



## PRÈS D'UN SALARIÉ FRANC-COMTOIS SUR QUATRE A PLUS DE 50 ANS

**En 2004, en Franche-Comté, les salariés âgés de 50 à 64 ans représentent 22,1% de la main d'œuvre régionale. La Franche-Comté se situe au 4<sup>e</sup> rang des régions métropolitaines pour la part des 50 ans et plus parmi les salariés. Les seniors sont plus présents dans les grands établissements et dans les secteurs de la santé, de l'administration publique et de l'industrie automobile. Leurs emplois sont plus qualifiés et mieux rémunérés que ceux de leurs cadets. Ils sont, toutefois, plus touchés par le chômage de longue durée.**

**En 2004**, en Franche-Comté, 74 400 salariés âgés de 50 à 64 ans travaillent dans les secteurs privé et semi-public (collectivités territoriales, établissements hospitaliers inclus). Ils représentent 22,1% des sa-

lariés francs-comtois, contre 20,9% en France de province. La Franche-Comté se situe avec la Corse au 4<sup>e</sup> rang des régions de métropole pour la part des 50 ans et plus parmi les salariés. Elle se place derrière le Limousin, la Bourgogne et l'Auvergne et devant Provence-Alpes-Côte d'Azur. Dans quatre régions françaises, cette part est inférieure à 20%. Il

s'agit du Nord-Pas-de-Calais, de l'Alsace, des Pays de la Loire et de la Bretagne. En Franche-Comté, la main d'œuvre âgée est surreprésentée dans le secteur de la santé et de l'action sociale, ceux de l'administration publique et de l'industrie automobile. Il en est de même en France de province, sauf pour l'automobile qui est devancée par le secteur de la construction. En

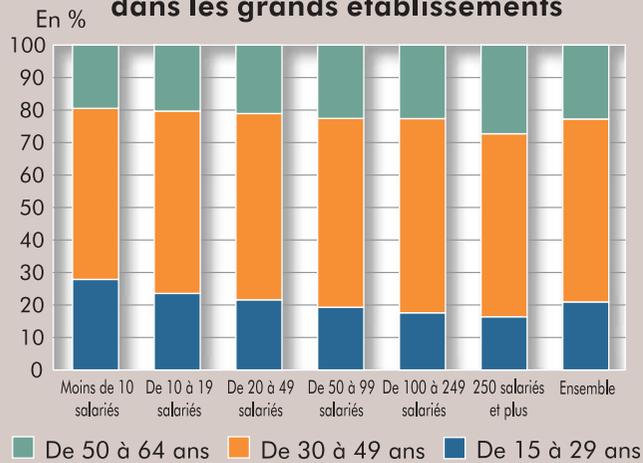
**Des seniors plus présents dans les secteurs de la santé, de l'administration, de l'industrie automobile et dans les grands établissements**

2004, l'ensemble de ces trois secteurs regroupe 37% des salariés âgés de 50 à 64 ans de la région. Cette surreprésentation des seniors provient notamment d'un effet de structure. Ces trois secteurs sont fortement employeurs en Franche-Comté (près de 100 000 personnes soit, au total, 30% des effectifs salariés). Ils comptent aussi de grands établissements où la part des

**Une proportion plus forte de salariés âgés en Franche-Comté**



## Des seniors plus présents dans les grands établissements



Source : INSEE - DADS 2004

50-64 ans est plus élevée. Plus un établissement compte de salariés, plus la part des seniors y est forte. En Franche-Comté, 27% des salariés des grands établissements (250 salariés et plus) ont entre 50 et 64 ans contre 19% dans les établissements de moins de dix salariés. Ces proportions sont respectivement de 25% et 18% dans l'ensemble des régions de province. Les établissements de grande taille comptent

**Des emplois plus qualifiés pour les seniors**

d'avantage de seniors car ils sont souvent plus anciens. Les recrutements importants, dans les années 70, des générations du baby boom expliquent, en partie, le poids actuel des salariés en fin de carrière dans les grandes entreprises. Par ailleurs, le rôle protecteur de l'ancienneté est plus affirmé dans ces structures et les perspectives de déroulement de carrière sont meilleures ce qui favorise le maintien durable des salariés.

En Franche-Comté, les salariés âgés occupent davantage d'emplois « très qualifiés » que leurs cadets. En 2004, 35% des seniors ont des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures ou de professions intermédiaires contre 32% pour les 30-49 ans et seulement 23% des 16-29 ans.

