

> Le maintien des seniors dans l'emploi en Lorraine : plus qu'ailleurs un défi à relever

En Lorraine tout particulièrement, le maintien en emploi des seniors est fragile. Par le passé, les sorties d'activité précoces liées à l'héritage industriel ont été massives surtout dans le nord de la région. Aujourd'hui, les seniors en emploi sont relativement concentrés dans des activités et des métiers s'étant développés durant les décennies passées, et moins présents dans les secteurs économiques les plus dynamiques. Leurs caractéristiques et celles de leur emploi - formation initiale, salaire, contrat - sont liées à l'ancienneté de leur entrée dans la vie active. Dans ce contexte devra être consolidé leur maintien dans l'emploi, et infléchis les départs précoces en retraite. Entre 2006 et 2020, en prolongeant les comportements passés, le scénario central de projection anticipe 285 600 départs en retraite, dont trois sur dix précoces. L'ensemble des départs sur la période représenterait un tiers des effectifs d'actifs occupés en Lorraine en 2005, voire plus dans certains secteurs et métiers. Malgré ces départs, les effectifs de seniors en emploi grossiront à l'horizon 2020 pour des raisons démographiques, en renforçant l'enjeu public de favoriser l'emploi des seniors. Plusieurs leviers, incitatifs ou contraignants à l'endroit des entreprises et des salariés, sont proposés dans la réforme "Fillon" de 2003. Ils doivent être mobilisés en Lorraine en s'appuyant sur les caractéristiques structurelles de l'économie et de l'emploi des seniors dans la région et ses zones d'emploi.

A lors que la population française vieillit, le maintien en emploi des seniors est au centre des préoccupations économiques et sociales. Au niveau collectif, il renforce l'équilibre nécessaire entre actifs et inactifs, permettant de répondre aux besoins de chaque âge, qu'il s'agisse de la formation initiale des "jeunes" ou des retraites des "vieux". Au niveau individuel, il contribue à l'acquisition de pensions suffisantes pour les retraités. Pourtant, la France rencontre des difficultés à élever les taux d'emploi de ses seniors.

Les seniors encore moins présents dans l'emploi qu'ailleurs ...

En Lorraine, à partir de 50 ans, le taux d'emploi baisse. D'abord modérée, cette chute s'accroît à partir de 55 ans avant de ralentir entre 60 ans et 64 ans. À l'origine de cette baisse continue du taux d'emploi, la baisse du taux d'activité des seniors jusqu'à 60 ans trouve elle-même sa source dans les dispositifs de dispense de recherche d'emploi, ayant fait suite progressivement aux systèmes de préretraite en France depuis 1986. Du fait de ces retraits



DIRECTION RÉGIONALE DU
TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE

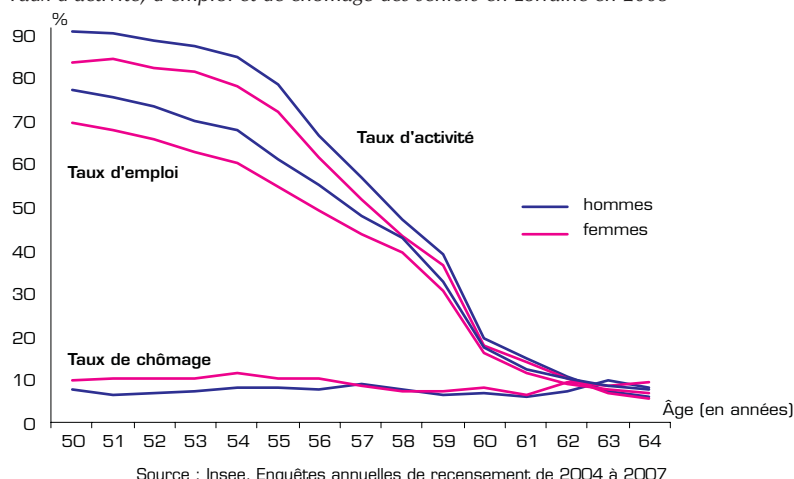
anticipés de l'activité, le taux de chômage des seniors ne s'accroît pas avec l'âge et un phénomène de substitution entre ces dispenses de recherche d'emploi et le chômage semble s'opérer. Les mêmes mécanismes sont observables pour les femmes et les hommes.

... du fait de taux d'activité médiocres en Lorraine

À tous les âges, le taux d'emploi des seniors est moindre en Lorraine qu'en France. Pis, cet écart en défaveur de la Lorraine croît tendanciellement à partir de 51 ans pour culminer à 59 ans. À cet âge, le taux d'emploi en Lorraine est seulement de 33,4% contre 39% en France, soit 5,6 points d'écart en défaveur de la Lorraine. Par la suite, cet écart diminue jusqu'à 64 ans. Ce profil est étroitement lié aux profils différentiels des taux d'activité alors que les taux de chômage lorrains sont plus bas qu'en France. À l'exception toutefois des âges charnières de 50, 54 et 64 ans, ce

Les retraits du marché du travail en cause

Taux d'activité, d'emploi et de chômage des seniors en Lorraine en 2005



Taux d'emploi, d'activité et de chômage

Le taux d'emploi (TXEMP), le taux d'activité (TXACT) et le taux de chômage (TXCHOM) pour une catégorie de la population donnée sont liés par la relation suivante : $TXEMP = TXACT (1 - TXCHOM)$ (1) où :

