

Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé

Patrick Aubert*

En 2000, les quinquagénaires ne se répartissent pas dans l'emploi salarié de la même manière que leurs cadets. Leur poids est plus élevé dans les établissements grands et anciens. Ils sont également plus nombreux dans l'industrie, la finance et l'immobilier.

Une part importante de quinquagénaires dans un secteur donné ne signifie pas pour autant une employabilité élevée. Elle traduit surtout l'historique des embauches, des licenciements et des départs en retraite passés. La situation est différente si l'on observe l'évolution de l'emploi. Entre 1995 et 2000, l'emploi des quinquagénaires a principalement diminué dans l'industrie, notamment parmi les non-qualifiés. Cette diminution provient surtout d'un contexte défavorable pour l'emploi dans les secteurs industriels. À variation constante des effectifs totaux, l'évolution de l'emploi des quinquagénaires est la plus favorable dans les secteurs des services aux entreprises, de la santé-éducation et des activités associatives. Elle est la plus défavorable dans le commerce, l'énergie, la finance.

Les quinquagénaires sont mieux payés que leurs cadets et ont plus souvent recours au temps partiel après 55 ans. Un recours au temps partiel relativement élevé semble de plus associé à une évolution favorable de leur emploi. Le lien entre emploi et salaire relatif est, en revanche, complexe. Un salaire relatif élevé pour les quinquagénaires est associé à une évolution plutôt défavorable dans les emplois non qualifiés, et plutôt favorable dans les emplois très qualifiés.

* Patrick Aubert appartient à la division Marchés et stratégies d'entreprise du département des Études économiques d'ensemble de l'Insee.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Le taux d'activité des plus de 50 ans en France s'élève à 29,4 % en mars 2000 (1). Même si ce taux est en augmentation depuis 1998, sous l'effet notamment de l'arrivée à la cinquantaine des générations du baby-boom, c'est néanmoins l'un des plus bas en Europe. Dans le contexte général de vieillissement de la population, cette faible participation des plus de 50 ans au marché du travail est l'objet de préoccupations croissantes. Elle est notamment à l'origine de l'objectif adopté par les pays de l'Union européenne au cours des sommets de Lisbonne (2000) et Stockholm (2001), qui vise à atteindre, en 2010, un taux d'emploi moyen de 50 % pour la tranche d'âge des 50-64 ans.

La faiblesse des taux d'emploi et d'activité des salariés de plus de 50 ans a déjà fait l'objet de plusieurs études (cf. encadré 1). La plupart d'entre elles se placent néanmoins dans l'optique de l'offre de travail. Elles analysent, du point de vue des individus, les caractéristiques et les déterminants de l'arbitrage entre poursuite et retrait de l'activité. Les études spécifiques de la demande de travail des salariés de plus de 50 ans sont, en revanche, moins nombreuses. Les déterminants de l'emploi de salariés âgés par les entreprises sont, en effet, empiriquement moins bien connus.

Afin d'enrichir le débat sur l'activité des salariés âgés, on s'intéresse ici plus particulièrement au rôle de la demande de travail sur l'emploi des quinquagénaires, c'est-à-dire des

salariés âgés de 50 à 59 ans (2). Le poids de cette classe d'âge dans l'emploi s'est en effet fortement accru depuis quelques années (cf. graphique I). Pour éclairer la question de leur « employabilité », les caractéristiques et les déterminants de l'emploi des quinquagénaires sont analysés du point de vue des établissements à partir de données exhaustives couvrant l'ensemble du secteur privé et semi public en France en 2000 (cf. annexe 1 pour une présentation des données utilisées et des définitions retenues).

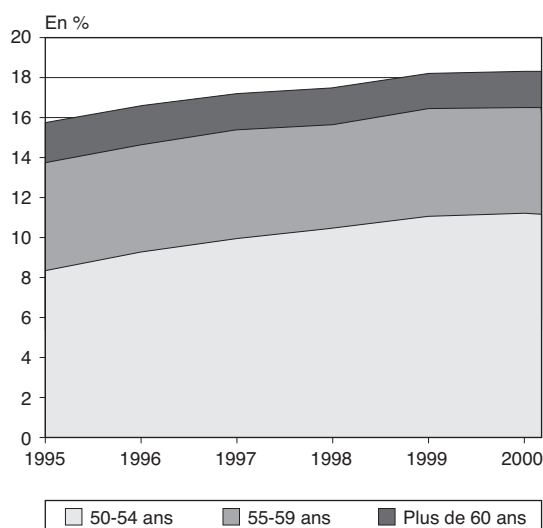
Les quinquagénaires dans l'emploi salarié

Les quinquagénaires ne se répartissent pas dans l'emploi de la même manière que leurs cadets. Ils sont moins souvent salariés et travaillent plus souvent dans le secteur public. En 2000, la tranche d'âge de 50 à 59 ans représente ainsi, en moyenne, 20,1 % de l'ensemble des actifs occupés, mais 29,8 % des non-salariés, 22,4 % des salariés de l'État et des collectivités territoriales, 21,5 % des entreprises publiques et 17,3 % des salariés du privé (3).