Bien qu'en moyenne les jeunes générations soient davantage diplômées, les seniors accèdent aux postes très qualifiés grâce à la mise en valeur de leur expérience via des promotions au cours et jusqu'au terme de leur carrière professionnelle. Ainsi, la catégorie des 60-64 ans occupe davantage de postes très qualifiés (38%) que celle des 55-59 ans (36%) ou celle des 50-54 ans (33%). Ce phénomène est renforcé par le fait que les plus qualifiés quittent le marché du travail plus tardivement que ceux qui le sont moins.

**Les salariés âgés occupent des emplois mieux rémunérés**

En outre, les seniors occupent des postes en moyenne plus qualifiés car ils sont aussi surreprésentés dans les grands établissements et les secteurs d'activité qui offrent le plus de postes très qualifiés.

La forte présence des salariés en fin de carrière dans les emplois « très qualifiés » est toutefois beaucoup moins prononcée en Franche-

Comté qu'en moyenne nationale. En effet, en 2004, 35% des emplois occupés par les seniors sont « très qualifiés » en Franche-Comté pour 40% en France de province. Cet écart tient principalement à un niveau général de qualification de l'emploi régional moins élevé qu'en moyenne nationale (hors Île-de-France). Ainsi, toutes catégories d'âge confondues, 31% des postes des salariés franc-comtois sont « très qualifiés » contre 34% en moyenne de province.

Le salaire horaire moyen croît de manière continue avec l'âge. La rémunération des salariés âgés est ainsi supérieure à celle des générations plus jeunes. En 2004, elle s'établit à 11,97 euros nets par heure pour les seniors contre 10,56 €/h pour les 30-49 ans et 8,43 €/h pour les 16-29 ans.

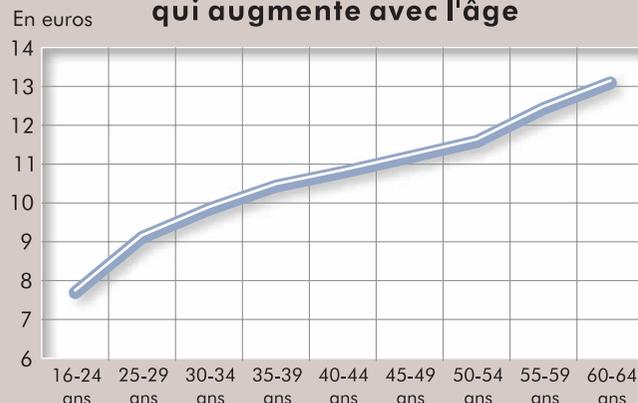
## Un âge moyen élevé parmi les artisans, commerçants et chefs d'entreprise salariés

En 2004, en Franche-Comté comme en moyenne nationale, près de la moitié des salariés artisans, commerçants et chefs d'entreprises (de dix salariés ou plus) ont entre 50 et 64 ans soit environ 1 100 salariés (champ des DADS). L'âge moyen de cette catégorie socioprofessionnelle est de 48,4 ans contre 39,6 ans pour les autres catégories de salariés (secteurs privé et semi-public).

Cette moyenne d'âge élevée des artisans, commerçants et chefs d'entreprises s'explique d'abord par leurs entrées tardives dans ce type d'activité. L'acquisition d'une première expérience professionnelle et d'un minimum de capital ou la reprise d'une activité familiale y sont souvent un préalable. Mais la part importante des seniors dans cette catégorie socioprofessionnelle résulte aussi de leurs sorties tardives du marché du travail. L'implication personnelle et durable de ces actifs dans l'entreprise, l'attente d'un repreneur ou un système de retraite moins favorable les poussent, en effet, à prolonger leur carrière.

Compte tenu de l'âge moyen élevé de cette catégorie socioprofessionnelle, les reprises d'entreprises pourraient donc être nombreuses dans les années à venir. Les répercussions sur le maintien du système productif local et des emplois seront alors importantes.