TXEMP = population active ayant un emploi/population totale en âge de travailler (c'est-à-dire entre 15 et 65 ans),

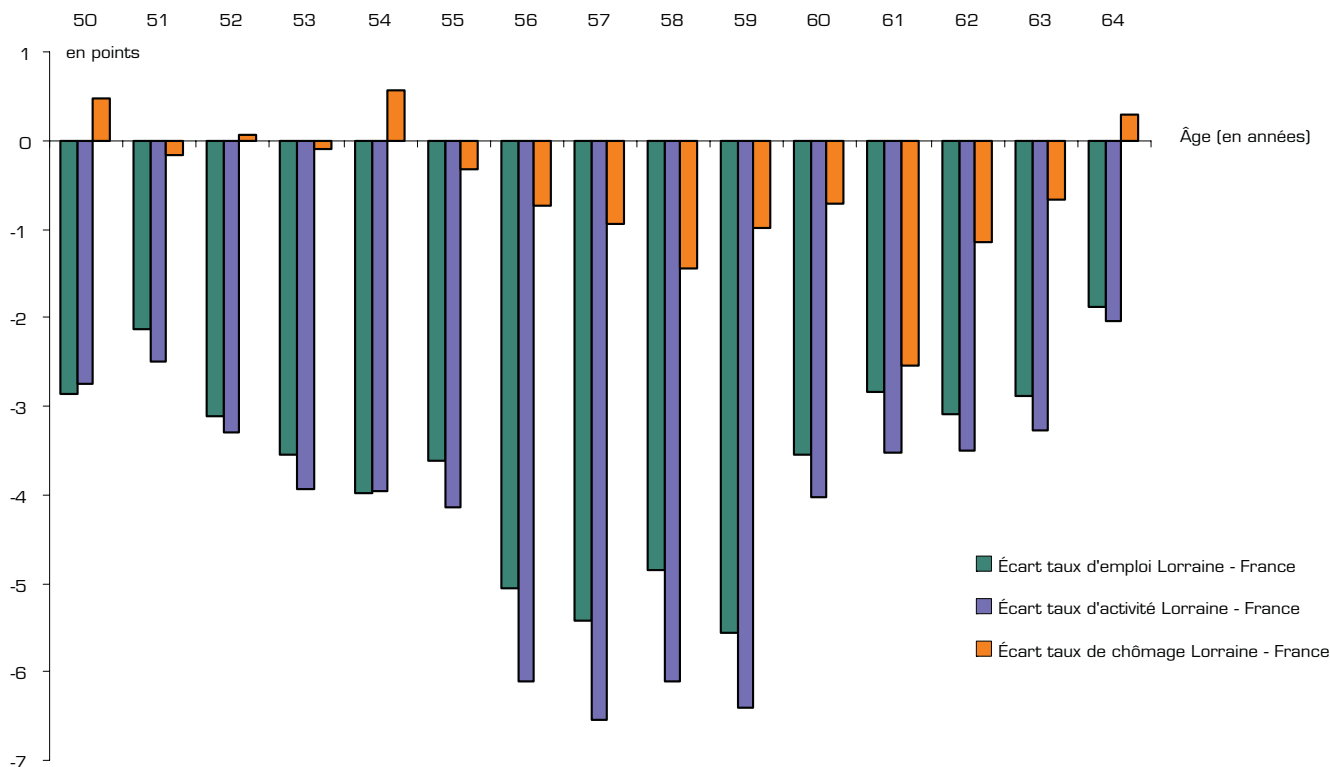
TXACT = population active, c'est-à-dire en emploi ou au chômage/population totale en âge de travailler,

TXCHOM = population au chômage/population active.

(1) signifie que le taux d'emploi croît avec le taux d'activité, mais décroît avec le taux de chômage

La Lorraine mal positionnée au niveau national en 2005

Écarts Lorraine - France sur les taux d'emploi, d'activité et de chômage des seniors



qui pourrait suggérer que chômage et inactivité des seniors puissent se compenser selon un principe de vases communicants.

Les seniors plus présents dans l'éducation, la santé et l'action sociale

Le positionnement des seniors dans l'économie lorraine diffère des autres tranches d'âge. L'éducation, la santé et l'action sociale concentrent de nombreux actifs occupés seniors : ce secteur emploie à lui seul 26,7% des seniors actifs occupés, soit 3,9 points au-dessus de la proportion des actifs occupés tous âges confondus, qui est de 22,8%. Les industries des biens intermédiaires emploient aussi des effectifs élevés de seniors, avec 9,4% d'entre eux, soit 1,6 point au-dessus de la part globale. Le commerce se place au troisième rang pour ce qui est du nombre des seniors actifs occupés, 10,3% des actifs occupés seniors y travaillant, mais cette part est en retrait de 2,6 points par rapport à ce qui est observé pour les actifs

occupés tous âges confondus. Leur sous-représentation est également manifeste dans les services aux entreprises, activité dans laquelle travaillent 8,5% des actifs occupés seniors contre 10,5% des actifs occupés de tous les âges.