Une répartition plus hétérogène par secteur que par taille d'établissement

Au sein même de l'emploi salarié du secteur privé, les différentes classes d'âge ne se répartissent pas de manière identique. Les quinquagénaires sont notamment surreprésentés dans la plupart des secteurs industriels

Graphique I
Augmentation du poids des salariés âgés dans l'emploi du secteur privé



Source : DADS, 1995 à 2000.

1. La faiblesse de ce taux provient du fait que sont inclus dans cette population les plus de 60 ans, majoritairement à la retraite. Si l'on ne considère que les 50 à 59 ans, le taux d'activité s'élève à 72,8 % en 2000 c'est-à-dire, en distinguant par sexe, 80,8 % pour les hommes et 65 % pour les femmes. Dans tous les cas, ces taux d'activité sont près de 15 points de pourcentage en dessous des mêmes taux pour les 40 à 49 ans (source : Enquête Emploi, mars 2000).

2. On se restreint intentionnellement aux salariés de 50 à 59 ans, en excluant du champ de l'étude les salariés ayant dépassé l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans. Ces salariés sont en effet très particuliers et il est très difficile de savoir dans quelle mesure le fait qu'ils soient présents ou non dans un établissement s'explique par la demande de travail. On distingue aussi les 50-54 ans et les 55-59 ans. Cette distinction se justifie d'une part par des motifs démographiques : les 50-54 ans en 2000 sont issus des premières cohortes du baby-boom, nées à partir de 1946. L'âge de 55 ans représente d'autre part un seuil important pour des raisons institutionnelles : c'est l'âge minimal pour prétendre à un certain nombre de systèmes de retrait anticipé d'activité (pré-retraite, chômage avec dispense de recherche d'emploi).

3. Ces résultats sont issus des données de l'Enquête Emploi de mars 2000. Ils sont un peu différents de ceux issus des DADS présentés ici, puisqu'il s'agit de pourcentages du nombre total d'individus, et non du nombre total de jours travaillés (cf. annexe 1 pour la présentation des données et de la méthode).

L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS ÂGÉS : UN BILAN DES ÉTUDES

La faiblesse des taux d'activité des plus de 50 ans est un phénomène commun à l'ensemble des pays de l'OCDE et a, à ce titre, fait l'objet de nombreuses études. On peut par exemple se reporter à Bommier, Magnac et Roger (2001) pour une synthèse de la littérature théorique et empirique sur le thème de l'activité des travailleurs à l'approche de la retraite (1). Les principales conclusions de ces études sont rappelées ici.

Des fins de carrière souvent complexes

Les taux d'activités des hommes âgés de 55 à 64 ans ont décliné fortement et continûment depuis les années 1960. Cette diminution est moins nette depuis 1995, mais il s'agit, en grande partie, d'un effet mécanique dû à l'arrivée de la cinquantaine des générations du baby-boom, plutôt que d'une véritable modification du comportement d'activité des plus âgés. La situation des femmes est plus complexe puisque la précocité de leur cessation d'activité est atténuée par leur plus grande participation au marché du travail depuis quelques décennies.

Un second enseignement concerne la complexité des parcours des salariés âgés entre l'emploi et la retraite à taux plein, avec l'émergence de nombreuses catégories transitoires : chômage, invalidité, préretraite ou emploi à temps partiel. On estime ainsi que seules quatre personnes sur dix sont en emploi en France lorsqu'elles liquident leurs droits à la retraite (Blanchet et Monfort, 1996 ; Dangerfield, 1999). De la même façon, une partie seulement des salariés âgés qui quittent leur emploi deviennent chômeurs, les autres s'orientant vers d'autres dispositifs tels que la perception de pensions d'invalidité, la préretraite ou la dispense de recherche d'emploi.

