

Les seniors et l'emploi

Des situations et des enjeux différents selon les professions

Le maintien des seniors en emploi est un enjeu important. L'allongement de la durée de cotisations pour le bénéfice d'une retraite entière y incite. En revanche, certaines pratiques sociales des employeurs comme des intéressés eux-mêmes, constituent des freins à ce maintien. Les premiers peuvent trouver des avantages à se passer des travailleurs les plus âgés. Les seconds attendent parfois avec impatience le départ en retraite. La conjoncture de l'emploi n'aide certainement pas non plus à progresser vers les objectifs chiffrés il y a plus de dix ans (Lisbonne) et loin d'être atteints. Ne méconnaissant pas les difficultés, des politiques publiques se sont attachées à faciliter ce maintien dans l'emploi. Alors même que se mettent en place de nouvelles mesures, comme les contrats de génération, il est possible de faire le point sur l'emploi des seniors au début de cette décennie. C'est l'objet de cette étude. Une autre publication⁽¹⁾ mesure les évolutions plus ou moins certaines d'ici 2020 et l'impact des politiques publiques les plus récentes.

En 2009, en Basse-Normandie, les emplois occupés par les seniors représentent un quart de l'emploi total. En France, la proportion varie d'une région à l'autre, de 23 % dans le Nord-Pas-de-Calais à 27 % dans le Limousin, suivant la structure démographique propre à chaque territoire. La Basse-Normandie, elle, est très proche de la moyenne métropolitaine.

Le taux d'emploi diminue rapidement à partir de 55 ans, en Basse-Normandie comme en France. Les seniors en emploi ont ainsi, dans leur écrasante majorité, moins de 60 ans.

Peu nombreux, les emplois occupés au-delà de 60 ans sont souvent des emplois occasionnels ou de courte durée⁽²⁾. Entre 25 ans et 49 ans (c'est-à-dire en excluant les débuts de carrière des jeunes), 4,2 % des emplois sont considérés comme emplois occasionnels ou de courte durée. Cette proportion passe à 4,7 % entre 50 et 54 ans, 6,4 % entre 55 et 59 ans, 24,4 % entre 60 et 64 ans et 51,5 % entre 65 et 69 ans. Une partie des titulaires de ces emplois occasionnels ou de courte durée perçoivent aussi une retraite.

À partir d'un certain âge, disposer de la faculté d'adapter sa durée du travail est un facteur de maintien dans l'emploi. Cette faculté est plus importante dans les professions non salariées que dans les professions salariées où la part des seniors est en conséquence plus élevée, tout comme la proportion des personnes de 60 ans et plus parmi les seniors. Pour les non salariés, la part d'emplois occasionnels ou de courte durée tous âges confondus est de 12 % (5,1 % pour les salariés), la part de seniors dans l'emploi total est de 36,9 % (23,4 % pour les salariés) et la proportion des 60 ans et plus parmi les seniors est de 17,2 % (6,3 % pour les salariés).

⁽¹⁾ "Les seniors et l'emploi - Quelle évolution à l'horizon 2020 ?", Cent pour cent n°243, Insee Basse-Normandie, juin 2013

⁽²⁾ Depuis 2004, le recensement de la population permet de mieux prendre en compte les actifs ayant un emploi, même occasionnel ou de courte durée. Le titulaire d'un emploi de ce type se considère "actif" mais aussi étudiant, retraité, chômeur ou personne au foyer, plutôt que personne "exclusivement en emploi".

n° 242 - juin 2013

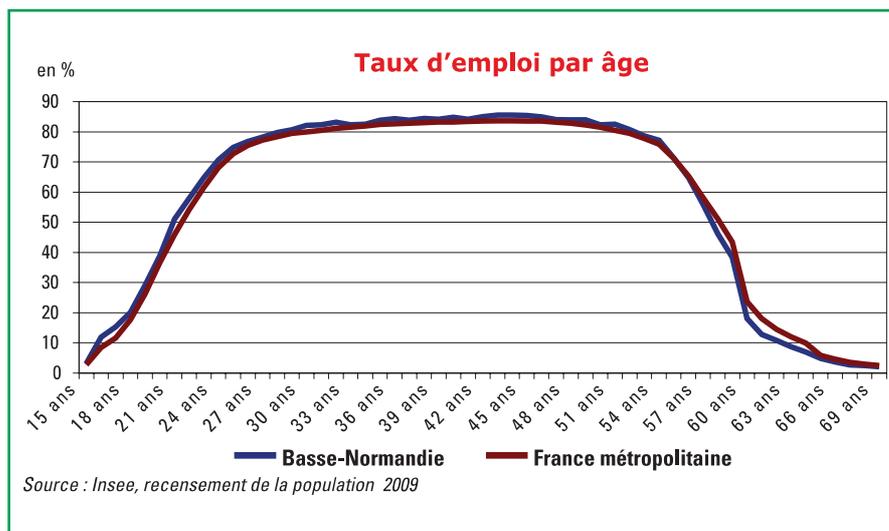
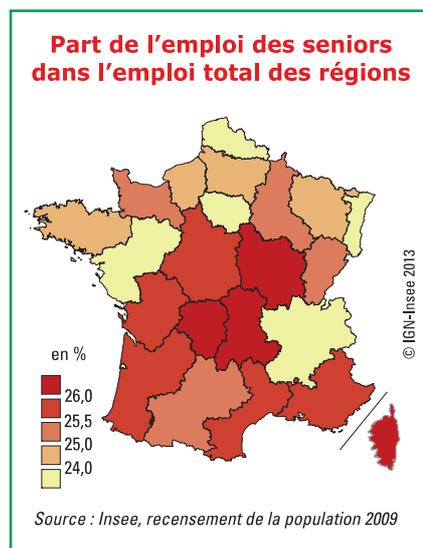


