

Un éclairage pour une politique régionale de l'emploi des seniors

La présente étude est le fruit d'une collaboration entre l'INSEE et Efigip. Avec l'appui de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), du Conseil régional et de Pôle emploi, elle a pour objectif d'apporter une aide à la décision publique en matière de politique d'emploi des seniors.

Précisément, ces résultats alimenteront la réflexion régionale menée dans le cadre du plan seniors, piloté par la DIRECCTE. Ceux-ci contribueront à dégager des pistes d'actions visant à favoriser l'emploi des plus âgés en Franche-Comté. Cette étude apporte un éclairage sur les départs d'actifs à l'horizon 2020. En effet, ce travail est la traduction d'une analyse de données quantitatives relatives à l'emploi et au marché du travail et d'une utilisation de l'application du modèle prospectif « Simulation de fins de carrière », développé par l'INSEE. En cette période de crise, la hausse du chômage concerne toutes les tranches d'âges. L'insertion et le maintien des plus de 50 ans dans l'emploi, au sein des entreprises franc-comtoises, apparaissent comme un véritable défi.

L'EMPLOI DES SENIORS EN FRANCHE-COMTÉ : LOIN DE L'OBJECTIF DE LISBONNE

Malgré un renversement de tendance au cours de ces dernières années, l'âge moyen de départ à la retraite des Français a reculé de dix ans depuis les années 1960. Quarante ans plus tard, la fin de la période d'activité professionnelle se situe en moyenne à 59 ans. Cependant, la fin de carrière a lieu généralement plus tôt, à partir de 55 ans. Le départ à la retraite en est la raison principale. Après 55 ans, il est difficile de conserver son emploi ou, en cas de chômage, de retrouver un travail. 36,2% des Francs-comtois âgés de 55 à 64 ans ont un emploi. Comme en France, ce taux d'emploi de seniors est bien en dessous de l'objectif fixé par le Conseil européen de Lisbonne de mars 2000. En effet, chaque État membre devait atteindre, en 2010, un taux d'emploi de travailleurs « plus âgés » de 50%.

Les seniors travaillent le plus souvent dans les secteurs de l'éducation, la santé et l'action sociale et l'agriculture. En revanche, ils sont moins nombreux dans les métiers présentant une pénibilité physique, des contraintes horaires, et dans ceux nécessitant un niveau d'étude ou de technicité élevé.

À l'horizon 2020, dans la région, 152 000 actifs devraient cesser leur activité professionnelle, soit un actif sur trois. Les départs seraient nombreux dans la santé, l'administration publique, l'éducation et l'automobile. Ces quatre secteurs concentreraient 40% des départs.

Départ à la retraite : dix ans plus tôt que dans les années 1960

En France, depuis 40 ans, l'âge moyen de départ à la retraite n'a cessé de baisser. En effet, dans les années 1960, on quittait la vie active, en moyenne, à 68 ans. En 2005, on abandonnait

son activité professionnelle à un âge moyen de 59 ans. Cette diminution est liée notamment aux différentes mesures, prises au fil du temps, afin de résorber le chômage. Ainsi, dans les années 1970, un système de préretraite a été mis en place pour favoriser l'emploi des jeunes et des personnes de moins de 50 ans.

Ce dispositif concernait dans un premier temps les 60-65 ans et s'est étendu ensuite aux 55-59 ans dans les années 1980. Cependant, la tendance s'inverse aujourd'hui. En 2009, selon la Direction de la Sécurité Sociale, l'âge moyen de liquidation des droits à la retraite est de 61,5 ans. Ceci s'explique

Emploi des seniors dans les pays de l'Union européenne : le Conseil de Lisbonne de mars 2000 fixait des objectifs à atteindre en 2010

La « stratégie de Lisbonne » visait à faire de l'Europe, à l'horizon 2010, « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

Lors de son sommet tenu en mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne soulignait que « le marché du travail européen est caractérisé par un taux d'emploi trop faible et par une participation insuffisante des femmes et des travailleurs plus âgés... ».

L'emploi tenait donc une place importante dans cette stratégie.

En ce qui concerne les seniors, âgés de 55 à 64 ans, un taux d'emploi de 50% était attendu pour 2010 dans les pays de l'Union européenne. En France, en 2008, le taux correspondant (38,3%) était bien inférieur à la moyenne européenne (45,6%). En 2005, en Franche-Comté, ce taux s'élevait à 36,2%. En France, comme en Franche-Comté, il était impossible d'atteindre, en 2010, un taux d'emploi des seniors de 50%.