Le recours à ces catégories transitoires varie, par ailleurs, d'un secteur à l'autre : le recours à la préretraite est plus fréquent dans le secteur industriel, contrairement au secteur de la construction, où les salariés passent plutôt par le chômage ou l'invalidité, ou à celui du tertiaire, caractérisé par un passage direct du plein emploi à la retraite plus fréquent (Burricand et Roth, 2000).

On observe également une forte influence du niveau de formation sur le taux d'activité aux âges élevés. Ainsi en 2000, le taux d'activité des 55-59 ans est de 84 % pour les diplômés du supérieur, alors qu'il n'est que de 51 % pour les non-diplômés (2).

L'impact du chômage et des systèmes de préretraite sur l'offre de travail des salariés âgés

La synthèse de Bommier, Magnac et Roger (2001) souligne également la dissymétrie entre les travaux portant sur l'offre de travail des salariés âgés et ceux, beaucoup moins nombreux, portant sur la demande de tels travailleurs par les entreprises.

De nombreuses études se placent en effet du point de vue des individus pour essayer d'expliquer le faible taux d'activité des plus de 50 ans en France et dans d'autres pays du monde. Dans ces études, on s'intéresse principalement aux déterminants des comportements de cessation ou de poursuite de l'activité. Ces travaux permettent notamment de comprendre dans quelle mesure les divers dispositifs institutionnels peuvent inciter les salariés à choisir une cessation d'activité plus précoce.

Par exemple, Givord (2002) estime l'impact des taux de chômage et de préretraite sur le taux d'activité des travailleurs âgés à partir de données macroéconomiques. Elle souligne un effet massif des systèmes de préretraites sur le taux d'activité des 55-59 ans qui expliquerait l'essentiel de sa diminution entre 1970 et 1998. En ce qui concerne le taux d'activité des hommes âgés, ces estimations mettent également en lumière un effet « chômeur découragé », puisque la corrélation négative entre taux d'activité des hommes âgés et taux de chômage confirme l'existence d'une flexion conjoncturelle de ce taux.

D'autres travaux tentent d'estimer l'effet des dispositifs institutionnels sur l'activité des salariés âgés en modélisant leur comportement de cessation d'activité. C'est le cas des modèles « de choix d'options » ou des modèles de programmation dynamique (Mahieu et Sédillot, 2000 et 2001). Les estimations de ces modèles aboutissent à des résultats contrastés selon Bommier, Magnac, Roger (2001). Certaines estimations ne trouvent pas d'impact significatif des pensions de retraite, quand d'autres suggèrent qu'elles ont un effet désincitatif important sur l'activité des plus de 50 ans.

Les entreprises ont-elles un comportement d'éviction face aux salariés âgés ?

La plupart des auteurs soulignent également l'importance de la demande de travail comme déterminant de la faible participation des plus de 50 ans au marché du travail (cf. par exemple Jolivet, 2001). Des mesures d'incitation au maintien dans l'activité, ciblées sur l'offre, ne peuvent contribuer à un relèvement des taux d'emploi que si elles s'accompagnent d'un emploi effectif des travailleurs de plus de 50 ans. Cet aspect joue cependant aussi bien sur leurs taux d'emploi que sur leurs taux d'activité. Une plus grande difficulté d'accès à l'emploi peut inciter les salariés les plus âgés à se retirer de l'activité : c'est l'effet de « chômeur découragé ».

Néanmoins, si la plus faible « employabilité » des salariés les plus âgés est un argument récurrent dans le débat public, elle reste encore assez peu étudiée. En particulier, l'existence de pratiques discriminatoires à



1. On pourra également se reporter à Givord (2002) pour une étude statistique et économétrique dans le cas français.
2. Source : Enquête Emploi, mars 2000.

Encadré 1 (suite)

l'encontre des salariés les plus âgés se justifie généralement en invoquant la grande difficulté des chômeurs âgés à retrouver un emploi, plutôt que par l'observation directe de pratiques d'éviction de la part des entreprises.

D'un point de vue théorique, on peut regrouper les déterminants potentiels du comportement des entreprises vis-à-vis des salariés de plus de 50 ans autour de trois grands axes.

Un certain nombre de facteurs sociologiques ou psychologiques peuvent influencer le comportement des dirigeants d'entreprise par rapport à la main-d'œuvre âgée. Les difficultés des salariés de plus de 50 ans sur le marché de l'emploi pourraient ainsi découler d'une image négative de la part des employeurs, qui serait source d'une « discrimination selon l'âge ». Certaines études soulignent en effet la réticence de nombreux chefs d'entreprise à embaucher des salariés de plus de 50 ans, même lorsqu'ils font face à des difficultés de recrutement (Richet-Mastain, 2003). De nombreux dirigeants ont également une image assez négative des performances économiques des salariés les plus âgés (Monso et Tomasini, 2003).

