnes sans emploi, disponibles immédiatement pour occuper un, qui on fait la démarche de s'inscrire à l'ANPE ».

L'enquête **SUMER 2003** (Surveillance médicale des risques professionnels) a été menée par les services du ministère de l'Emploi et de la Cohésion sociale et du Logement entre juin 2002 et fin 2003. Elle dresse un état des lieux des expositions des salariés aux principaux risques professionnels. Les résultats suivants concernent les salariés franciliens du secteur privé. Les salariés ont été interrogés sur leurs expositions à 28 produits ou familles de produits chimiques identifiés comme cancérigènes par le Centre International de Recherche sur le Cancer et/ou par l'Union européenne.

### 1 Davantage de cadres et de chefs d'entreprise chez les seniors Part en %



Les femmes représentent 45 % des salariés seniors, soit une proportion équivalente que celles âgées de 25 à 49 ans. Elles sont plus souvent ouvrières ou employées et moins souvent cadres que leurs cadettes.

### Des effectifs vieillissants dans les secteurs à faible mobilité

La part des seniors est la plus élevée dans les activités immobilières et la construction navale aéronautique et ferroviaire, respectivement 36 % et 32 %. Dans ces secteurs d'activité, le personnel est peu mobile et vieillit au fil du temps. Dans la construction navale, aéronautique et ferroviaire, et dans la métallurgie - transformation des métaux -, les effectifs déclinent régulièrement depuis plusieurs années et le renouvellement de main-d'œuvre est faible. La population vieillit dans d'autres secteurs, comme ceux de l'éducation ou des activités associatives et extra-territoriales. Cependant, les effectifs de ces activités ont augmenté ces dernières années .

Dans certaines activités, les personnes âgées de 55 ans ou plus sont rares. En particulier, ces salariés ne représentent plus que 9 % des effectifs du secteur « Eau, gaz, électricité ». Ils sont 11 % dans l'ensemble des secteurs. Cette situation s'explique par les règles de départ en retraite spécifiques aux grandes entreprises nationales. En revanche, les salariés âgés de 55 à 64 ans sont plus fréquents dans d'autres secteurs, comme la recherche et développement (19 % des individus âgés de 55 à 64 ans).

Les jeunes sont très présents dans le commerce de détail et réparations (45 % de moins de 30 ans), les hôtels et restaurants (39 %), ou les conseils et assistance (32 %). Dans ces secteurs, les seniors y sont au contraire sous-représentés. En effet, les entreprises de ces secteurs pratiquent généralement un fort renouvellement de la main-d'œuvre, avec des postes, souvent précaires ou aux conditions de travail difficiles, que les salariés quittent rapidement une fois qu'ils ont acquis de l'expérience (⇒■ Les conditions de travail des seniors).

## 2 Les 5 secteurs les plus employeurs et les moins employeurs des seniors

	Part des plus de 50 ans (en %)	Effectif du secteur
Activités immobilières	36,4	132 900
Construction navale, aéronautique et ferroviaire	32,2	24 900
Métallurgie et transformation des métaux	30,7	31 300
Education	30,4	83 400
Activités associatives et extra-territoriales	30,3	79 100
Commerce de détail, réparations	13,9	284 600
Hôtels et restaurants	15,3	229 600
Conseils et assistance	16,3	580 000
Services personnels et domestiques	16,6	39 100
Activités récréatives, culturelles et sportives	18,1	136 000

Source : Insee, DADS 2005

### Des seniors moins mobiles que leurs cadets

En 2005, les seniors représentent 6 recrutements pour 100 personnes du même âge en poste en début d'année, contre 11 recrutements pour 100 person-

nes pour la population active. Les seniors occupent plus souvent un emploi stable que leurs cadets et sont donc moins amenés à changer de poste. De plus, à partir d'un certain âge, le changement de poste n'est pas synonyme d'une meilleure rémunération. A ces raisons s'en ajoutent d'autres liées à l'approche