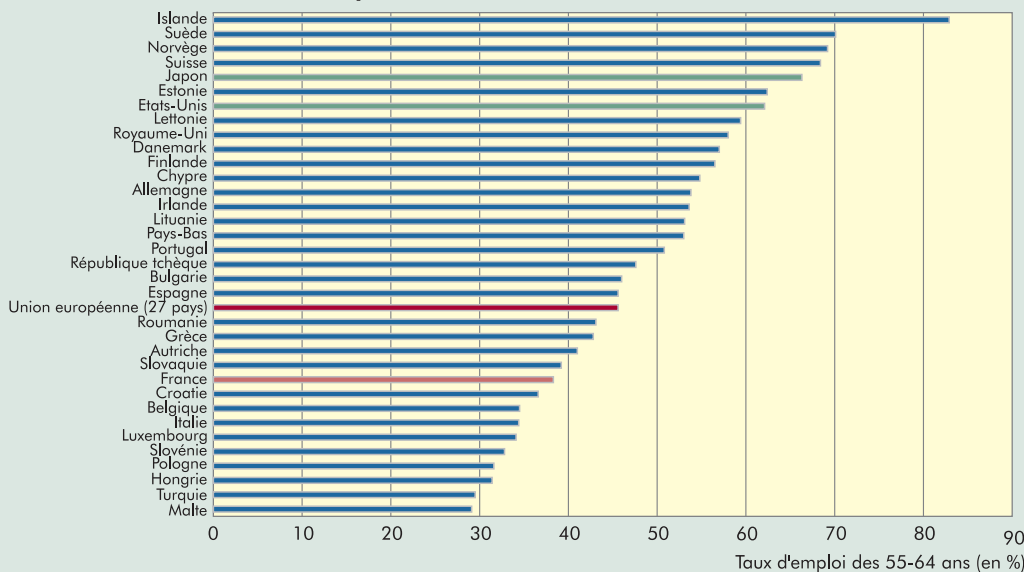
Sortir de la crise économique et financière est un défi supplémentaire pour l'Union européenne.

Une nouvelle stratégie en faveur de la croissance et de l'emploi a été élaborée par l'Union européenne en mars 2010 : « EUROPE 2020 ».

Lors du Conseil européen, tenu à Bruxelles les 25 et 26 mars 2010, ont été définis les grands objectifs communs, visant à guider l'action des États membres et de l'Union européenne.

L'emploi des seniors est maintenu comme un enjeu fort. En effet, l'objectif relatif à l'emploi est cité dans ces termes : « s'employer à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, notamment grâce à une plus grande participation des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs peu qualifiés, ainsi qu'à une meilleure intégration des migrants légaux ».

Taux d'emploi des 55-64 ans dans les pays de l'Union européenne, au Japon et aux États-Unis en 2008



Source : Eurostat (données 2008)

Parmi les pays européens affichant des taux d'emploi de seniors élevés, deux stratégies de promotion du « vieillissement actif » se distinguent :

- la stratégie « libérale », suivie notamment par le Royaume-Uni, consiste davantage à contraindre les seniors à travailler par une libéralisation du marché du travail (baisse du niveau des retraites, flexibilité du travail, suppression des préretraites, ...);
- la stratégie « nordique » consiste, quant à elle, à promouvoir le vieillissement actif par la mobilisation sociale autour de l'emploi des seniors. Les principaux axes des politiques mises en œuvre ont été la participation des partenaires sociaux (accords de branche et d'entreprise), l'amélioration des conditions de travail, l'extension de la formation permanente ou encore la lutte contre les discriminations. Dans les pays scandinaves, les salariés se disent également plus souvent consultés sur l'organisation de leur travail.

La stratégie d'emploi « nordique » parvient à allier maintien dans l'emploi des seniors et satisfaction au travail (Source : Centre d'études de l'emploi (CEE) - document de travail n° 120, juin 2009).

par les modifications du système de retraite, notamment par l'introduction des principes de « surcote » et « décote ». Ces nouvelles dispositions incitent à prolonger la période d'activité afin d'obtenir une pension optimale. Par ailleurs, depuis 2003, les mesures prises en France visent à favoriser l'emploi des seniors, conformément à la loi Fillon du 21 août 2003. Ces dispositions sont régies dans l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 et les décisions gouvernementales prises en 2008.

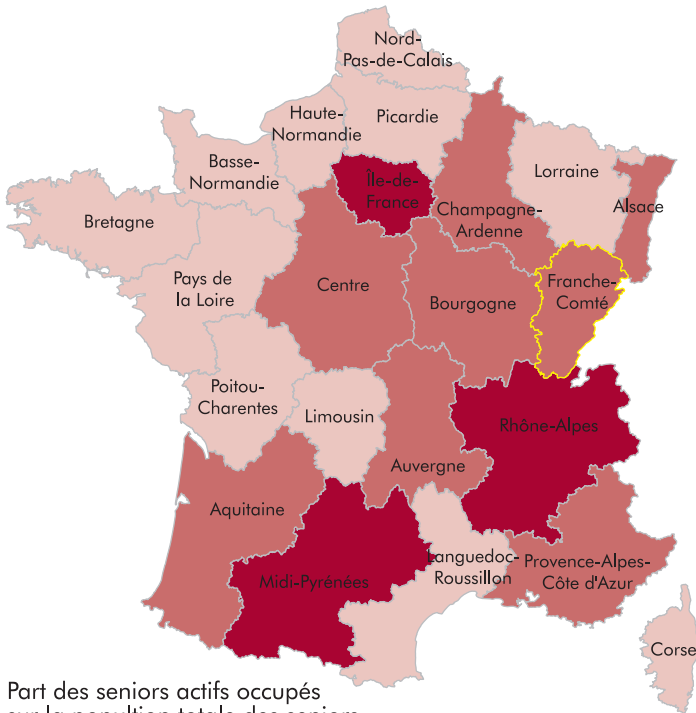
De moins en moins de seniors en activité depuis 40 ans

En Franche-Comté, le taux d'activité des seniors, c'est-à-dire des personnes âgées de 55 à 64 ans, a fortement diminué en quarante ans. Établi à 36% en 1962, il chute à 14% quarante ans plus tard. Cette évolution est la conséquence directe d'un départ à la retraite plus précoce.