La demande de travail de salariés âgés peut également traduire des problèmes de coût salarial et de productivité de ces salariés. La croissance des coûts salariaux avec l'âge (cf. Aubert (2003) pour le profil des coûts salariaux moyen), fruit de politiques de rémunération fondées sur l'ancienneté, peut inciter certains chefs d'entreprise à employer de préférence des salariés jeunes. Cet effet sera d'autant plus marqué si la différence de productivité entre salariés jeunes et âgés ne compense pas la différence de salaire. Or plusieurs facteurs pourraient contribuer à une diminution de la productivité des salariés en fin de carrière. Cette diminution pourrait, par exemple, découler d'une obsolescence de leurs qualifications, d'une faible capacité d'adaptation aux nouvelles technologies, de problèmes de santé plus fréquents impliquant plus d'absences, voire d'une moindre motivation. La proximité de l'horizon de la retraite réduit par ailleurs l'intérêt de l'investissement en formation pour les salariés de plus de 50 ans, ce qui est une source supplémentaire d'une productivité plus faible. En pratique, plusieurs études soulignent en effet une chute du taux d'accès à la formation continue à partir de 45 ans (Lainé, 2003).

Cette hypothèse d'un « décrochage » généralisé entre salaire et productivité après 50 ans semble cependant infirmée par les études empiriques sur données françaises (Crépon, Deniau et Perez-Duarte, 2003 ; Aubert et Crépon, 2003). La possibilité de diminuer ses coûts salariaux par l'éviction de salariés âgés peut de plus s'avérer plus difficile qu'il n'y paraît. Par exemple, le départ d'un cadre âgé et le recrutement d'un jeune ne signifie pas automatiquement le remplacement de l'un par l'autre. Ils peuvent provoquer, au contraire, plusieurs promotions en chaîne. Ces progressions hiérarchiques étant généralement associées à des progressions salariales, leur coût financier peut s'avérer

supérieur au gain induit par le départ du cadre âgé (Insee-Dares-Liaisons Sociales, 1996).

Le troisième type d'explication des déterminants de la demande de travailleurs âgés met en jeu le rôle de coûts d'ajustement. Les salariés de plus de 50 ans se distinguent en effet des salariés plus jeunes par le coût de leur licenciement. Cette différenciation est néanmoins ambiguë. D'un côté, la contribution Delalande tend à augmenter le coût de licencier un salarié au-delà de 50 ans (3). D'un autre côté, l'existence de dispositifs institutionnels d'accueil (tels que les différents régimes de préretraite ou le chômage en dispense de recherche d'emploi) peuvent inciter les entreprises à se séparer plutôt des salariés de plus de 50 ans, si le coût d'une mise en préretraite est inférieur à celui d'un licenciement.

Ces trois facteurs (image négative des seniors, décroissance du ratio productivité/salaire, rôle des coûts d'ajustement) ne se traduisent pas par les mêmes incitations dans tous les établissements. La taille est ainsi un facteur important de différenciation. Plusieurs dispositifs institutionnels se déclinent en effet de manière différente dans les petits et dans les grands établissements. Les modalités de la contribution Delalande sont, par exemple, différentes entre les établissements de plus ou moins de 20 salariés de 1993 à 1998, et entre ceux de plus ou moins de 50 salariés depuis 1998. La taille peut également jouer sur la gestion des âges des différents établissements pour d'autres motifs que les dispositifs institutionnels. Les politiques de gestion de la main-d'œuvre diffèrent généralement entre petits et grands établissements, avec une rotation de la main-d'œuvre souvent plus forte dans les petites structures. La présence de syndicats est également plus fréquente dans les grands établissements.

Le secteur différencie également les établissements vis-à-vis des déterminants de la demande de salariés âgés, du fait de l'existence de dispositifs sectoriels de préretraite. On peut citer en particulier, le dispositif propre au secteur de la sidérurgie. Des dispositifs comme la CAATA (4), spécifiques aux travailleurs de l'amiante, ne concernent de même que les établissements de certains secteurs.

3. Voir, par exemple, Bommier, Magnac et Roger (2003) pour une estimation de l'effet de la contribution Delalande sur l'emploi des salariés de plus de 50 ans.