Ces différences de structure sectorielle entre l'emploi des seniors et celui de l'ensemble des actifs occupés se retrouvent aussi dans l'ensemble de la France, même si leur amplitude diffère quelque peu de celle observée en Lorraine. Ainsi, en France, 23,2% des se-

Les seniors en retrait dans le commerce et les services aux entreprises

Secteur d'activité économique (NES 16)	Actifs occupés en Lorraine				
	Effectifs		Parts et écart (en %)		
	50-64 ans	Tous âges	50-64 ans	Tous âges	Écart
Agriculture, sylviculture, pêche	6 204	21 950	3,2	2,5	0,7
Ind. agricoles et alimentaires	4 183	21 142	2,2	2,5	-0,3
Ind. des biens de consommation	4 860	19 603	2,5	2,3	0,2
Ind. automobile	3 016	21 038	1,6	2,4	-0,9
Ind. des biens d'équipement	4 665	21 525	2,4	2,5	-0,1
Ind. des biens intermédiaires	18 264	67 445	9,4	7,8	1,6
Énergie	2 209	11 783	1,1	1,4	-0,2
Construction	11 024	55 784	5,7	6,5	-0,8
Commerce	20 009	111 560	10,3	12,9	-2,6
Transports	7 374	36 371	3,8	4,2	-0,4
Activités financières	5 315	18 501	2,7	2,1	0,6
Activités immobilières	2 170	7 701	1,1	0,9	0,2
Services aux entreprises	16 359	90 047	8,5	10,5	-2,0
Services aux particuliers	10 314	52 891	5,3	6,1	-0,8
Éduc., santé, action sociale	51 703	196 393	26,7	22,8	3,9
Administration	25 722	107 865	13,3	12,5	0,8
Ensemble des secteurs	193 391	861 599	100,0	100,0	

Source : Insee, Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007

Beaucoup de seniors dans la fonction publique

Actifs occupés en Lorraine classés par famille professionnelle (FAP86)	Effectifs		Part dans le total (en %)	
	Seniors	Tous âges	Seniors	Tous âges
Les dix familles où les seniors sont les plus surreprésentés				
Enseignants	13 731	45 035	7,1	5,2
Agents d'entretien	13 184	44 909	6,8	5,2
Cadres de la fonction publique	4 730	13 991	2,4	1,6
Assistants maternels	4 688	13 983	2,4	1,6
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	5 182	16 375	2,7	1,9
Médecins et assimilés	4 270	12 821	2,2	1,5
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	5 435	18 045	2,8	2,1
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	8 378	31 816	4,3	3,7
Aides à domicile et aides ménagères	4 082	13 112	2,1	1,5
Cadres administratifs, comptables et financiers	3 304	10 180	1,7	1,2
Total sur les dix familles	66 984	220 267	34,6	25,6
Les dix familles où les seniors sont les plus sous-représentés				
ONQ du bâtiment, second oeuvre	1 258	9 362	0,7	1,1
ONQ de la manutention	1 580	11 025	0,8	1,3
Infirmiers, sages-femmes	3 357	19 053	1,7	2,2
ONQ des industries de process	3 245	18 568	1,7	2,2
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	3 493	19 709	1,8	2,3
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	1 109	10 503	0,6	1,2
ONQ de la mécanique	2 272	17 091	1,2	2,0
Caissiers, employés de libre service	1 255	13 479	0,6	1,6
Vendeurs	4 565	32 400	2,4	3,8
Armée, police, pompiers	1 750	23 270	0,9	2,7
Total sur les dix familles	23 884	174 460	12,4	20,2

Note : ONQ : ouvriers non qualifiés

Source : Insee, Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007

niers occupent un emploi dans l'éducation, la santé et l'action sociale, tandis que seulement 20% des actifs occupés de tous âges travaillent dans ce secteur, soit un écart de 3,2% entre ces deux proportions, écart inférieur à celui observé en Lorraine.

Moins de seniors dans les métiers commerciaux

Les seniors sont les moins présents dans les métiers de militaire, de policier et de pompier : ces métiers ne sont exercés que par 0,9% des seniors, alors que 2,7% des actifs de tous âges occupent ce type d'emploi. Les différents statuts de ces métiers contribuent à préserver la jeunesse de leurs effectifs. Il en va de même pour les métiers d'infirmier, de sage-femme et d'aide-soignant. Les vendeurs constituent la deuxième famille profes-

sionnelle où les seniors sont les moins présents, avec une sous-représentation de 1,4 point. Les embauches s'orienteraient préférentiellement vers les juniors dans un contexte de rotation importante de la main-d'œuvre. Au contraire, les seniors sont proportionnellement plus présents dans certains métiers : celui d'enseignant en premier lieu, avec un écart de 1,9 point ; et plus généralement les métiers de la fonction publique, quel que soit le niveau hiérarchique, du fait notamment du statut de l'emploi y prévalant. Par ailleurs, un métier peu qualifié comme celui d'agent d'entretien concentre de nombreux seniors.

