

Les conditions d'emploi des seniors

Mieux rémunérés car plus souvent cadres

Temps partiel fréquent, cadres partant plus tardivement à la retraite, augmentation du salaire en fin de carrière : l'âge augmentant, le profil des salariés évolue sensiblement. Surtout pour les hommes.

le chiffre

13 % des salariés de 50 ans et plus sont cadres ou chefs d'entreprise

Non seulement les seniors sont moins présents sur le marché de l'emploi que leurs cadets, mais leur temps de travail est aussi plus souvent partiel. En effet, même si le travail à temps complet ou quasi-complet (supérieur à 80 %) reste la règle pour trois salariés sur quatre chez les quinquagénaires, le temps partiel réduit ou très réduit (inférieur au mi-temps) se développe pourtant, surtout dans la deuxième moitié de la cinquantaine ^①. Il concerne 18 % des hommes et 39 % des femmes de 55-59 ans (contre respectivement 13 % et 32 % des 50-54 ans). Au-delà de 60 ans, le temps partiel réduit devient très fréquent, et même majoritaire chez les femmes. C'est d'ailleurs le mode de travail qui caractérise les

salariés de cette génération: parmi les rares personnes de 60-65 ans encore en emploi, un homme sur quatre et une femme sur trois travaillent moins d'un mi-temps. Selon l'enquête emploi de 2005, ce développement du temps partiel en fin de carrière serait la plupart du temps (dans quatre cas sur cinq au niveau national) une situation choisie plutôt que subie.

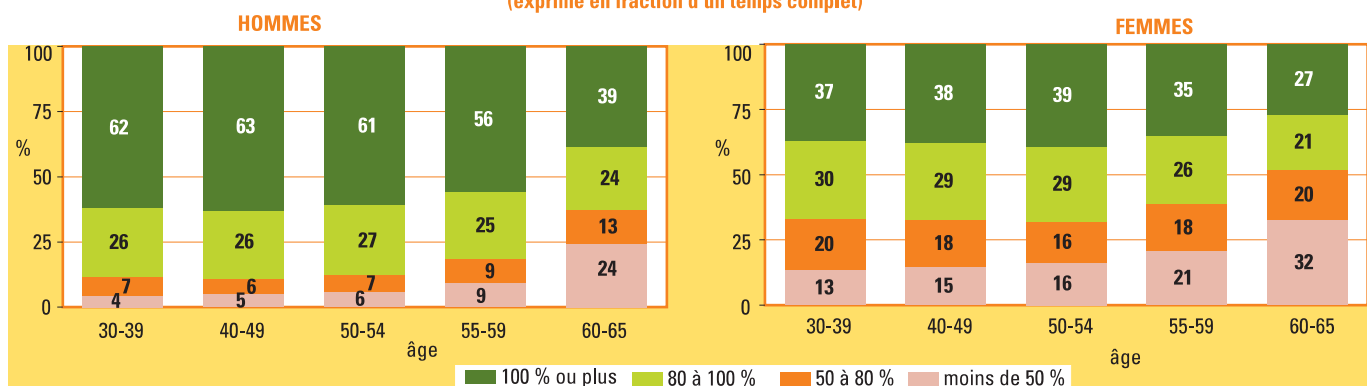
Davantage dans les services et dès 55 ans, moins dans l'industrie

Le temps partiel est aussi plus répandu chez les plus de 50 ans pour une autre raison plus structurelle. En effet, les salariés quinquagénaires travaillent, davantage que leurs cadets, dans le secteur des services, un secteur où le temps partiel est particulièrement utilisé ^②. A l'approche de la soixantaine, de nombreux salariés des secteurs industriels se sont déjà retirés du monde du travail. Dès 55 ans, les sorties anticipées d'activité deviennent nombreuses. Elles sont proposées essentiellement à des travailleurs dont les profils, souvent rencontrés dans le monde industriel, sont particuliers : carrières

LA SOURCE : DÉCLARATION ANNUELLE DE DONNÉES SOCIALES (DADS)

La DADS est un formulaire commun aux services fiscaux et à certains organismes sociaux, rempli par tout employeur et qui contient, pour chaque salarié de l'entreprise, des caractéristiques d'état civil, la catégorie socioprofessionnelle, les périodes d'emploi et les rémunérations perçues. Le champ des DADS couvre l'essentiel de l'emploi salarié des secteurs privé et semi-public. Il ne comprend pas, par nature ou pour les besoins de l'étude, les salariés de l'agriculture, des services domestiques et de l'État. La fonction publique hospitalière et territoriale est en revanche bien prise en compte, de même que les établissements publics comme EDF, La Poste, France Télécom ou la SNCF.