## Un salaire net horaire moyen qui augmente avec l'âge



Source : INSEE - DADS 2004

Ce lien positif entre l'âge et le salaire s'explique d'abord par les règles de rémunération à l'ancienneté mais aussi par l'accumulation, tout au long de la carrière, d'expériences et de savoir-faire, permettant au salarié âgé d'accéder à des postes plus qualifiés et de négocier un salaire plus élevé. À l'intérieur de la classe d'âge des 50-64 ans, la rémunération moyenne horaire n'est pas uniforme puisqu'elle varie d'abord selon le niveau de qualification. Les

salariés âgés très qualifiés perçoivent un salaire net horaire (17,10 €/h) bien plus élevé que les seniors qualifiés (9,74 €/h) ou non qualifiés (8,17 €/h). Le salaire horaire moyen des seniors varie ensuite selon la taille de l'établissement employeur. À profils identiques - c'est-à-dire à sexe, secteur d'activité et niveau de qualification analogues - les seniors salariés dans les petits établissements (moins de dix

**Des seniors très touchés par le chômage de longue durée**

postes) touchent en moyenne 83% du salaire net horaire des seniors présents dans les structures de 250 salariés et plus. En 2004, les seniors au chômage représentent 16% des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) en Franche-Comté, soit environ 8 600 personnes. Le chômage de fin de carrière est cependant difficile à évaluer compte tenu des différents dispositifs de cessation anticipée d'activité (dispenses de recherche d'emploi, préretraites ou chômeurs « découragés » qui ont renoncé à la recherche d'un emploi). Un quart des seniors au chômage recherche un emploi à temps partiel (catégorie 2 de l'ANPE). Les seniors sont moins exposés que leurs cadets au risque de perte d'emploi. Cependant, une fois au chômage, leur retour à l'emploi est plus difficile. Ainsi, les de-

mandeurs d'emploi âgés sont majoritairement des chômeurs de longue voire de très longue durée. En 2004, 52% des 50-64 ans recherchent un emploi depuis plus d'un an contre 36% pour les 30-49 ans et seulement 19% pour les 16-29 ans. Plus du quart des seniors au chômage sont même à la recherche d'un poste depuis au moins deux ans. L'âge et le coût salarial élevés des se-

niors sont parfois présentés comme un frein à leur embauche et expliquent en partie leur éviction durable du marché du travail. Rappelons que les pays de l'Union européenne se sont engagés à augmenter progressivement le taux d'emploi des seniors d'ici à 2010 (Conseil européen de Stockholm, mars 2001). ■

Yannick SALAMON,  
Caroline GUICHARD

## Définitions

**Champ d'étude :** l'étude concerne les salariés âgés de 50 à 64 ans dont le lieu de travail se situe en Franche-Comté et qui occupent un poste dans les secteurs privé et semi-public (collectivités territoriales et établissements hospitaliers inclus). Les données sont issues des Déclarations Administratives de Données Sociales (DADS) de 2004 et, pour les Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (au 31/12/2004), de l'ANPE et de la DARES (ministère de l'Emploi).

### Définitions :

**Établissement :** un établissement est l'unité géographique dans laquelle une entreprise exerce une activité économique. Une entreprise peut exercer son activité dans plusieurs établissements.

**Niveau de qualification :** dans cette publication, les salariés « très qualifiés » désignent les cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que les professions intermédiaires. Les salariés « qualifiés » regroupent les ouvriers et employés qualifiés. Le terme « non qualifiés » rassemble les ouvriers non qualifiés, les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers.

**Salaire net horaire moyen (€/h) :** il est calculé à partir des salaires nets de toutes cotisations sociales, de CSG (Contribution Sociale Généralisée) et de CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale). Le salaire net horaire est le rapport du salaire net au nombre d'heures rémunérées. Les postes dont le nombre d'heures est nul sont donc exclus (tels que les travailleurs à domicile ou certaines professions), soit 0,5% des salariés francs-comtois en 2004.

**Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) :** les DEFM, recensés dans cette étude, sont les personnes inscrites à l'ANPE au 31/12/2004. Ils relèvent des catégories 1, 2 et 3 (hors activité réduite) à savoir :

- Catégorie 1 : DEFM, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein.
- Catégorie 2 : DEFM, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel.
- Catégorie 3 : DEFM, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, même de très courte durée.

www.insee.fr

insee-contact@insee.fr  
0 825 889 452 (0,15€/mn)

**INSEE** Franche-Comté « le Major »

83, rue de Dole - BP 1997  
25020 BESANÇON Cedex  
Tél : 03 81 41 61 61  
Fax : 03 81 41 61 99

**Directeur de la publication :**

Didier Blaizeau

**Rédacteur en chef :**

Patrice Perron

**Mise en page :** Maurice Boguet, Yves Naulin

© INSEE 2006 - dépôt légal : Juillet 2006