Cette baisse du taux d'activité a été plus forte chez les personnes de plus de 60 ans. Elle est liée directement à l'abaissement de l'âge légal de la retraite qui, en 1983, est passé de 65 à 60 ans. En 1962, 27% des plus de 60 ans étaient encore en activité professionnelle. En 1999, notamment, ces derniers ne représentent plus que 3%. Parmi les seniors, le taux d'activité a particulièrement baissé pour les hommes. Ainsi, en 1962, plus d'un homme sur deux, âgé de 55 à 64 ans, était

La Franche-Comté parmi les dix régions de province employant le plus les seniors

Taux d'emploi des seniors de 55-64 ans des régions de France métropolitaine en 2005



Part des seniors actifs occupés sur la population totale des seniors (en %)

- 37,4 ou plus
 - de 35,3 à moins de 37,4
 - moins de 35,3
- France métropolitaine : 37,4%
France de province : 35,3%

Source : INSEE (enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007)
© IGN-INSEE 2009

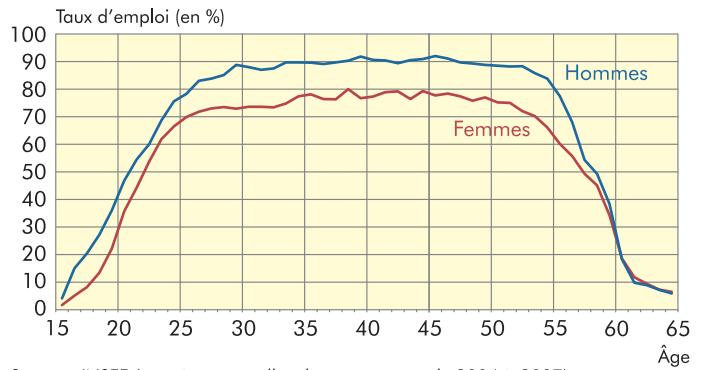
actif (54%). Ils ne sont plus que 18% quarante ans plus tard. Le taux d'activité des femmes de cette même tranche d'âge a également diminué, mais de façon moins importante. Au cours de cette même période, il est passé de 23% à 11%.

Pour les Francs-comtois, comme pour les Français de métropole, et quel que soit le sexe, la période d'activité professionnelle maximale se situe entre 25 et 54 ans. En 2005, entre 80 et 90% des hommes et 70 à 80% des femmes de cet âge travaillent. Le décrochage avec l'emploi est évident à partir de 55 ans. Le taux d'emploi des seniors n'est

que de 36,2%. Ce qui est bien loin du taux de 50%, attendu pour 2010, dans les pays de

Rupture avec l'emploi : dès l'âge de 55 ans

Taux d'emploi selon l'âge et le sexe en 2005, en Franche-Comté



Source : INSEE (enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007)

l'Union européenne. Tel était l'objectif fixé par le Conseil européen en 2000 (voir encadré). La rupture avec l'emploi est davantage marquée à partir de 59 ans. Ainsi, entre 59 et 60 ans, le taux d'emploi chute de 18 points.

La retraite, premier motif de sortie de l'emploi des seniors

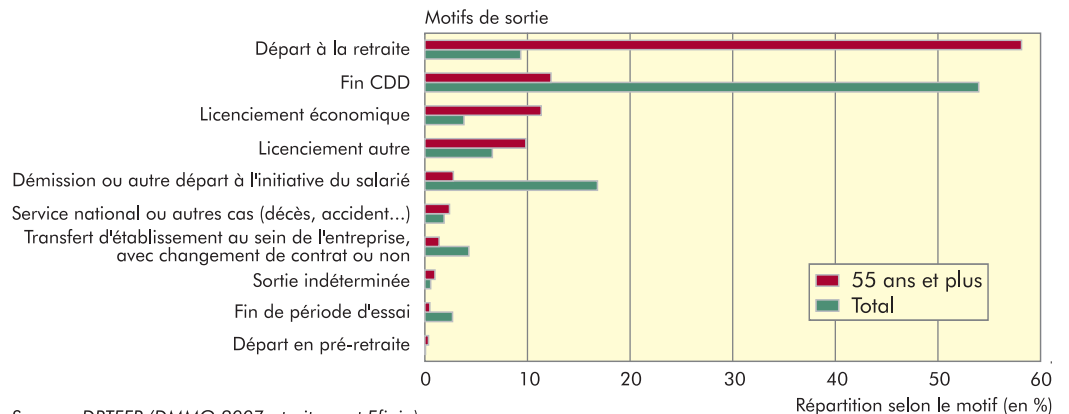
En 2007, six seniors sur dix quittent leur emploi pour partir à la retraite ou en préretraite, de façon subie ou volontaire. Les entreprises mettent en place des plans en faveur de l'emploi des

seniors. Elles peuvent aussi, à travers différentes actions, créer les conditions propices au maintien de leur motivation. Dans ce cadre, il s'agit notamment de développer des formations adaptées, d'impliquer les seniors dans des actions de tutorat ou d'améliorer les conditions de travail.

Les hommes quittent la vie active plus tôt que les femmes. En moyenne, à partir de 56 ans, le taux d'activité des hommes chute brutalement de 74% à 59%. Dans l'industrie, et dans le cadre de plans négociés, de nombreux départs se font vers l'âge de 57 ans.