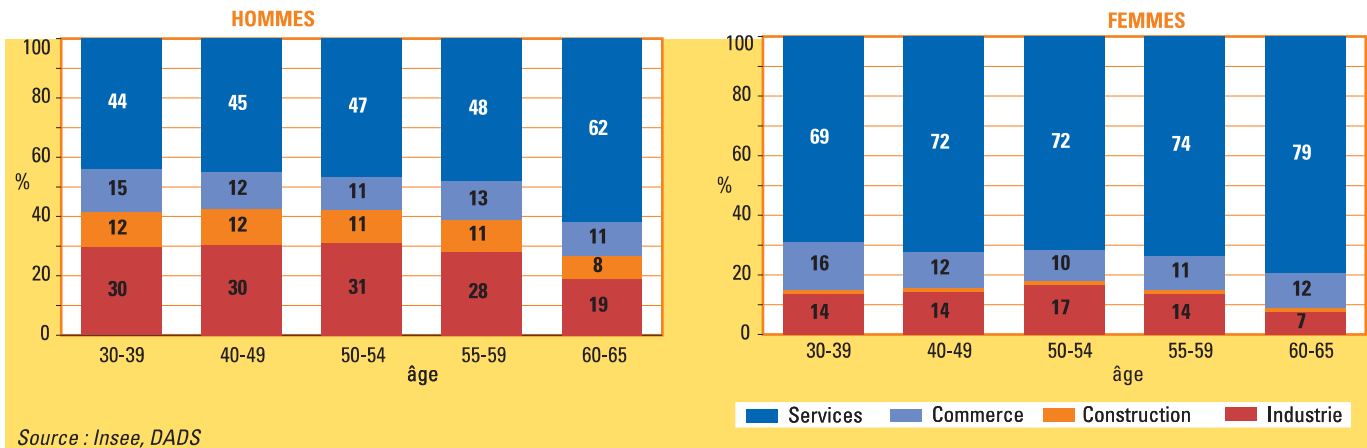
① RÉPARTITION DES SALARIÉS EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN 2004 (exprimé en fraction d'un temps complet)



Note : le pourcentage de temps partiel indiqué est calculé en rapprochant le nombre d'heures et le nombre de jours travaillés dans l'année (la référence étant la semaine de 35 heures). Il ne s'agit donc pas de taux de temps partiel définis contractuellement.

Source : Insee, DADS

2 SECTEURS D'ACTIVITÉ DES SALARIÉS EN 2004



LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS ÂGÉS : MOINS FRÉQUENTE, PLUS COURTE ET PLUS ANCIENNE

En France, d'après l'enquête Formation et qualification professionnelle de 2003, les salariés de 50-59 ans suivent moins souvent d'actions de formation continue en entreprise que les plus jeunes. Au cours des cinq années précédant l'enquête, seul un tiers en a suivi au moins une, contre 40 % pour les 30-49 ans. De plus, les formations suivies sont souvent plus courtes pour les seniors. Dans 77 % des cas, la dernière formation suivie a duré moins de 40 heures (73 % pour les 40-49 ans, 68 % pour les 30-39 ans). Souvent, elle est aussi plus ancienne : pour les quinquagénaires, la dernière formation suivie remonte à au moins 2 ans dans 40 % des cas (35 % pour les 30-49 ans).

longues entamées très jeunes, métiers pénibles ou dangereux ou dans des établissements en difficulté. En revanche, entre 50 et 54 ans, les salariés de l'industrie sont encore nombreux. C'est d'ailleurs à ces âges-là que les femmes travaillent le plus fréquemment dans ce secteur.

Les cadres partent plus tard à la retraite

Les ouvriers sont souvent les premiers à partir en retraite. A contrario, les cadres partent plutôt les derniers. Leur poids dans la structure des emplois s'accroît donc avec l'âge d'autant que les progressions de carrière viennent gonfler les rangs des cadres quinquagénaires³. Ce constat est surtout masculin : les hommes qui travaillent au-delà de 60 ans sont majoritairement des cadres supérieurs (35 %) ou exercent une profession intermédiaire (20 %). Chez les femmes salariées,