Les seniors moins employés dans le nord lorrain

La situation relative de l'emploi des seniors par rapport à l'en-

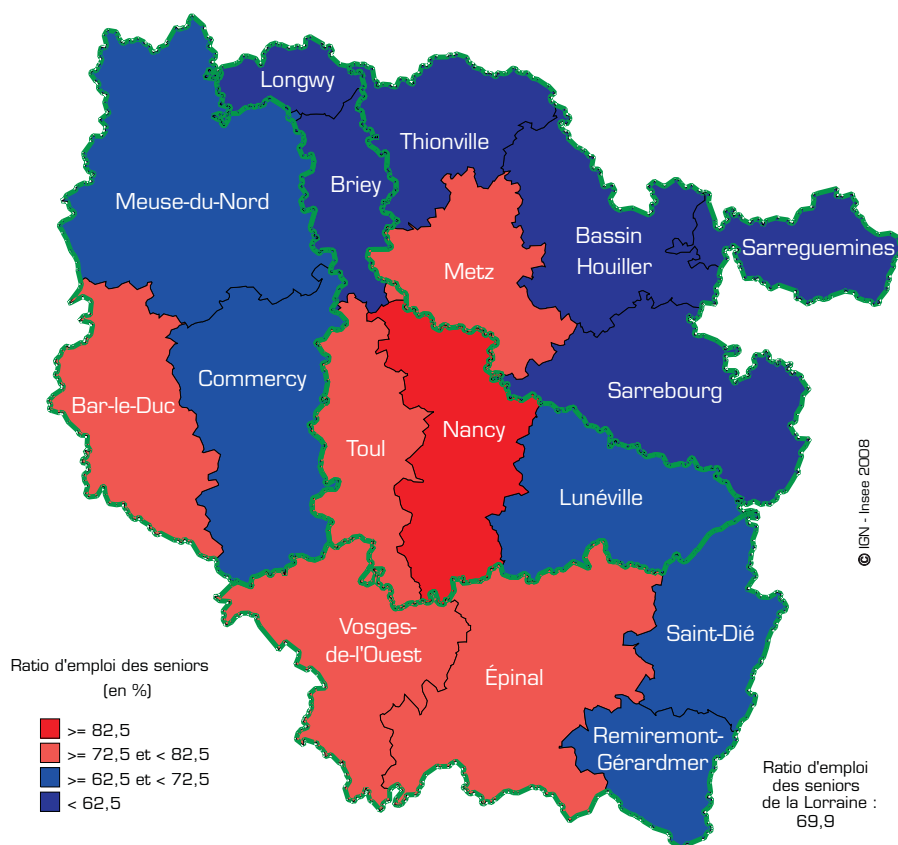
semble des autres tranches d'âge varie selon les territoires, tout en étant systématiquement moins favorable. Dans les zones d'emploi de la Moselle, à l'exception de celle de Metz, les seniors sont particulièrement moins employés que l'ensemble des habitants en âge de travailler. Ainsi, le ratio d'emploi des seniors, rapport entre leur taux d'emploi et celui de la population en âge de travailler, y est de 63,5%. Dans la zone d'emploi de Metz qui fait contraste, les seniors connaissent un ratio d'emploi de 76,6%. Au centre de la Lorraine, la zone d'emploi de Nancy détient le record du ratio d'emploi des seniors, avec plus de 82,5%, alors que la moyenne régionale ne s'élève qu'à 69,9%. Cette performance peut être reliée à la prépondérance du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale dans l'emploi total de cette zone, avec plus du quart des effectifs dans cette zone contre un gros cinquième pour l'ensemble de la Lorraine, tandis que ce secteur emploie structurellement plus de seniors que la moyenne des autres secteurs. Le sud lorrain est d'une manière générale plus favorable à l'emploi des seniors que le nord.

Le poids du passé

Ces caractéristiques sectorielles et géographiques de l'emploi des seniors sont liées à l'historique des embauches par secteur d'activité et des vagues de préretraite industrielle. D'autres caractéristiques sont générationnelles. Il en va ainsi du moindre niveau de formation initiale des seniors en emploi, du fait que ces derniers n'ont pas pu profiter de la démocratisation de l'accès à l'enseignement secondaire puis supérieur des années 70 et 80. Les non-diplômés et les faiblement diplômés sont surreprésentés chez les seniors, plus du tiers contre moins d'un quart toutes catégories d'âge confondues. A contrario, trois seniors sur dix sont bacheliers ou diplômés de l'enseignement supérieur contre quatre sur dix dans

Le nord lorrain peu propice à l'emploi des seniors

Ratio d'emploi des seniors par zone d'emploi en 1999



NB : ratio d'emploi des seniors = (taux d'emploi des seniors / taux d'emploi de la population en âge de travailler) x 100

Source : Insee, Recensement de la population de 1999

l'ensemble, ce qui constitue un handicap dans le maintien dans l'emploi.

Des formes d'emploi différentes pour les seniors

Une ancienneté souvent plus élevée dans leur emploi actuel a plusieurs conséquences. Parmi les seniors salariés, soit 87% des actifs en emploi de cette catégorie d'âge, 6% occupent un contrat à durée déterminée, un emploi saisonnier ou un emploi intérimaire contre 14% pour l'ensemble des actifs occupés. Les dispositifs d'insertion des jeunes dans la vie active portent pour l'essentiel sur des emplois de courte durée. De façon générale, les embauches se font massivement en CDD, ce qui affecte mécaniquement la première partie de la vie active. Par ailleurs, l'accumulation d'expérience professionnelle par les seniors, et le fait qu'ils paraissent moins employables au regard des employeurs, les incite à créer leur propre entreprise.