À partir de 55 ans, six personnes sur dix cessent leur activité professionnelle

Motifs de sortie de l'emploi dans les entreprises de 50 salariés et plus en Franche-Comté, en 2007



Source : DRTEFP (DMMO 2007 - traitement Efigip)

Un actif sur trois devrait quitter son activité professionnelle d'ici à 2020

En 2005, en Franche-Comté, 456 000 personnes sont en activité. Selon les projections issues du « scénario central » du modèle « simulations de fins de carrière », 152 000 d'entre elles devraient cesser leur activité d'ici à 2020, soit une personne sur trois.

De 2005 à 2010, 33 700 actifs devraient avoir quitté leur activité professionnelle. À partir de 2011, les départs à la retraite devraient s'amplifier. Ils devraient, chaque année, être de l'ordre de 11 250. Puis, à partir de 2015, le volume de départs de seniors atteindrait 12 400 personnes par an.

En 2005, les actifs sont majoritairement des hommes (54%). Ils seront donc plus nombreux à partir. Quel que soit le scénario choisi, la part des hommes devant partir entre 2006 et 2020, est sensiblement identique (55%). Toutefois, cette proportion tend à diminuer avec le temps. D'après le scénario central, de 57% entre 2006 et 2010, celle-ci se fixe à 53% pour la période 2016-2020. Selon ce même principe, basé sur un allongement d'un an de l'âge du départ à la retraite, 83 800 hommes quitteraient la vie active d'ici à 2020, contre 68 200 femmes.

Quatre secteurs concentreraient 40% des départs

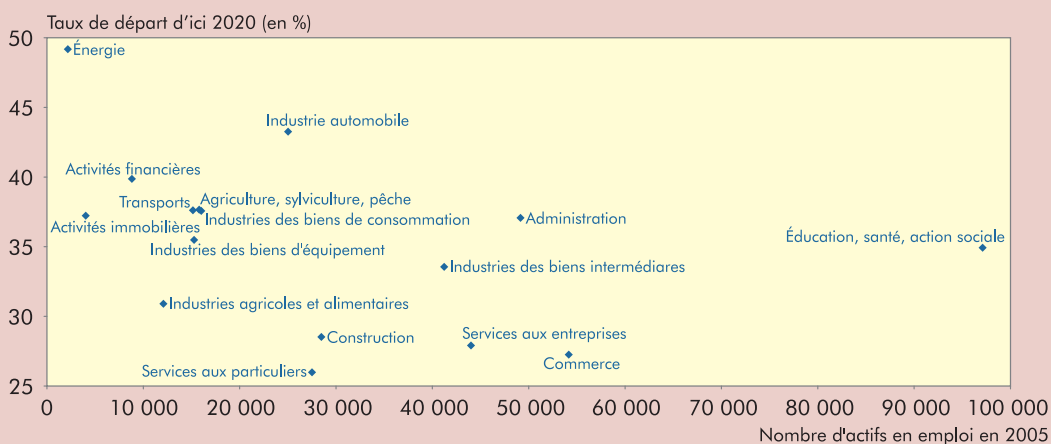
En Franche-Comté, le secteur de la santé devrait être le plus touché par le départ de ses agents. 21 800 d'entre eux partiraient entre 2006 et 2020. L'administration publique, ainsi que le secteur de l'éducation, subiraient également des fins d'activité importantes (respectivement 16 300 et 12 200). Avec 10 800 départs estimés sur cette même période, le secteur automobile serait le premier secteur industriel franc-comtois concerné. À eux seuls, ces quatre secteurs concentreraient 61 000 fins de carrière, soit 40% de l'ensemble des départs.

D'ici à 2020, parmi les secteurs touchés par des départs massifs, ceux de la santé, de l'éducation et du commerce de détail seraient concernés par d'importantes cessations d'activité de femmes. Ces dernières représenteraient, respectivement, 78%, 63% et 62% de leur population active mettant fin à leur carrière.

Dans le secteur de l'énergie, près d'un actif sur deux partirait à l'horizon 2020. C'est le taux de départ le plus élevé mais il porte sur des effectifs modestes. Le secteur de l'industrie automobile combine à la fois un taux de départ élevé (43%) et des fins de carrières nombreuses. Sur les 25 000 actifs ayant un emploi en 2005, 10 800 partiraient d'ici 2020. Les départs les plus massifs se feraient en l'espace de 10 ans entre 2011 et 2020.

43 % d'actifs en moins dans l'industrie automobile franc-comtoise à l'horizon 2020

Nombre d'actifs en emploi, par secteur, en 2005 et taux de départ à l'horizon 2020 en Franche-Comté



Source : INSEE (enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007 - modèle prospectif « simulations de fins de carrière » - scénario central)

Plus de quatre agents de la fonction publique sur dix prendraient leur retraite

D'ici à 2020, le plus fort taux de départ se situerait parmi les employés de maison et les cadres de la banque et des assurances. Dans ces familles professionnelles, la moitié au moins de leurs effectifs devraient partir à la retraite. Cependant, les répercussions devraient être moins importantes que pour d'autres métiers, car le nombre de départs estimé est peu élevé.

En revanche, la fonction publique combine à la fois un taux de départ élevé et un grand nombre de cessations d'activité. 12 700 fins de carrière concernant les cadres et les catégories B et C sont attendues. Sur l'ensemble de la fonction publique, le taux de départ serait de 44%.

Les résultats sont issus du modèle prospectif « simulations de fins de carrière » et sont obtenus sur trois périodes : 2006-2010, 2011-2015 et 2016-2020. L'objectif est de donner une estimation du nombre d'actifs en emploi en 2005 qui quitteront définitivement leur activité d'ici 2020.