Chez les salariés, la stabilité dans l'emploi s'installe seulement au bout de plusieurs années d'expérience professionnelle. Les plus jeunes changent souvent d'emploi et d'employeur. Les plus anciens, jusqu'à 60 ans, ont plus souvent un emploi stable. Puis, au-delà de 60 ans, les contrats courts font à nouveau leur apparition. Ainsi, pour 100 contrats de travail sans limite de durée, on dénombre 15 contrats à durée limitée entre 60 et 65 ans et 22 entre 65 et 69 ans, contre 7 seulement entre 50 et 59 ans.

Plus d'actifs âgés dans les professions libérales

En ajoutant les cadres salariés aux professions non salariées, on obtient l'ensemble des catégories les plus présentes parmi les seniors en emploi. Agriculteurs, commerçants, artisans, professions libérales, chefs d'entreprise, cadres des entreprises et cadres de la Fonction publique représentent 28 % des emplois de seniors en Basse-Normandie, ces catégories concentrant seulement 21 % de l'emploi total tous âges confondus.

Les agriculteurs sont le cas typique de profession où l'activité réduite favorise le maintien en emploi. 40 % des agriculteurs avaient 50 ans ou plus en 2009. Ceux dépassant 59 ans occupaient une fois sur trois un emploi occasionnel ou de courte durée, sur une exploitation de taille réduite ou dans le cadre familial. Les artisans présentent un profil semblable. Les professions libérales sont, quant-à elles, celles où la proportion d'actifs âgés d'au moins 50 ans est la plus forte (45 %). Parmi elles, les médecins spécialistes détiennent le record (64 %), suivis des médecins généralistes (58 %).



Parmi les salariés, la proportion de seniors est importante chez les employés des services aux particuliers et dans certaines professions de la Fonction publique. Ces catégories, toutes concernées par l'enjeu du remplacement des départs ces prochaines années, ont toutefois des logiques de recrutement et d'évolution de carrière très différentes.

Les services aux particuliers sont un secteur très féminisé⁽³⁾. Les employés y sont encore souvent peu qualifiés, même si un changement est à l'oeuvre. Si la part des 50 ans et plus stagne à 12 % dans la restauration et dans l'hôtellerie et ne dépasse pas 7 % chez les coiffeurs et esthéticiens, elle atteint des records dans les professions d'aide aux particuliers : 45 % chez les employés de maison, 36 % chez les aides à domicile et les aides ménagères, 35 % chez les assistantes maternelles... Les temps incomplets et les employeurs multiples y sont nombreux. Le secteur se prête plus que d'autres au morcellement de la journée de travail permettant des emplois en activité réduite, notamment pour des reprises d'activité ou des "deuxièmes carrières".

Dans les services directs aux personnes, la croissance des besoins sociaux favorise l'augmentation des effectifs en emploi, les politiques publiques y aidant aussi (chèques emploi-services).

Dans la Fonction publique⁽⁴⁾, qui recrute le plus souvent des jeunes sortant du système scolaire, c'est le ralentissement des

⁽³⁾ "Les services à la personne - un secteur économique en croissance, des emplois à professionnaliser", Cent pour cent n° 214, Insee Basse-Normandie, avril 2011.

⁽⁴⁾ Y compris le secteur privé "administré", comme le secteur privé de santé.