## Les conditions de travail des seniors

### Trois seniors sur dix travaillent plus de 40 heures par semaine

Entre juin 2002 et fin 2003, 26 % des salariés franciliens du secteur privé déclarent avoir travaillé plus de 40 heures. Les seniors sont plus fréquemment dans ce cas que leurs cadets (31 % contre 24 % des 35-49 ans). Cela s'explique principalement par les caractéristiques du marché du travail francilien : il existe davantage de cadres parmi les personnes de 50 ans ou plus. Or, les cadres travaillent plus souvent que les autres catégories socioprofessionnelles au-delà de 40 heures par semaine (53 %). La part des salariés travaillant au-delà de 40 heures par semaine augmente après 50 ans parmi les employés. Ce n'est pas le cas parmi les autres catégories socioprofessionnelles.

### Les seniors sont autant exposés aux risques que les plus jeunes

Parmi les salariés franciliens du secteur privé, 8 % sont exposés à au moins un produit cancérigène dans le cadre professionnel, soit 290 000 personnes. Les fréquences d'exposition sont les mêmes pour les salariés, quel que soit leur âge.

Le risque biologique concerne 7 % de la population salariée du secteur privé. Si les personnes de moins de 35 ans y sont

légèrement moins exposées, les salariés âgés de 35 à 49 ans ne sont pas plus exposés que ceux de 50 ans ou plus.

### Trois ouvriers seniors sur quatre soumis à au moins une pénibilité physique

Plus de quatre salariés sur dix sont exposés à au moins une pénibilité. La pénibilité physique regroupe ici les contraintes posturales pénibles (maintien de bras en l'air, position à genoux, posture accroupie, en torsion), la manutention manuelle de charge, l'utilisation d'outils vibrants et la répétitivité de gestes. Elle joue un rôle important dans la survenue de troubles musculosquelettiques.

Seulement 8 % des cadres sont exposés à au moins une pénibilité physique, mais 85 % des ouvriers non qualifiés y sont exposés.

Au-delà de 50 ans, la proportion de salariés soumis à au moins une pénibilité physique diminue légèrement (39 % pour les seniors, 43 % chez les personnes de moins de 50 ans). Cependant, les taux d'exposition restent élevés, notamment pour les durées d'exposition de plus de 20 heures. Trois quarts des ouvriers seniors subissent au moins une pénibilité physique, même si la proportion des ouvriers exposés à au moins une pénibilité physique diminue légèrement après 50 ans.

de la retraite : à partir de 58 ans, les seniors sont moins souvent embauchés.

En 2006, les recrutements de seniors représentent environ 10 % des recrutements de l'année. Ces recrutements sont de plus en plus nombreux à cause du vieillissement de la population active, c'est-à-dire de l'augmentation du nombre de seniors encore en activité . Entre 2001 et 2006, le nombre de recrutements de seniors a augmenté dans la plupart des secteurs, à l'exception toutefois de la construction.

### Une plus grande précarité des contrats d'embauche des seniors

Lorsqu'ils sont recrutés, les seniors sont davantage embauchés en contrats précaires que leurs cadets.