Le scénario « haut » permet d'obtenir le nombre de cessations à partir des comportements observés entre 1993 et 2002. Le scénario « central » effectue ce calcul avec un décalage d'un an de l'âge de départ à la retraite et le scénario « bas » avec un décalage de deux ans.

Le scénario « central » est le plus adapté aux régimes de retraite actuels.

Avertissement : les estimations des fins de carrière ne permettent pas de déduire un nombre de postes à pourvoir par métier ou encore par secteur. Par exemple, il peut y avoir beaucoup de fins d'activités et peu de postes à pourvoir dans des métiers en déclin. Alors que l'inverse peut se produire dans des métiers en essor.

C'est notamment le cas dans le secteur de l'automobile où l'emploi est essentiellement masculin. Ce type de départ négocié est encore pratiqué. C'est le cas précisément des établissements d'une certaine importance, au sein desquels les syndicats défendent les intérêts des seniors, dont le souhait est de partir à la retraite. En période de crise économique, des compromis sont donc établis entre salariés et directions.

En revanche, les femmes rompent moins brutalement avec l'emploi. Elles doivent souvent compenser le temps pendant lequel elles ont interrompu leur activité professionnelle ou diminué leur temps de travail pour des raisons familiales. Ainsi, en 2006, près de 40% des femmes ayant eu des enfants ont arrêté leur travail pour élever ces derniers. Selon une enquête de la DARES⁽¹⁾, la durée moyenne totale d'interruption de leur activité est de 4 ans et 6 mois. Par ailleurs, à caractéristiques égales, les salaires horaires bruts des femmes sont inférieurs de 9% à ceux des hommes. Il y a donc souvent nécessité pour elles de travailler plus longtemps afin de se constituer une retraite décente.

Un licenciement économique sur deux touche un senior

En Franche-Comté, en 2007, parmi les motifs de sortie de l'emploi des seniors autres que les départs en retraite, 21% sont relatifs à des licenciements (économiques et

autres) et 12% concernent des fins de CDD.

Plus de 47% de l'ensemble des licenciements économiques touchent les seniors. En situation de plan social, les entreprises licencient prioritairement les plus âgés.

Dans la région, 36% des inscriptions à Pôle emploi, suite à un licenciement pour inaptitude⁽²⁾, concernent les seniors. Ce type de licenciement est plus fréquent dans l'industrie manufacturière, c'est-à-dire dans la transformation des biens.

Travailler plus longtemps pour vivre décemment

Parmi les Franc-comtoises âgées de 55 à 59 ans, celles vivant ou assumant seules des charges de famille, enregistrent les taux d'activité les plus élevés (respectivement 63% et 58,6%). Ce contexte, notamment dû à un changement de la situation familiale, lié à un divorce ou à un veuvage par exemple, pénalise les revenus des femmes. Ce qui oblige ces dernières à travailler au moins jusqu'à l'âge légal de la retraite. Ces conséquences s'ajoutent au désavantage lié à leur entrée plus tardive dans la vie active et à leur plus faible rémunération.

À l'opposé, dans la même tranche d'âge, les hommes vivant en couple avec enfant(s) affichent le taux d'activité le plus important (69%). Ce constat est sans doute en lien très fort avec la charge générée par les enfants, notamment étudiants,

vivant chez leurs parents. En effet, des raisons financières peuvent inciter à un maintien en activité.

Difficile de retrouver un emploi après 55 ans

En 2008, 6% des demandeurs d'emploi francs-comtois, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sont des seniors.

Plus l'ancienneté de la demande d'emploi augmente, plus la part de seniors progresse. Ce qui illustre la difficulté de retrouver un emploi après 55 ans. Ce problème est sans doute accentué par le fait que les seniors ont un niveau de formation inférieur à celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi. En effet, 78% d'entre eux ont, au mieux, un niveau BEP-CAP, contre 66%, en moyenne, pour l'ensemble des demandeurs d'emploi francs-comtois.

Par ailleurs, pour des raisons de coût salarial, les employeurs licencient en priorité les seniors. Et, pour ceux-ci, l'incitation à embaucher un senior plutôt qu'un jeune est moins forte. À caractéristiques identiques, le salaire horaire net moyen d'un senior est supérieur de 25% à celui d'un jeune de moins de 25 ans.

Il faut préciser que sortir du chômage est plus difficile pour les femmes. En effet, parmi les

seniors à la recherche d'un emploi, celles-ci sont majoritaires. Elles sont également davantage touchées par le chômage de longue durée. Près de six seniors sur dix, inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, sont des femmes.

Plus de seniors dans l'éducation, la santé - action sociale et l'agriculture

L'éducation, la santé et l'action sociale font partie des plus gros secteurs « employeurs » de la région. Ceux-ci totalisent 21% de l'emploi total (soit 97 000 emplois). 12% de ces emplois sont occupés par des seniors. Ces derniers sont également nombreux dans l'industrie automobile, la métallurgie et la transformation des métaux. Ces deux secteurs représentent 10% de l'emploi total franc-comtois. Dans chacune de ces activités, les seniors représentent 9% des effectifs.