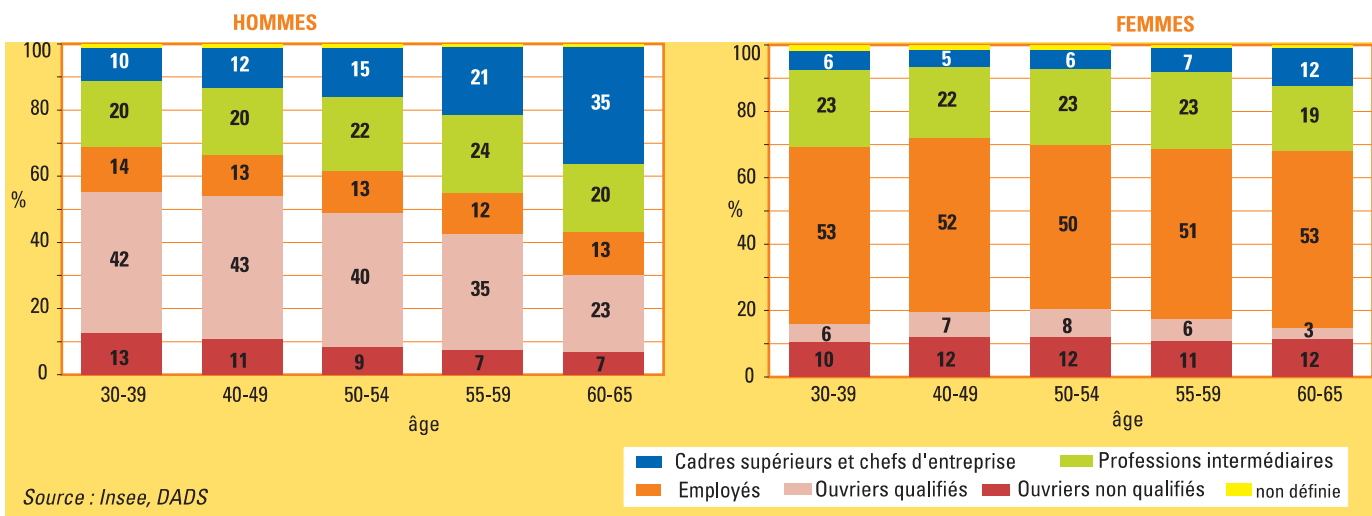
l'élévation avec l'âge du niveau de qualification des emplois est beaucoup moins marquée.

Les revenus salariaux progressent avec l'âge... surtout chez les hommes

Si la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle évolue donc avec l'âge, les revenus salariaux divergent en conséquence.

Ainsi, la qualification des postes occupés augmentant, le salaire net mensuel moyen des hommes ne cesse de progresser⁴. Chez les hommes âgés de 50-54 ans, le salaire moyen net s'élève à 1 880 euros, soit une centaine d'euros de plus que celui des hommes de 45-49 ans. Malgré le développement du travail à temps partiel, la rémunération moyenne s'accroît encore pour les salariés de 55 ans ou plus, pour atteindre 2 050 euros