Les seniors plus présents dans les grands établissements

Une autre conséquence d'une ancienneté supérieure des seniors dans leur emploi actuel est leur implantation dans les grands établissements. Ces derniers sont davantage liés à des développements industriels passés et sont caractérisés par une stabilité plus élevée de leur main-d'œuvre. De plus, à secteur donné, les seniors sont surreprésentés dans les grands établissements par rapport à l'ensemble des salariés. 51% des salariés seniors du secteur de la métallurgie et de la transformation des métaux travaillent dans un grand établissement contre 35% de l'ensemble des salariés de ce secteur. Les secteurs où les seniors sont sous-représentés dans les grands établissements sont moins nombreux. L'industrie automobile se détache, avec 68% des seniors travaillant dans de grands établissements contre 74% tous âges

confondus. Globalement, 22% des seniors salariés (hors intérimaires) sont employés dans des établissements d'au moins 500 salariés, contre 18% de l'ensemble des salariés. A contrario, ils sont nettement sous-représentés dans les établissements de moins de 50 salariés.

Les seniors mieux payés que leurs cadets

Le taux de salaire des seniors dans l'ensemble de l'économie régionale est plus élevé de 16,9% que celui des salariés tous âges confondus. À famille professionnelle ou secteur d'activité économique donnés, les écarts demeurent mais varient. Par exemple, le secteur de la fourniture de conseils et d'assistance (informatiques, juridiques, etc.) est l'un de ceux qui rémunèrent le mieux ses seniors relativement à l'ensemble de ses salariés : l'écart en faveur des seniors y est de 24,4%. Il les rémunère mieux de manière absolue également : 23,2% de plus que l'ensemble des seniors. En revanche, l'écart de rémunération est le plus modéré dans l'industrie textile

(5,3%), secteur figurant parmi ceux qui servent aux seniors le taux de salaire le plus bas : soit 21,6% de moins que l'ensemble des seniors. Par famille professionnelle, l'écart le plus faible s'établit à 0,7 point chez les ouvriers qualifiés du textile et du cuir, jusqu'à 28,6 points chez les professionnels de la communication et de l'information.

Ces écarts, à famille professionnelle ou secteur d'activité donnés, pourraient-ils faire obstacle à leur emploi ? La concomitance de salaires à l'ancienneté et de l'obsolescence des connaissances plaiderait pour la thèse selon laquelle des sur-salaires seraient versés aux seniors, c'est-à-dire supérieurs à leur productivité. Cette théorie est toutefois controversée. Plusieurs difficultés théoriques s'imbriquent, qu'il s'agisse de mesurer la productivité individuelle des seniors, de la distinguer de celle collective de l'entreprise, de dénouer les fils de causalité entre celles-ci. Plus pragmatiquement, l'expérience professionnelle est également invoquée pour justifier les salaires plus élevés des seniors. Selon la

L'expérience des seniors différemment appréciée

Secteurs (NES 36) dont les effectifs des seniors salariés lorrains sont supérieurs à 2 000	Salaire horaire moyen des seniors (en euros)	Effectifs des seniors salariés	Différentiel de salaire horaire en faveur des seniors (%)
Conseils et assistance	15,4	4 777	24,4
Chimie, caoutchouc, plastiques	15,2	2 739	20,8
Commerce de gros, intermédiaires	14,1	4 768	20,2
Construction	12,6	8 577	18,9
Ind. agricoles et alimentaires	11,8	3 872	16,9
Activités financières	15,8	5 001	16,5
Commerce et réparation automobile	11,3	2 407	15,3
Santé, action sociale	13,0	24 207	14,6
Ind. automobile	13,7	2 926	14,5
Ind. des équipements mécaniques	12,9	3 523	14,2
Métallurgie, transform. des métaux	13,7	10 542	14,0
Ind. des produits minéraux	12,8	2 023	13,7
Commerce de détail, réparations	9,6	8 183	12,1
Administration publique	11,9	17 371	10,4
Activités immobilières	12,0	2 154	9,9
Transports	11,4	7 185	9,4
Postes et télécommunications	13,0	4 409	8,8
Hôtels et restaurants	8,6	2 778	8,3
Ind. des équipements du foyer	11,5	2 091	8,1
Services opérationnels *	9,2	6 844	6,5
Ensemble tous secteurs de la NES	12,5	141 671	16,9

* Le salaire horaire comprend celui des intérimaires travaillant en fait dans d'autres secteurs. Le biais est minime puisque moins de 1% des seniors sont intérimaires.

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2005

thèse la plus courante, l'éviction des seniors du marché du travail trouverait en partie son origine dans leur sur-salaire.

Quelles conditions de travail et de maintien en emploi des seniors ?