C'est dans le secteur agricole, y compris sylviculture et pêche, que la part des actifs âgés de 55 à 64 ans est la plus importante. Ces derniers occupent 14% des emplois agricoles alors que ces activités représentent 4% de l'emploi total en Franche-Comté. Ceci peut s'expliquer par le statut du dirigeant d'une exploitation agricole. Véritable chef d'entreprise, celui-ci a à cœur de conduire « son affaire » le plus longtemps possible.

(1) Enquête sur interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006, DARES, 1^{re} synthèse, février 2010, n° 11.

(2) Licenciement pour inaptitude : si un médecin constate une inaptitude définitive d'un salarié liée à son état de santé, ou si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de donner suite au reclassement proposé par ce médecin, le contrat de travail peut être rompu. Cette rupture constitue un licenciement.

Un dispositif légal coercitif pour favoriser l'emploi des seniors

L'emploi des seniors reste un des objectifs majeurs fixés au sein des différentes stratégies développées en faveur de la croissance et de l'emploi. Depuis une dizaine d'années, cette préoccupation a été exprimée fortement en direction de l'Union européenne, à travers « la stratégie de Lisbonne ». Lors des différentes sessions du Conseil européen, un ensemble de lignes directrices et de recommandations ont été énoncées aux États membres.

Depuis le 13 octobre 2005, date de la signature d'un accord interprofessionnel, la France a pris plusieurs séries de mesures en faveur de l'emploi des seniors. Celles-ci ne semblent toutefois pas suffisantes.

Pour respecter ses engagements pris lors du traité de Lisbonne, le législateur français a, pour la première fois, mis en place un dispositif contraignant.

Ainsi, pour favoriser une gestion active des seniors dans l'entreprise, l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale de 2009 incite les entreprises à conclure des accords ou établir des plans d'action en faveur de l'emploi des seniors.

À partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises comptant plus de 50 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action* en faveur de l'emploi des seniors, d'une durée maximale de trois ans.

À défaut, celles-ci s'exposent à une pénalité financière égale à 1% de la masse salariale.

Ces accords doivent comporter des objectifs chiffrés dans au moins trois des domaines suivants, cités dans le décret correspondant :

- le recrutement de salariés âgés ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'anticipation des évolutions de carrière ;
- la transmission des savoirs et des compétences, et le développement du tutorat ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre l'activité et la retraite.

Parallèlement, cette même loi supprime la possibilité offerte à un employeur de mettre d'office un salarié à la retraite. Elle facilite le cumul emploi-retraite pour tous les retraités à partir de 60 ans. Elle permettra aussi aux fonctionnaires de prolonger leur activité professionnelle jusqu'à 65 ans.

* À noter que de nombreux accords de branche sont signés ou en cours de signature (consulter le site www.travail-solidarite.gouv.fr). Par ailleurs, des accords en faveur de l'emploi des seniors ont été signés au sein de grands groupes, tels que Peugeot-Citroën, le CEA et Carrefour (consulter les sites correspondants).

Il faut signaler aussi que les agriculteurs dépendent d'un régime de retraite spécifique. Ces derniers peuvent poursuivre leur activité professionnelle au-delà de 65 ans.

En Franche-Comté, les métiers des services aux particuliers représentent plus de 10% de l'emploi total. Ils sont largement

occupés par des seniors (14%) et plus particulièrement par des femmes (85%).

D'autres métiers emploient également une part significative de personnes âgées de 55 à 64 ans. Ce sont les professions de l'enseignement et de la formation, de la banque et des assurances, des ingénieurs et

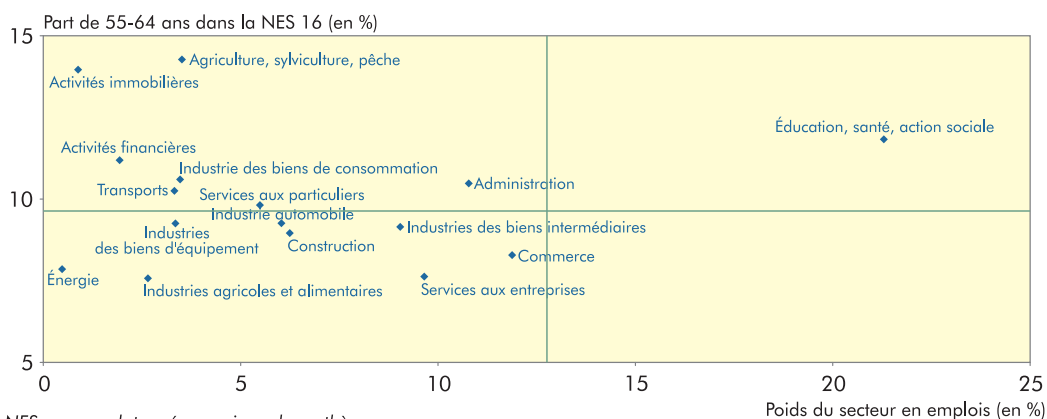
des cadres (13 % environ). Ces trois domaines ne recouvrent toutefois que 8% de l'emploi total régional.

Certaines professions sont occupées par une proportion de seniors encore plus importante (environ 20%). On peut citer les dirigeants d'entreprise, médecins, cadres administra-

tifs et cadres de la Fonction Publique. Ceci peut s'expliquer notamment par le système de retraite des cadres du secteur privé permettant, sous certaines conditions, de poursuivre une activité après l'âge conventionnel de départ à la retraite à 65 ans. Par ailleurs, en fonction de la durée de ses études, un médecin entre plus tard dans la vie active et quitte donc cette dernière plus tardivement. Occuper un poste de cadre ou de chef d'entreprise est sans doute l'aboutissement d'une longue et nécessaire expérience. Dans ce cas aussi, la prolongation de la période d'activité semble naturelle. Mais il faut souligner également que ces métiers sont, moins que d'autres, soumis à des contraintes d'ordre économique, comme dans la production, par exemple.