Les chiffres clés de l'emploi des seniors

148 600 seniors ont un emploi en Basse-Normandie en 2009 :

- 55 %** âgés de 50 à 54 ans
- 37 %** âgés de 55 à 59 ans
- 7 %** âgés de 60 à 64 ans
- 1 %** âgés de 65 à 69 ans

Ils représentent 25,1 % des emplois totaux de la région.

recrutements compensant les départs en retraite qui a conduit à l'accroissement de la part des personnels les plus âgés. La déformation de la pyramide des âges est particulièrement nette dans l'administration. Elle est plus faible dans les secteurs où de forts besoins sociaux appellent le maintien de recrutements (aides-soignants, aides médicaux-psychologiques...), et dans les professions réclamant des aptitudes physiques particulières (ambulanciers).

L'entreprise garde peu de seniors en emploi

A l'opposé, la part des seniors en emploi est inférieure à la moyenne dans la majorité des professions salariées en entreprise, quel que soit le niveau de qualification, de l'ouvrier et l'employé à l'ingénieur et au cadre, à l'exception notable des cadres administratifs et commerciaux.

Accidents du travail et expositions professionnelles aux nuisances

Les seniors sont-ils plus exposés aux accidents du travail que les autres salariés ? Il semble que non. Mais, en revanche, les conséquences, pour eux, sont plus graves. C'est ce qui ressort de l'examen des données de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat) de Normandie.

Ainsi, en Basse-Normandie, entre 1999 et 2010, les accidents du travail avec arrêt concernant les personnes de 50 ans et plus représentent 13 % de l'ensemble des accidents du travail enregistrés par la Carsat. Les salariés de 50 ans et plus représentent quant à eux 24 % de l'ensemble des salariés. Cependant, en nombre de journées indemnisées, la part des seniors atteint 20 %, la durée moyenne des arrêts étant de 59 jours pour les seniors, beaucoup plus élevée que pour les moins de 50 ans (35 jours). Encore plus grave, la part des seniors dans les accidents du travail ayant occasionné une reconnaissance d'incapacité permanente grimpe à 28 %. Cette proportion tend à augmenter fortement ces dernières années (32 % en 2009, 36 % en 2010), pour partie, probablement, en lien avec l'augmentation du nombre de travailleurs âgés. On observe aussi que les accidents du travail touchent les travailleurs âgés d'autant plus qu'ils avancent en âge.

Le degré d'exposition professionnelle à des nuisances ne peut être établi par région. Cependant, l'enquête nationale SUMER 2009-2010 de la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du Ministère du Travail et de l'Emploi (Dares) dresse un état des lieux valable en France métropolitaine, selon l'âge des salariés, qui complète utilement les statistiques sur les accidents du travail. Les contraintes et nuisances sur lesquelles portait l'enquête étaient les suivantes : les contraintes organisationnelles et relationnelles ; les ambiances et contraintes physiques ; les expositions aux agents biologiques ; les expositions aux agents chimiques.

Globalement, il s'avère que les seniors subissent relativement moins de contraintes et nuisances au travail que les autres salariés. Mais les situations sont très diverses. Dans quelques secteurs d'activité, ce sont au contraire des surexpositions qui peuvent être constatées.

En moyenne, tous secteurs d'activité confondus, les expositions moindres concernent la plupart des contraintes horaires de travail : le travail le dimanche et les jours fériés, le travail de nuit... En revanche, les astreintes ou les allongements imprévus de la durée du travail concernent autant les seniors que les autres salariés. Les seniors sont aussi moins exposés aux contraintes physiques (manutention de charges lourdes, position debout...). Mais, même en retrait par rapport aux autres salariés, le niveau de contrainte peut rester très élevé (contraintes posturales). L'environnement de travail est plutôt moins pénible (travail en extérieur, ambiance bruyante...). Les expositions aux agents chimiques apparaissent moindres également, mais les écarts ne sont pas considérables. Pour les expositions aux agents biologiques (surtout dans la santé et l'action sociale), l'écart est quasi nul. Enfin, concernant les contraintes organisationnelles et les risques psychoaffectifs, qui ont tendance à s'accroître pour l'ensemble des salariés davantage que les autres types de nuisance, les seniors sont à peine mieux lotis que les autres salariés. Les tensions avec le public restent un risque très élevé quel que soit l'âge, de même que l'obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue, ou l'obligation de se dépêcher toujours ou souvent. En revanche, la contrainte liée aux rotations de poste est beaucoup moins forte pour les seniors.