Les seniors n'occupent donc pas exactement les mêmes emplois que leurs cadets. Il est difficile d'en déduire à ce niveau macro-économique régional des enseignements précis quant à la pénibilité rencontrée et à la possibilité du maintien en emploi. Ceci s'apprécie au niveau des trajectoires individuelles au cours desquelles peuvent s'accumuler des facteurs et des durées d'exposition. Toutefois, les conditions générales constituent un contexte dans lequel la situation des seniors peut être plus ou moins prise en compte. Ainsi, l'apparte-

nance à un grand établissement permet des mobilités internes favorables à une fin de carrière. Quant à leur moindre implantation dans le secteur de la construction, 5,7% des seniors contre 6,5% parmi l'ensemble des actifs occupés, elle s'inscrit dans un secteur d'activité où les conditions de travail sont les plus affectées par les trois types de pénibilité. Autre exemple, le travail à temps partiel est à peine plus présent chez les seniors que chez l'ensemble des actifs travaillant en Lorraine, 19% contre 18%, alors qu'il pourrait être utilisé comme une modalité de fin de carrière.

Allongement prévisible des carrières

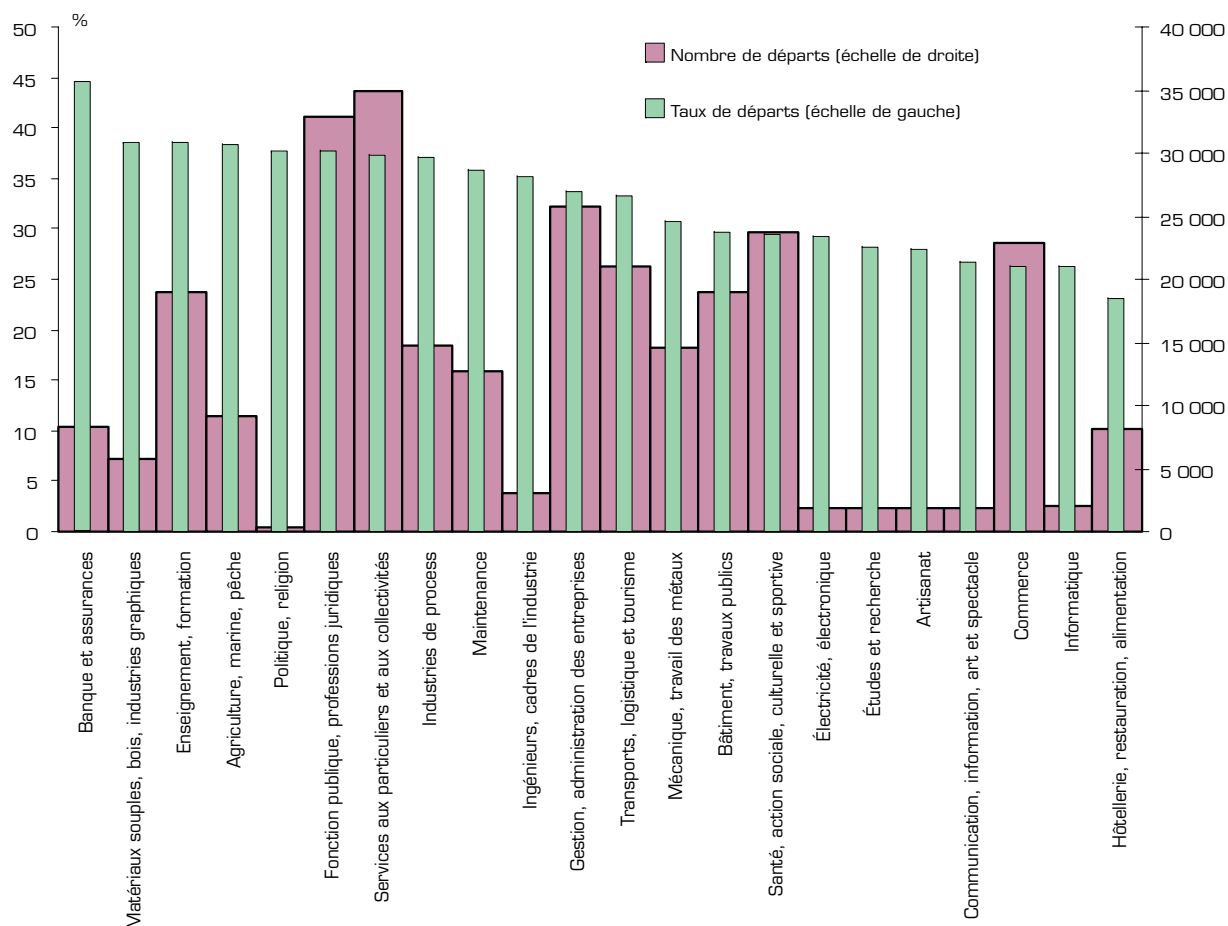
Les caisses de retraite sont actuellement sujettes à des difficultés de financement, en raison de

l'augmentation continue de l'espérance de vie. Afin de faire face à cette situation, les pouvoirs publics envisagent d'allonger la durée légale de cotisation nécessaire pour pouvoir prétendre au taux plein de pension. Actuellement, le recul de l'âge légal de la retraite et la diminution du taux plein de pension ne sont pas envisagés par les pouvoirs publics. Plusieurs simulations de départ en retraite sont proposées. Le scénario haut prolonge strictement les comportements passés, il aboutit à 306 200 départs entre 2006 et 2020 en Lorraine.