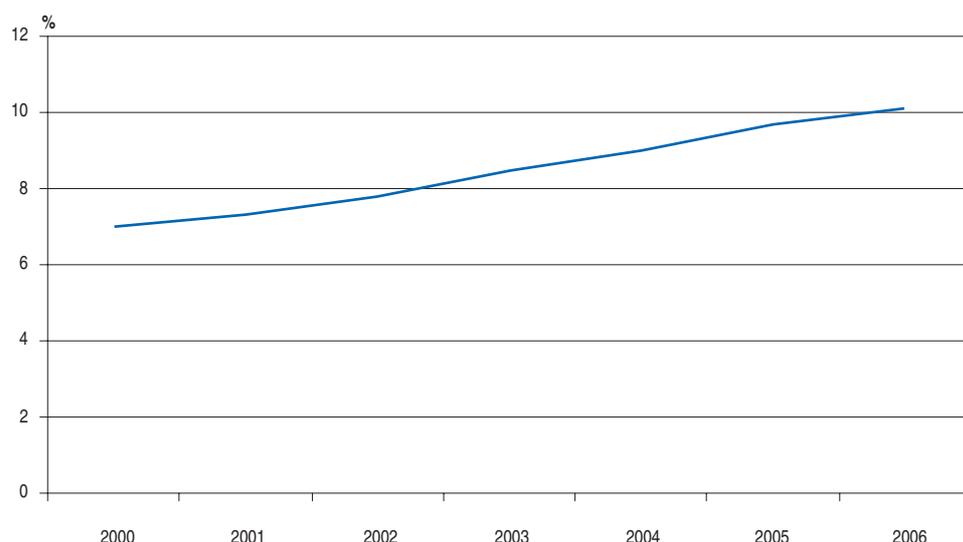
Les recrutements en contrats à durée déterminée (CDD) représentent 67 % des embauches de seniors entre 2001 et 2006, dans les établissements de 50 salariés ou plus. Cette proportion n'est que de 58 % pour les personnes âgées de 25 à 49 ans. A partir de 60 ans, la part des CDD représente même 77 % des embauches, avec toutefois un volume de recrutement assez faible. Les femmes seniors, comme les femmes plus jeunes, sont plus souvent recrutées en CDD que les hommes.

Le secteur des activités financières embauche peu de personnes au-delà de 50 ans, mais ces entreprises proposent plus fréquemment des contrats à durée indéterminée (CDI) aux seniors qu'aux plus jeunes. Les entreprises des secteurs des postes et télécommunications, des services opérationnels et, dans une moindre mesure, de l'industrie automobile recrutent également plus souvent les seniors en CDI.

En revanche, les seniors en CDD sont plus fréquents dans les conseils et assistance, les activités immobilières, les hôtels cafés et restaurants, le commerce de gros et les transports. Les politiques d'embauche dans ces secteurs sont très différentes entre les individus âgés de 25 à 49 ans et les seniors .

### 3 Les seniors de plus en plus recrutés

Part des recrutements de seniors parmi les embauches



Source : DRTEFP, DMMO

### Une hausse des sorties de l'entreprise autour de 55 ans

La fin de carrière des seniors est marquée par les politiques menées précédemment : nombreuses sorties de l'emploi

Plus son niveau de qualification est élevé, plus le salarié a de chances d'être recruté en CDI. Mais avec l'âge, la précarité augmente. Ainsi, entre 2000 et 2006, 53 % des cadres seniors sont recrutés en CDD, contre 31 % pour les personnes âgées de 25 à 49 ans.

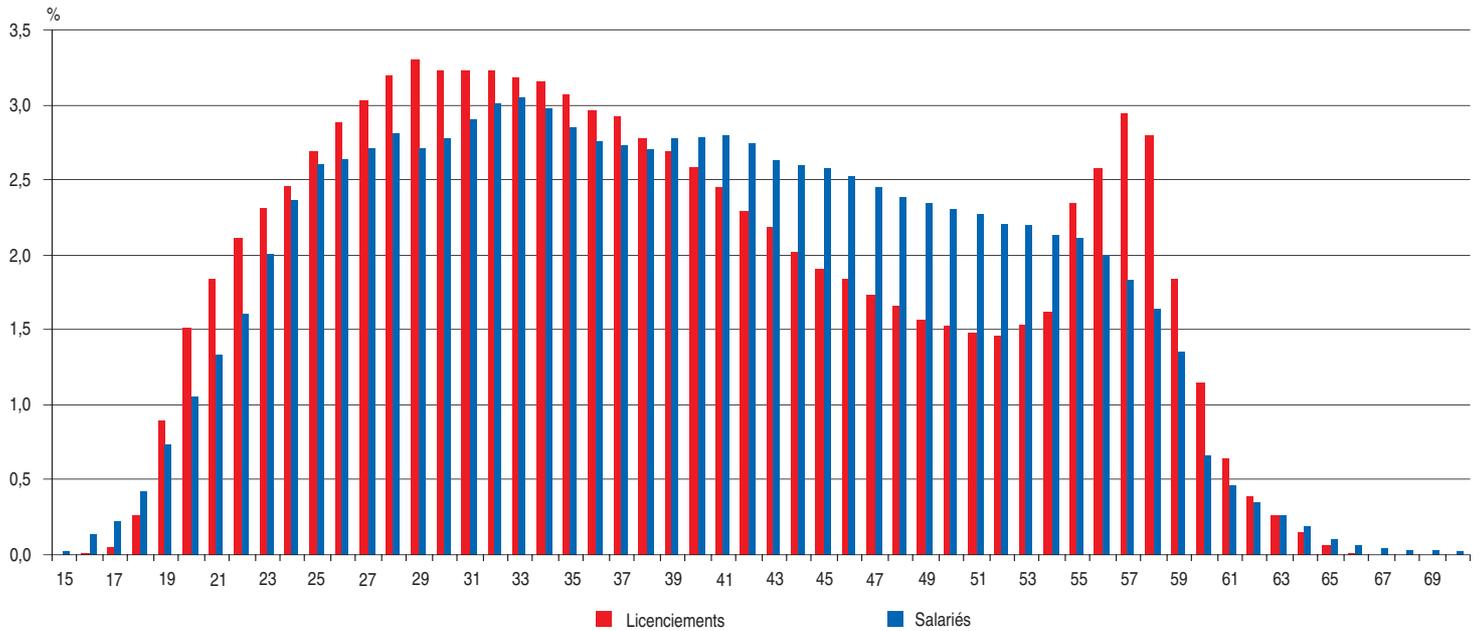
### 4 Les entreprises des services aux particuliers embauchent les seniors en CDD