Expositions professionnelles à des nuisances en France métropolitaine (Proportion de travailleurs concernés)

Contraintes et risques	Moins de 50 ans	Seniors
	en %	
Contraintes horaires de travail		
Travail le dimanche et les jours fériés	35,2	27,1
Horaires variant selon le jour	24,2	17,8
Travail en équipes	16,9	12,6
Travail de nuit	15,5	11,3
Travail effectif supérieur à l'horaire prévu	17,8	17,8
Astreintes	10,0	10,2
Contraintes physiques		
Contraintes posturales	75,5	70,1
Position debout	47,9	39,7
Manutention de charges lourdes	39,2	30,8
Contraintes d'environnement pénible		
Travail en extérieur	13,5	10,6
Ambiance bruyante	34,1	27,3
Exposition à un ou plusieurs agents chimiques	33,9	30,6
Exposition à des agents biologiques	22,1	22,7
Contraintes organisationnelles et risques psychoaffectifs		
Tensions avec le public	67,3	65,0
Obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue	57,7	53,2
Rotation régulière et changement de poste	45,2	36,6
Gestes répétitifs	25,5	22,5

Source : Direccte Basse-Normandie, Carsat Normandie

Accidents du travail entre 1999 et 2010 en Basse-Normandie selon l'âge

	Moins de 50 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Total
Accidents du travail (en %)	87	8	4	1	100
Accidents du travail avec invalidité partielle (en %)	72	17	10	1	100
Journées indemnisées (en %)	80	12	7	1	100
Durée moyenne des arrêts de travail (en jours)	35	56	64	65	38

Source : Direccte Basse-Normandie, Carsat Normandie

Cette part est particulièrement faible chez les employés de commerce (11,8 %), profession caractérisée par un turn-over important de jeunes. Dans les métiers techniques de niveau ingénieur et cadre, la proportion de seniors est faible dans l'informatique, le contrôle-qualité, la logistique, la maintenance ou les méthodes (17 %) mais plus proche de la moyenne dans les industries traditionnelles (mécanique, métallurgie, agroalimentaire...). Dans les professions intermédiaires, la proportion augmente chez les contremaîtres et les agents de maîtrise, l'accès à ces qualifications étant parfois le résultat de la promotion interne en fin de carrière.

De façon générale, en entreprise, les 60 ans et plus sont l'exception : 8 % des seniors chez les cadres (administratifs, commerciaux ou techniques), 6 % chez les employés et 5 % dans les professions intermédiaires.

Globalement, la part des 50 ans et plus est faible également parmi les ouvriers. Leur taux d'emploi chute encore plus brutalement que pour les autres professions au-delà de 55 ans. Parmi les ouvriers seniors, 61 % ont entre 50 et 54 ans, 35 % entre 55 et 59 ans et 4 % seulement 60 ans ou plus. Si la possibilité d'aménager son temps de travail est un facteur de maintien dans l'emploi, la pénibilité engendre l'exclusion du monde du travail chez les ouvriers les plus âgés. Des disparités existent cependant. La part des seniors est plus forte chez les ouvriers qualifiés dans l'industrie et les travaux publics, essentiellement des hommes, que chez les ouvriers

Méthode

Maintenir les seniors dans la vie active est un enjeu fort pour la société. Globalement la France reste éloignée de l'objectif communautaire de 50 % pour le taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus, mais les disparités sont nombreuses, d'un territoire à l'autre, d'une profession à l'autre. C'est la raison pour laquelle la Maison de l'emploi et de la formation du Cotentin (Mef), la Direccte de Basse-Normandie et l'Insee se sont associés pour mobiliser les sources d'information sur l'emploi des seniors dans la région, et mettre à disposition les principales données pouvant être utiles à l'action publique pour l'emploi des seniors.

Dans cette étude, on désigne par seniors les personnes ayant 50 ans ou plus. Pour étudier les seniors en emploi, on retient les personnes ayant entre 50 et 69 ans.

L'état des lieux sur les seniors en emploi a été réalisé par l'Insee à partir des données du recensement de la population de 2009. La Direccte de Basse-Normandie a quant à elle exploité les données de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat) de Normandie relatives aux accidents du travail, ainsi que l'enquête Sumer (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) réalisée en 2009-2010 par 2 400 médecins du travail auprès de 48 000 salariés du secteur privé, des hôpitaux publics et d'une partie de la fonction publique d'État et des collectivités territoriales.

non qualifiés, majoritairement des femmes. Les métiers d'ouvriers qualifiés dans l'artisanat (métiers de bouche, bâtiment, réparation automobile...) emploient également peu de seniors.

Michel MOISAN
Insee

Christine CORBIN
Direction régionale
des entreprises, de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi

**DIRECTION RÉGIONALE
DE L'INSEE
DE BASSE-NORMANDIE**

5 rue Claude Bloch
BP 95137
14024 CAEN cedex
Tél. : 02 31 45 73 33

www.insee.fr/basse-normandie

Directrice de la publication :
Maryse CHODORGE

Service études et diffusion :
Julien BECHTEL

Rédacteur en chef :
Didier BERTHELOT

Composition PAO :
Françoise LEROND
Marie-Isabelle LARDET

Attaché de presse :
Philippe LEMARCHAND
02 31 15 11 14

© Insee 2013