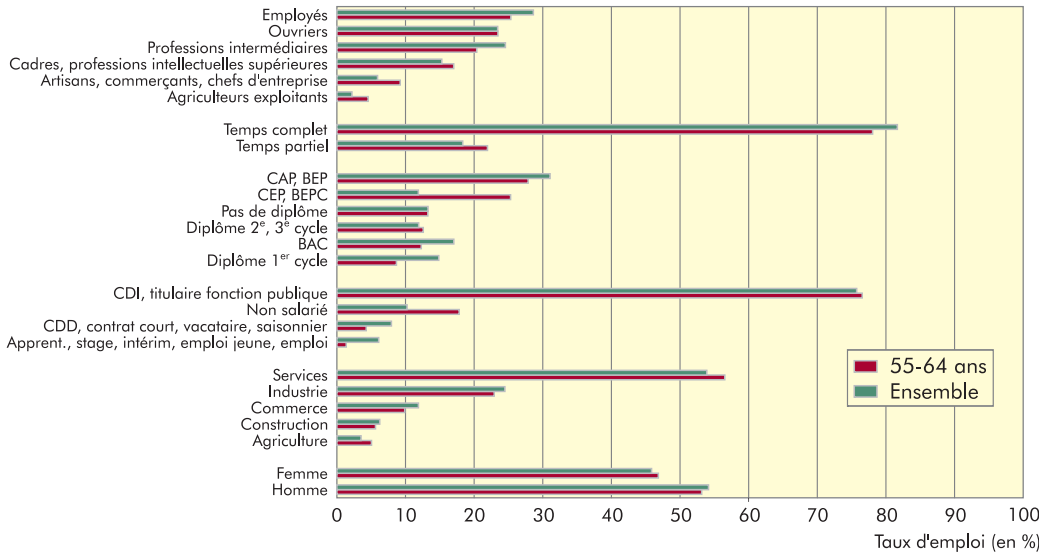
Les seniors dans l'éducation, la santé et l'action sociale : 12 % des effectifs

Les seniors en Franche-Comté par secteur (NES 16) en 2005



Les seniors : plutôt dans les emplois de cadres ou dans les professions indépendantes

Caractéristiques de l'emploi des 55-64 ans comparé à l'emploi de l'ensemble des actifs en Franche-Comté, en 2005



Source : INSEE (enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007)

Plutôt des jeunes dans les emplois « techniques » ou « physiques »

En Franche-Comté, le secteur du commerce représente 12% de l'emploi régional et fait travailler 8% des seniors. La

part de personnel de plus de 55 ans est également faible dans des secteurs tels que l'hôtellerie et la restauration. Les emplois proposés sont souvent saisonniers et sont soumis à une forte rotation du personnel. De plus, les horaires sont assez contraignants et nécessitent souvent

une station debout plus difficile pour les seniors. L'ensemble de ces contraintes explique la faible proportion de personnes plus âgées employées dans ce secteur.

Les services aux entreprises ne comptabilisent que 10% de l'emploi franc-comtois. La part

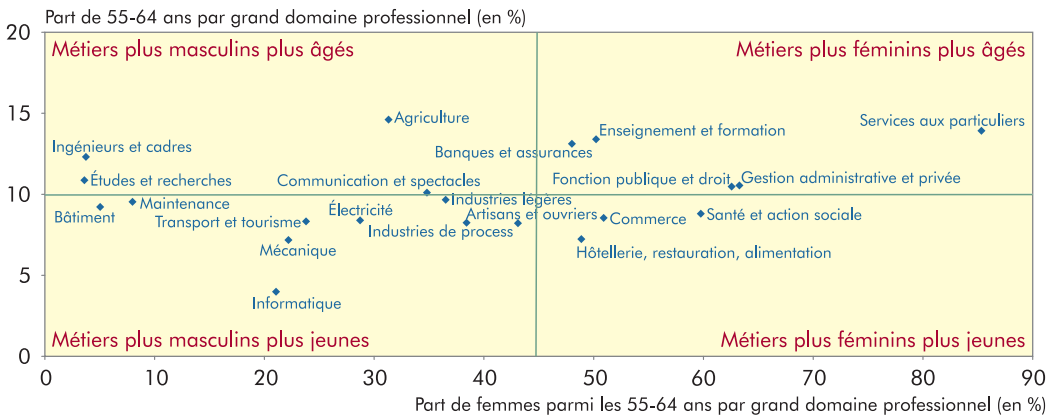
de seniors accueillie par ces derniers est également faible (8%). Ainsi, les 55-64 ans sont moins représentés dans les services opérationnels et la recherche et le développement. Ceci peut s'expliquer par la technicité et les diplômes requis, rendant ces emplois moins accessibles aux plus âgés. Maintenir l'accès à la formation professionnelle en faveur de ceux-ci, et l'adapter à leurs besoins, sont des enjeux importants pour l'emploi des seniors.