3 CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DES SALARIÉS EN 2004

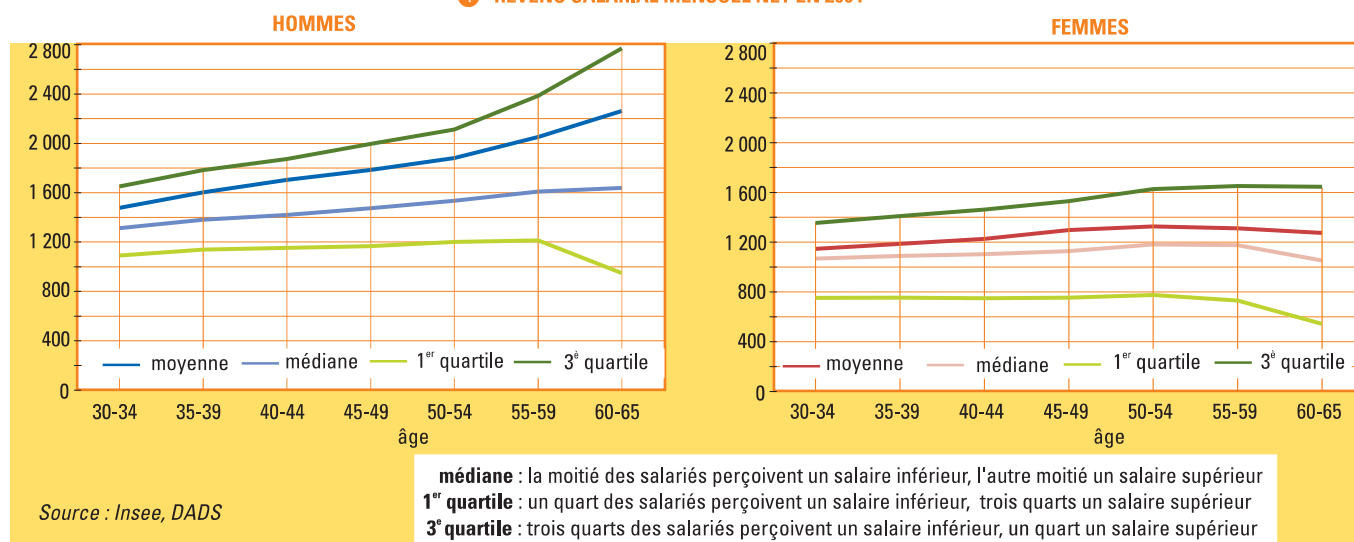


A PARTIR DE 50 ANS, CERTAINES PROFESSIONS PLUS RÉPANDUES, D'AUTRES MOINS FRÉQUENTÉES

Du fait des départs précoces en retraite, les hommes de 50 ans ou plus, encore salariés sont moins fréquemment ouvriers qualifiés dans l'industrie que la moyenne de l'ensemble des salariés. C'est notamment le cas dans l'agroalimentaire ou la métallurgie-transformation des métaux, pour citer deux secteurs caractéristiques de la région. L'automobile fait cependant exception. En effet, si, au total, dans la région, les ouvriers qualifiés de l'industrie automobile sont aussi nombreux que ceux de l'industrie agroalimentaire, ils deviennent près de deux fois plus nombreux entre 50 et 59 ans. En revanche, à l'approche de la fin de la vie professionnelle, les missions d'intérim en tant qu'ouvriers sont de plus en plus rares. De même, l'âge avançant, on trouve de moins en moins d'ouvriers qualifiés du bâtiment. D'autres types d'emplois sont moins fréquents chez les seniors que chez les plus jeunes. C'est le cas des employés de commerce, notamment dans les grandes surfaces. Au contraire, dans les banques, entre 55 et 59 ans, les hommes ont deux fois plus de chances d'être cadre ou chargé de clientèle que la moyenne des salariés. La probabilité est également plus forte pour les seniors de travailler dans les collectivités territoriales, sur des postes d'employés, mais surtout de cadres. Ainsi, alors que chez les moins de 50 ans, moins d'un salarié sur 100 est cadre des collectivités territoriales, la proportion atteint 2 % pour les 55-59 ans et, surtout, près de 10 % chez les 60 ans et plus. De manière générale, les professions pour lesquelles les départs en retraite sont les plus tardifs sont logiquement de plus en plus répandues avec l'âge. C'est le cas par exemple des médecins hospitaliers qui finissent par représenter près de 4 % des salariés parmi les 60 ans et plus.

Chez les femmes, les postes de cadres dans les collectivités territoriales et de médecins hospitaliers sont aussi plus fréquents avec l'âge, mais dans des proportions beaucoup plus modestes que pour les hommes. Les progressions les plus marquées concernent surtout des professions moins qualifiées, comme employées dans les collectivités territoriales (surtout à partir de 55 ans) ou aides à domicile. Une salariée sur sept de 55-59 ans exerce l'une ou l'autre. Les métiers bancaires, jusqu'à 60 ans, sont également plus répandus chez les salariées âgées. Entre 55 et 59 ans, elles ont deux fois plus de chances que leurs cadettes d'être employées ou chargées de clientèle dans ce secteur. En revanche, les postes d'employés de commerce (en grandes surfaces ou dans l'habillement) se font plus rares la cinquantaine passée, comme ceux d'agents de services hospitaliers ou d'aides-soignantes à partir de 55 ans.

REVENU SALARIAL MENSUEL NET EN 2004



PRÉCAUTION D'INTERPRÉTATION

Les seniors ne constituent pas une classe homogène dans leur rapport à l'activité, ce qui n'est pas neutre sur les caractéristiques de leurs emplois. Il convient de distinguer parmi eux les moins âgés des plus âgés. Les sorties d'activités entre 50 et 54 ans restent en effet relativement marginales : les comparaisons de profils avec les actifs plus jeunes restent donc tout à fait praticables. En revanche, à partir de 55 ans, ces sorties deviennent nombreuses et concernent souvent des catégories typées de travailleurs. Les ouvriers sont en général les premiers à partir en retraite, ce qui grossit la part de ceux qui quittent la vie active plus tardivement, comme les cadres supérieurs. Ce biais fait que les profils des actifs les plus âgés sont moins directement comparables avec ceux de leurs cadets. Cette vigilance d'interprétation est à redoubler à propos des soixante ans et plus, très peu nombreux et aux emplois très hétérogènes.

mensuels. D'ailleurs, le salaire moyen s'élève de manière la plus conséquente avec l'âge chez les salariés les mieux rémunérés. L'éventail des salaires perçus s'élargit encore chez les sexagénaires, en lien avec la très grande disparité des situations d'emploi à ces âges (du poste de cadre à temps plein au petit emploi de service ponctuel de quelques heures, pour prendre des situations extrêmes, mais répandues).

Chez les femmes, les écarts de salaire entre générations sont moins marqués. Le revenu salarial net

mensuel d'une salariée bas-normande de 50-54 ans s'élève en moyenne à 1 330 euros. C'est une trentaine d'euros de plus que leurs cadettes de 5 ans. Mais il n'évolue quasiment plus au-delà de 55 ans et régresse même légèrement. L'élévation avec l'âge de la qualification des postes occupés est nettement moins sensible chez les femmes que chez les hommes et ne suffit pas à faire contrepoids au travail à temps partiel plus répandu.

Jean-Benoît MASSIF
Insee