4. La CAATA (Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante) concerne les salariés et anciens salariés d'établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, de ports, ainsi que d'établissements de construction et de réparation navale. Les listes d'établissements pouvant ouvrir droit à cette préretraite sont fixés par arrêtés.

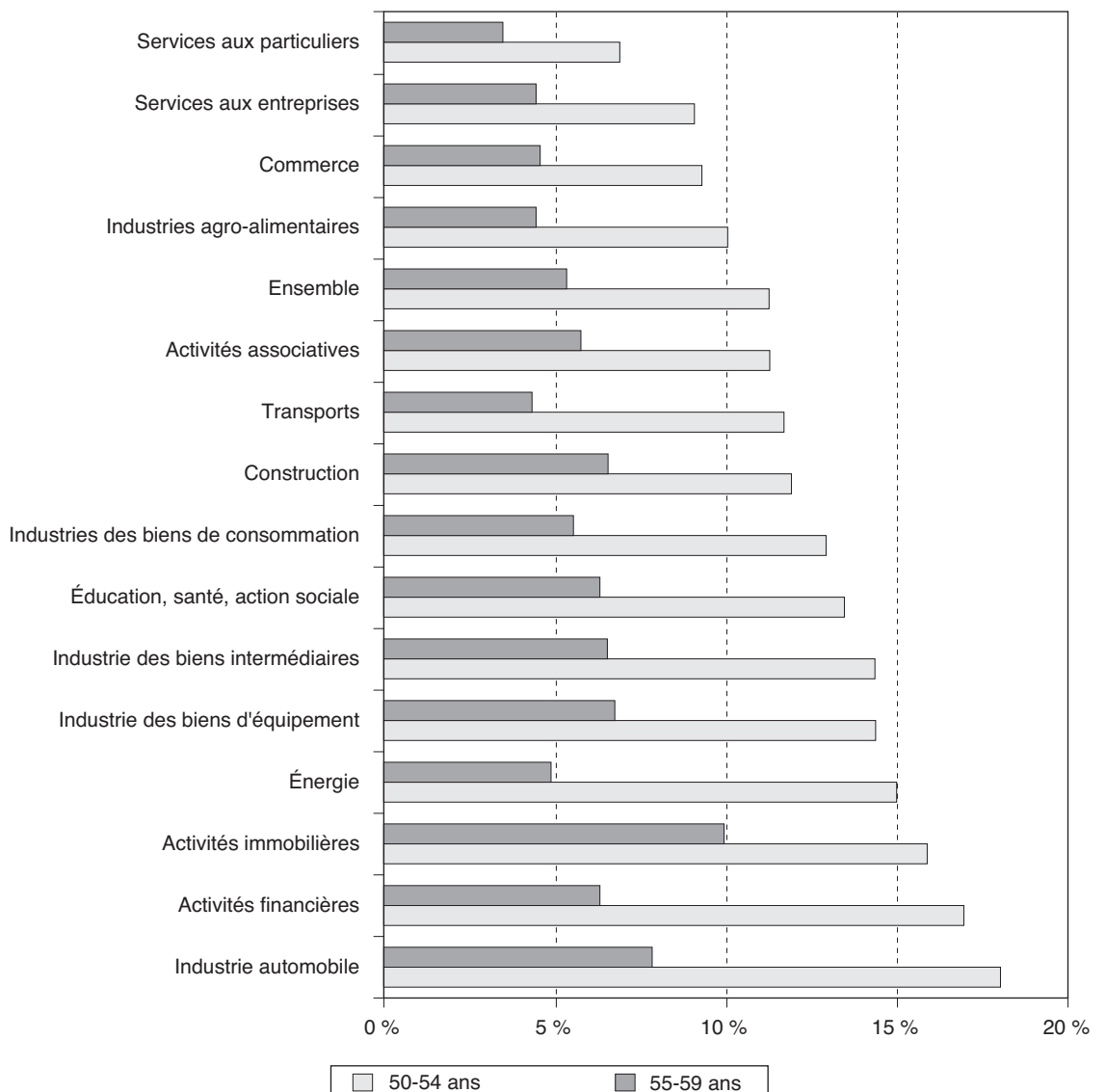
(cf. graphique II), ainsi que dans certains secteurs des services, comme la finance, les activités immobilières, ou la santé-éducation. Ils sont, en revanche, sous-représentés dans le commerce et les secteurs des services aux particuliers ou aux entreprises. Cette répartition concerne aussi bien les salariés de 55 à 59 ans que ceux de 50-54 ans. Les secteurs où ces deux classes d'âge sont les plus nombreuses sont globalement les mêmes (4).