	Part (en %) des CDD dans les recrutements	
	de seniors	des 25-49 ans
Services aux particuliers, dont :	89,6	80,8
<i>Hôtels et restaurants</i>	81,2	59,2
<i>Activités récréatives, culturelles et sportives</i>	94,7	92,0
Education, santé, action sociale	83,1	81,7
Industries des biens de consommation, dont :	78,1	59,6
<i>Edition, imprimerie, reproduction</i>	80,6	74,2
Administration	78,1	69,1
Activités immobilières	75,7	54,5
Transports	65,1	53,9
Services aux entreprises, dont :	63,1	55,1
<i>Conseils et assistance</i>	65,3	37,2
<i>Services opérationnels</i>	62,7	68,5
<i>Recherche et développement</i>	63,4	60,5
Industries agricoles et alimentaires	59,2	51,3
Commerce, dont :	53,5	44,0
<i>Commerce et réparation automobile</i>	32,5	22,8
<i>Commerce de gros, intermédiaires</i>	54,0	34,6
<i>Commerce de détail, réparations</i>	56,4	53,7
Industries des biens intermédiaires	42,8	37,2
Industries des biens d'équipement	33,1	22,4
Activités financières	29,1	30,4
Construction	19,2	20,7
Energie	10,5	17,8
Industrie automobile	8,8	13,3
<b>Ensemble</b>	<b>66,9</b>	<b>57,7</b>

Source : Dares, EMMO/DMMO 2000-2006

## 5 Des seniors surreprésentés dans les licenciements

Part de chaque âge dans les licenciements et dans l'emploi salarié total



**Lecture :** les personnes âgées de 55 ans représentent 2,3 % des licenciements, contre 2,1 % des salariés.

Sources : Dares, EMMO/DMMO 2001-2006 et Insee, DADS 2005

ont lieu avant 60 ans. Plusieurs mesures successives ont conduit au retrait prématuré des seniors du marché du travail.

Ainsi, la persistance de fortes difficultés d'emploi pour les seniors a entraîné une multiplication du nombre de chômeurs âgés « dispensés de recherche d'emploi » (DRE). Ils étaient 80 000 en 1986 et ils sont 400 000 aujourd'hui au niveau national. En effet, depuis 1984, certains chômeurs âgés de 55 ans peuvent continuer à percevoir des indemnités de chômage tout en étant dispensés de rechercher un emploi. Cette mesure s'applique également à tous les chômeurs âgés de 57,5 ans ou plus.

Enfin, en 2003, il devient possible de partir en retraite anticipée en cas de carrière longue, c'est-à-dire si on a cotisé quarante ans.