Les seniors sont également moins présents dans les secteurs de l'industrie agro-alimentaire et des biens d'équipements. Au sein de ces derniers, ils représentent 9% des effectifs. Ce secteur emploie une majorité d'ouvriers. Une entrée jeune dans la vie active et la pénibilité du travail incitent à un départ à la retraite anticipé. Aménager les postes de travail de production, pour les adapter aux seniors, est coûteux pour les entreprises. Ces dernières peuvent éviter ces dépenses en embauchant du personnel plus jeune, moins onéreux et de surcroît plus qualifié.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité des seniors est l'un des domaines d'action prévu par la loi (voir encadré). Certains sites de production ont déjà intégré cet axe d'amélioration dans leur accord. ■

L'ouverture des métiers aux seniors en 2005

Répartition des seniors par grand domaine professionnel (regroupement FAP) en Franche-Comté en 2005



Source : INSEE (enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007)

Véronique RIVERON

Définitions

- **Taux d'activité** = [(population active occupée + chômeurs) / population totale] X 100
- **Taux d'emploi** = (population active occupée / population totale) X 100
- **Population active** = actifs occupés + chômeurs
- **Population totale** = population active + population inactive

Les familles professionnelles de métiers (FAP) : les besoins d'analyse de l'emploi et du chômage par métier ont conduit à la création d'une nomenclature spécifique des métiers, rapprochant le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) utilisé par l'ANPE et la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), de l'INSEE. Les métiers sont regroupés en 86 familles professionnelles (FAP), elles-mêmes rassemblées en 22 grands domaines professionnels.

La nomenclature économique de synthèse (NES) : adoptée par l'INSEE en 1994, est une double nomenclature nationale - d'activités économiques et de produits - agrégée, pertinente pour l'analyse économique. Les regroupements constitués sont un dénominateur commun pour la présentation des statistiques économiques agrégées. Ils sont valables pour tous les domaines. Ils visent à refléter, autant que possible, le comportement d'agents confrontés à leur marché. Alors que la structuration de la NACE (nomenclature des activités dans la communauté européenne) et de la NAF (nomenclature d'activités française) font intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou l'organisation en filières de production.

La NES comprend 3 niveaux comportant respectivement 16, 36 et 114 positions. La version présentée ici a été actualisée en fonction des révisions de la NACE et de la NAF opérées en 2003. Les codes et libellés de la NES, à ses différents niveaux, sont présentés en français et en anglais. Ils sont accompagnés des correspondances entre NES et NAF (version française), NES et NACE (version anglaise).

Pour en savoir plus

- C. SCRIBE, Le maintien des seniors en emploi : un défi en région Centre comme partout en France, INSEE Centre, Info, janvier 2010, n° 160.
- N. BIGNON, M. GOUSSÉ, Les salaires des seniors du privé : plus élevés en moyenne, mais de moindres perspectives d'augmentation, INSEE DG, Portrait social, Édition 2009.
- C. WARZEE, Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020 : Le papy-boom n'explique pas tout, INSEE DG, Insee Première, septembre 2009, n° 1255.
- C. CELMA, X. PARAIRE, P. VALADOU, Les seniors et l'emploi en Guadeloupe, INSEE Guadeloupe, Études et partenariats, juillet 2009.
- F. LE BRIS, L'emploi des seniors : le défi des années à venir, INSEE Bretagne, Le Flash d'Octant, juin 2009, n° 151.
- B. LUQUET, L'emploi des seniors en Corse: des situations très contrastées, INSEE Corse, Quant'île, mai 2009, n° 7.
- S. AUVRAY, M.-J. DURR, L'activité des seniors en Alsace, INSEE Alsace, Chiffres pour l'Alsace, mai 2009, n° 3.
- A. DUTHILLEUL, Suivi de la situation de la France au regard des indicateurs de Lisbonne, Édition 2009, Conseil Économique, Social et Environnemental, mars 2009, Rapport n° 9.
- B. de la ROCHÈRE, Emploi des seniors aquitains : loin de l'objectif de Lisbonne, INSEE Aquitaine, Le quatre pages, octobre 2008, n° 180.
- JC. GIDROL, Un languedocien sur trois va cesser son activité dans les quinze prochaines années, INSEE Languedoc-Roussillon, Repères Synthèse pour l'économie du Languedoc-Roussillon, septembre 2008, n° 8.
- O. CHARDON, M.-A. ESTRADÉ, Les métiers en 2015, Centre d'analyse stratégique (CAS) et Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques (DARES), La Documentation française - Collection « Qualification & prospectives », janvier 2007.

- www.insee.fr/fr/regions/f-comte/
- www.travail-solidarite.gouv.fr/regions,586/franche-comte,749/
- www.insee.fr
- www.efigip.org
- www.acfci.cci.fr/formation/documents/PlanSenior_Rapport2010_Bonnes_%20pratiques_%20PME.pdf
- www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/
- www.cee-recherche.fr
- <http://www.sante-sports.gouv.fr/publications-de-la-drees,3891.html>
- www.cnaf.fr

Efigip (Emploi formation insertion groupement d'intérêt public)

Espace Lafayette - 8 rue Alfred de Vigny - 25000 BESANÇON Tél : 03 81 25 52 25 Fax : 03 81 25 52 20 www.efigip.org

INSEE Franche-Comté 8 rue Louis Garnier - BP 1997 - 25020 BESANÇON CEDEX Tél : 03 81 41 61 61 Fax : 03 81 41 61 99

Directeur de la publication : François Houssin Rédactrice en chef : Christiane Poncet Mise en page : Yves Naulin

© INSEE 2010 - dépôt légal : mai 2010