Pour évaluer la sensibilité du nombre de départs à l'allongement de la durée de cotisation, deux autres scénarios sont proposés. Si les pouvoirs publics décident d'une augmentation d'un an, le scénario moyen ou central, aboutit à 285 600 départs. Dans

Départs massifs dans les services aux particuliers et aux collectivités

Taux et nombre de départs en retraite par domaine professionnel à l'horizon 2020 en Lorraine



Source : Insee, modèle de simulation des départs en fin d'activité

le scénario bas qui traduit un allongement de deux ans pour pouvoir prétendre au taux plein de pension, 265 500 départs sont escomptés.

Un tiers des actifs occupés en retraite à l'horizon 2020

Trois actifs occupés sur dix en 2005 partiraient à la retraite durant la période 2006-2020 selon le scénario moyen. Ce taux

global de départs à la retraite varie selon la famille professionnelle et sa pyramide des âges actuelle. Ainsi, les familles professionnelles "techniciens, agents de maîtrise des industries de process" et "cadres de la banque et des assurances" connaîtraient les taux de départs, voisins de 50%, les plus élevés. À l'autre extrémité, les familles professionnelles "coiffeurs, esthéticiens" et "employés et agents de maîtrise de l'hôtel-

lerie et de la restauration" ne verraient partir qu'environ 15% des effectifs actuels. En termes de volume, la famille professionnelle des enseignants constitue un poids lourd avec 17 400 départs projetés.

Départs précoces dans les métiers pénibles

Les départs précoces à la retraite dans les métiers pénibles, mis en évidence par le rapport

Zoom sur le chômage des seniors

Mi-2008, le taux de chômage en Lorraine est peu supérieur au niveau national (7,5% contre 7,2%). La part des seniors lorrains (23%) parmi les actifs occupés est supérieure à leur poids (17%) dans la demande d'emploi de catégories 1,2,3,6,7,8* (moyenne de janvier de 2004 à 2007). La situation est moins favorable pour les femmes. Alors que 53% des 22 000 seniors demandeurs d'emploi (DE) et 51% de l'ensemble des demandeurs sont des femmes, elles ne représentent que 46% des seniors en emploi. Cette part élevée des femmes parmi les seniors DE joue vraisemblablement un rôle dans le fait que les seniors cherchent moins souvent un emploi à temps plein et à durée indéterminée : 59% contre 67% chez les moins de 50 ans. D'ailleurs, lorsqu'ils exercent une activité réduite, le volume d'heures travaillées par demandeur d'emploi décroît avec l'âge : alors que 50% des demandeurs d'emploi de moins de 50 ans travaillent moins de 81 heures, ce seuil est de 75 heures pour les plus de 50 ans.

Si les seniors représentent une moindre part parmi les DE que les actifs occupés, la raison en est le basculement dans la re-

traite. Mais il est rare qu'un demandeur d'emploi sorte de cette situation pour ce motif : moins de 0,1% des sorties mensuelles. Il en sort plutôt comme dispensé de recherche d'emploi (DRE) dans des proportions modestes (2,2%) mais cumulatives.

Un senior a deux fois moins de chances de sortir du chômage hors DRE

En effet, le taux de sortie, c'est-à-dire la probabilité pour un demandeur d'emploi de sortir du chômage au cours d'un mois donné, s'établit en moyenne 2004-2007 à 12% pour les moins de 50 ans et à 8,2% pour les seniors, mais se réduit à 6,1% pour ces derniers sans cet effet DRE. L'impact est encore plus spectaculaire pour les 55-59 ans, dont le taux de sortie se hausse à 10,1%, alors qu'il ressortirait à 4,9% sans DRE. De même, les 60-64 ans doublent leur performance avec 22,2% au lieu de 10,2%.

Chômage des seniors : une affaire très sexuée

Parmi les dix premières familles professionnelles concentrant le chômage des seniors, celle des agents d'entretien représente

10,9% des effectifs, puis viennent d'autres familles (vendeurs, employés administratifs d'entreprise, etc.) avec des proportions voisines de 5%. Ces métiers sont très sexués, les femmes constituant plus des trois quarts des effectifs dans les six premiers tandis que les trois suivants (gardiennage, conducteurs, manutention) sont masculinisés à plus de 70%. Ces dix familles affichent un rapport entre demandeurs d'emploi et actifs occupés à la fois élevé (23,7%) et variable (de 12,5% à 84,8%). Du côté des familles les moins exposées au chômage des seniors, seules celles des employés de la fonction publique (catégorie B) et des employés et opérateurs de l'informatique sont très féminisées.

* demandeurs d'emploi immédiatement disponibles ayant ou non travaillé au cours du mois.