Les sorties du marché du travail sont donc plus nombreuses à 55 ans et à 57 ans, alors que la mobilité des seniors diminue progressivement jusqu'à 54 ans. Ces deux seuils indiquent l'entrée en application des mesures facilitant le retrait anticipé de l'activité. En 2005, 10 % des personnes âgées de 54 ans en emploi au début de l'année quittent leur

établissement au cours de celle-ci. Ils sont 12 % à 55 ans, puis 15 % à partir de 57 ans. Ce chiffre continue de progresser jusqu'à 60 ans.

Ces départs des entreprises se manifestent par des départs anticipés en retraite et en préretraite : entre 2000 et 2006, un tiers des départs en retraite a lieu avant 60 ans dans les établissements de 50 salariés ou plus.

### Des seniors plus fréquemment licenciés

Entre début 2000 et le premier semestre 2006, un senior quittant son établissement sur cinq est licencié, contre un peu plus d'un sur dix chez les personnes âgées de 25 à 49 ans 5. Un départ sur trois seulement est lié à une fin de CDD entre 55 et 59 ans, contre un sur deux entre 50 et 54 ans. En revanche, entre 55 et 59 ans, un départ sur cinq est dû à une mise à la retraite ou en préretraite.

Les licenciements représentent plus de 40 % des motifs de départs de seniors dans l'industrie des biens d'équipement, la construction et l'industrie des biens intermédiaires. A l'inverse, ils représen-

tent 10 % ou moins des départs dans les secteurs de l'éducation, de la santé et l'action sociale, et des services aux particuliers, en raison principalement du nombre élevé de CDD conclus dans ces activités.

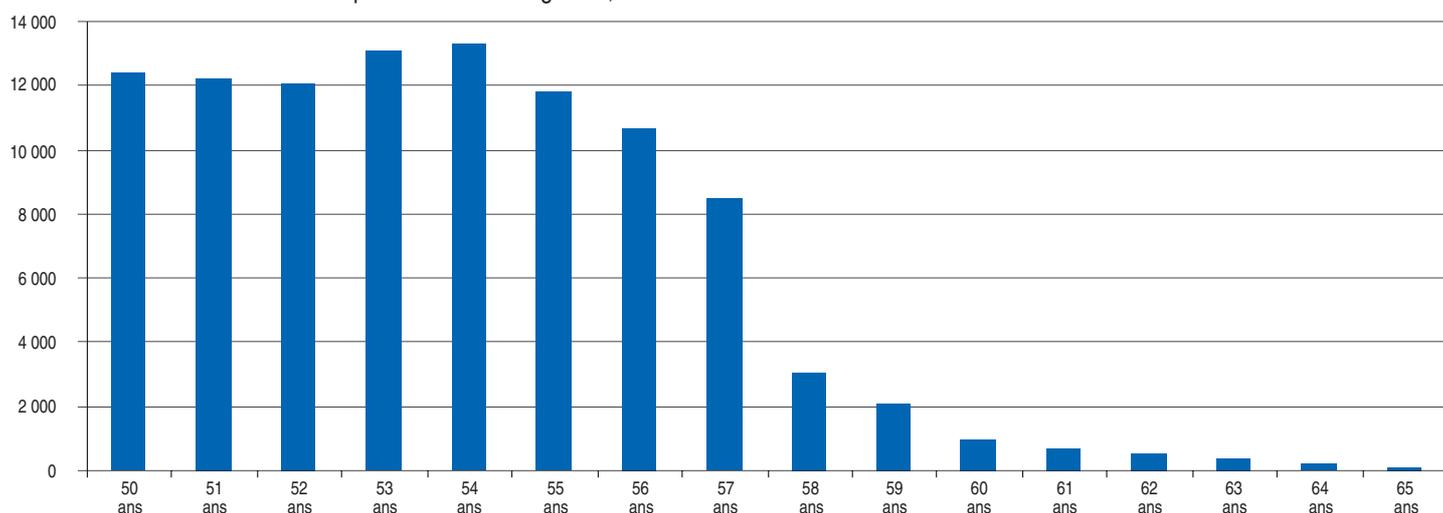
Dans la construction et le commerce, les procédures de licenciement touchent plus fréquemment les seniors que leurs cadets. En revanche, dans les transports et l'industrie automobile, il n'existe pas de différence sensible de comportement vis-à-vis des seniors.