Concentration de la demande d'emploi des seniors par famille professionnelle

Les 10 familles professionnelles (FAP86) où les seniors sont les plus nombreux des demandeurs d'emploi	Effectifs		Part de la FAP dans les demandeurs d'emploi (%)		Rapport entre demandeurs d'emploi et actifs occupés (%)	
	Seniors	Tous âges	Seniors	Tous âges	Seniors	Tous âges
Agents d'entretien	2 411	10 041	10,9	7,8	18,1	22,4
Vendeurs	1 203	9 407	5,5	7,3	25,8	29,0
Employés administratifs d'entreprise	1 185	5 349	5,4	4,1	37,0	33,3
Assistants maternels	1 094	4 328	5,0	3,3	22,9	30,9
Secrétaires	919	7 272	4,2	5,6	23,5	39,1
Aides à domicile et aides ménagères	911	3 274	4,1	2,5	22,0	25,0
Agents de gardiennage et de sécurité	836	2 595	3,8	2,0	84,8	59,3
Conducteurs de véhicules	751	4 589	3,4	3,5	12,5	16,2
ONQ de la manutention	708	4 912	3,2	3,8	42,6	44,6
Employés de maison	699	1 895	3,2	1,5	27,6	31,6
Ensemble des 10 FAP	10 716	53 661	48,6	41,4	23,7	28,4
Toutes FAP en Lorraine	22 028	129 507	100,0	100,0	11,1	15,0

Note : ONQ : ouvriers non qualifiés

Source : Insee, Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007 - DRTEFP, DEFM de catégories 1-2-3-6-7-8 de janvier 2004 à 2007 (ANPE)

Savoir plus :

- Un Languedocien sur trois va cesser son activité dans les quinze prochaines années, Repères Synthèse pour l'économie du Languedoc-Roussillon, n° 8, septembre 2008
- Emploi des seniors aquitains : loin de l'objectif de Lisbonne, Le Quatre pages Insee Aquitaine, n°180, octobre 2008
- Les salaires des Lorrains en 2005 : un zoom sur les seniors, Économie Lorraine n°107, novembre 2007
- Premières Informations n°36.2, Dares, septembre 2008
- Les métiers en 2015, Cas, Dares, janvier 2007
- Pénibilité et retraite : rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, Yves Struillou, La Documentation française, 2003.

- Site internet :
www.insee.fr

Struillou, seraient au nombre de 79 500 durant la période 2006-2020 selon le scénario moyen, soit 27,8% de l'ensemble des départs. Ils recouvrent une grande partie des départs entre 51 et 59 ans. Les trois quarts des partants précoces seraient des hommes, alors que ces derniers ne représentent qu'une grosse moitié (55,7%) de l'ensemble des partants. Cette dissymétrie reflète la masculinité dominante des métiers pénibles.

Et pourtant encore plus de seniors en emploi en 2020

Selon le scénario moyen, le nombre de seniors restant en emploi serait, en moyenne annuelle durant la période 2016-2020, de 273 000. Par rapport à ce même nombre observé en 2005, ceci traduirait une hausse de 41,2% du fait des phénomènes démographiques, mais selon une répartition sectorielle des seniors en emploi qui se modifierait faiblement. Dès lors, la préoccupation du maintien des seniors en emploi perdurera au cours des années à venir. Certains défis auront à être relevés pour les seniors en Lorraine

comme en France, parmi lesquels :

- une meilleure implantation dans les secteurs les plus dynamiques de l'économie (services aux entreprises, commerce, etc.) ;
- un accès renforcé à la formation tout au long de la vie dans des secteurs et des métiers en évolution ;
- des conditions de travail adaptées, par exemple par le recours au temps partiel ;
- la mutualisation de l'expérience des seniors par des dispositifs de tutorat ;
- des mesures financièrement incitatives pour les seniors et les employeurs, comme des réductions ciblées de cotisations sociales et des possibilités de cumul emploi-retraite.

■ Justin BISCHOFF

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie et de l'Emploi

Insee

**Institut National de la Statistique
et des Études Économiques**

Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot

CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Paul FRANÇOIS

Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA

Gérard MOREAU

RESPONSABLE ÉDITORIAL ET

RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

SECRÉTARIAT DE FABRICATION

MISE EN PAGE - COMPOSITION

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

Marie-Odile LAFONTAINE

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2008

Éléments statistiques sur la pénibilité

Un relatif vide juridique entoure encore la notion de «pénibilité». Cette situation n'est pas propre à la France. Elle est toutefois approchée par la médecine du travail et des enquêtes statistiques. Selon l'avis des médecins du travail, des facteurs de pénibilité du travail sont susceptibles de présenter des risques à long terme pour la santé des salariés. L'intensité des effets néfastes est liée au nombre d'années d'exposition à ces conditions pénibles et à leur cumul.

Trois types de pénibilité du travail peuvent être distingués :

- les efforts physiques (ports de charges, postures pénibles) ;
- l'environnement «agressif» (chaleur, intempéries, bruits, produits toxiques) ;
- les rythmes de travail (travail de nuit, horaires alternants, travail à la chaîne).

Au niveau national, l'exposition à ces facteurs a été mesurée à travers les enquêtes «conditions de travail» et SUMER de la DARES. Elles associent des types de contrainte professionnelle à des secteurs d'activité économique. Par exemple, 58% des salariés de la construction sont exposés à la manutention manuelle de charges. Indirectement, ces informations éclairent les conditions de travail au niveau régional. Globalement, les populations âgées de plus de cinquante ans apparaissent presque autant exposées que les jeunes aux pénibilités du travail, à l'exception du travail de nuit et à la chaîne.