En 2005, quatre seniors sur dix entrent à l'ANPE après un licenciement, alors qu'un individu sur quatre entre à l'ANPE pour ce motif.

### Les seniors chômeurs dispensés de recherche d'emploi

Fin 2005, qu'elles aient été licenciées ou non, 83 600 personnes sont dispensées de recherche d'emploi en Ile-de-France. A la même date, il n'y a que 38 600 personnes âgées de 55 ans ou plus inscrites à l'ANPE en catégorie 1, 2 et 3 6. En 2005, la moitié des seniors quittant

**6 Le nombre de demandeurs d'emploi chute à 58 ans**  
 Nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 1, 2 et 3



Source : ANPE, DEFM au 31/12/2005

l'ANPE le font au motif d'une DRE. Cette part atteint même 69 % à 57 ans, âge à partir duquel tout salarié peut bénéficier d'une DRE sans restriction. Parmi les salariés licenciés âgés de 57 ans ou plus, 75 % passent en DRE.

Ces dispenses interviennent rapidement après la date de l'inscription pour les seniors âgés de 55 ans ou plus : moins de six mois dans près de la moitié des cas, et dans 80 % des cas à partir de 58 ans. La dispense de recherche d'emploi explique donc la chute du nombre de demandeurs d'emploi âgés de 58 ans parmi les inscrits à l'ANPE : ils sont trois fois moins nombreux que les personnes âgées de 57 ans. Ainsi, en cas de perte d'emploi, la majorité des seniors se retirent du marché du travail.

**Pour en savoir plus**

« Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action - Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », Colloque « Age et travail », document d'études, *Dares*, juin 2007.

« Regards sur les mobilités professionnelles des Franciliens », *Insee Ile-de-France - Oref Ile-de-France*, mars 2007.

« Retraite - Travailleurs âgés », Insee, *Economie et Statistique*, n° 397, février 2007 :

**Ananian S., Aubert P.** : « Travailleurs âgés, nouvelles technologies et changements organisationnels » ;

**Behaghel L.** : « Emploi des seniors : des effets du changement technologique aux recommandations » ;

**Hairault J.-O., Langot F., Sopraseuth T.** : « Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des seniors » ;

**Blanchet D.** : « Age ou distance à la retraite : quel est le principal déterminant de l'emploi des seniors ? ».

**Lainé F., Marioni P.** : « Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans », *Données sociales - la société française, Insee-Références*, 2006.

**INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES**  
 Direction régionale d'Ile-de-France  
 7, rue Stephenson - Montigny-le Bretonneux  
 78188 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex

Directrice de la publication : Sylvie Marchand  
 Comité de rédaction : Brigitte Belloc  
 Rédactrice en chef : Corinne Martinez  
 Secrétaire de rédaction : Françoise Beaufills  
 Conception graphique : PAO Insee Ile-de-France  
 Maquette : Nathalie Lebraud - Laure Omont  
 Impression : S. N. Rafal

Gestion des abonnements : Tél. : 01 30 96 90 70 - Fax : 01 30 96 90 67  
 Vente par correspondance : Tél. : 03 22 43 71 65 - Fax : 03 22 43 85 75  
 Internet : [www.insee.fr/ile-de-france](http://www.insee.fr/ile-de-france)  
 Vente sur place : Insee Info Service - Tour Gamma A - 195, rue de Bercy - 75582 Paris cedex 12  
 Tél. : 01 53 17 89 39 - Fax : 01 53 17 88 09

ISSN 0984-4724  
 Commission paritaire n° 2133 AD  
 Code Sage 10728552

© Insee 2007  
 Publication téléchargeable à partir du site Internet  
 Dépôt légal : 2<sup>e</sup> semestre 2007