Les salariés de plus de 50 ans sont également surreprésentés dans les établissements les plus anciens (cf. graphique III). À l'exception des très petits établissements, la part des 50-54 ans

et des 55-59 ans dans l'emploi est, par ailleurs, d'autant plus élevée que la taille de l'établissement est grande (cf. graphique IV). La différence d'une catégorie de taille à l'autre est cependant assez faible, sauf pour les très grands établissements, où la proportion de quinquagénaires est nettement plus élevée.

4. Le secteur « Énergie » semble constituer une exception, puisqu'il compte une forte proportion de 50-54 ans et une faible proportion de 55-59 ans. Ce contraste résulte néanmoins du poids de quelques gros établissements appartenant à des entreprises nationales, en premier lieu EDF et GDF. Si on exclut ces grandes entreprises nationales (GEN), la proportion des 50-54 et 55-59 ans dans le secteur de l'énergie est respectivement de 15,9 % et 8,1 %, ce qui dans les deux cas le place parmi les secteurs où les quinquagénaires sont les plus nombreux.

Graphique II
Part des quinquagénaires dans l'emploi par secteur



Lecture : les secteurs sont ordonnés de haut en bas par proportion croissante des 50-54 ans dans l'emploi. Le poids de cette classe d'âge est le plus élevé dans l'industrie automobile et le plus faible dans les services aux particuliers.
Source : DADS, 2000.

D'un point de vue géographique, le poids des quinquagénaires dans l'emploi varie peu d'une région à l'autre. Les Dom-Tom, et dans une moindre mesure la Corse, se distinguent des autres régions par une faible part des 50-54 ans dans l'emploi du secteur privé. À ces deux exceptions près, l'amplitude entre la part des 50-54 ans ou des 55-59 ans entre la région où ils sont le plus nombreux et celle où ils le sont le moins ne dépasse jamais deux points de pourcentage (cf. graphique V).

Ces répartitions ne sont pas bien sûr indépendantes. Certains secteurs sont caractérisés par des établissements plus anciens et plus grands que d'autres. De même, le poids du secteur tertiaire ou de l'industrie n'est pas identique d'une région à l'autre. Afin de séparer l'influence de ces diverses caractéristiques sur la part des quinquagénaires dans l'emploi, on régresse cette part sur les différentes caractéristiques des établissements (cf. annexe 2).

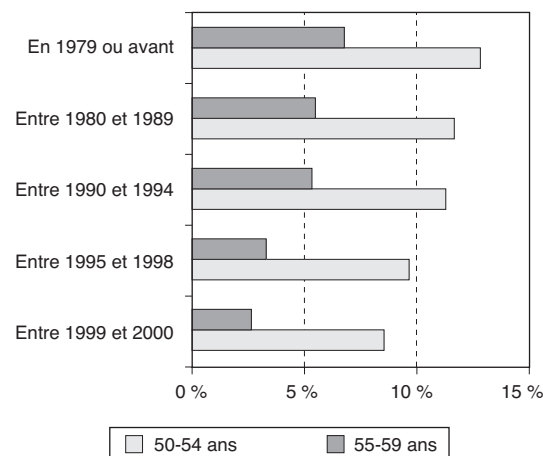
Cette analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme globalement les résultats précédents. Les établissements les plus grands et les plus anciens se caractérisent par une proportion élevée de salariés quinquagénaires, même lorsqu'on contrôle du secteur et de la localisation de ces établissements. La prise en compte des caractéristiques des établissements relativise cependant certains résultats selon les secteurs. Ainsi, l'industrie automobile ou les services aux entreprises ont une proportion de quinquagénaires dans leurs effectifs respective-

ment très forte et très faible, mais ils ne se distinguent pas, en fait, de la moyenne des secteurs si l'on prend en compte les spécificités des établissements qui les composent. Pour d'autres secteurs, l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme néanmoins les résultats bruts. Les salariés de 50-59 ans sont très nombreux dans les activités immobilières, l'énergie, les activités associatives ou la santé-éducation, même si l'on tient compte des caractéristiques des établissements de ces secteurs. Ils sont, en revanche, peu nombreux dans la construction, l'industrie agroalimentaire ou les services aux particuliers.

Une forte proportion de quinquagénaires ne signifie pas une forte demande de salariés âgés

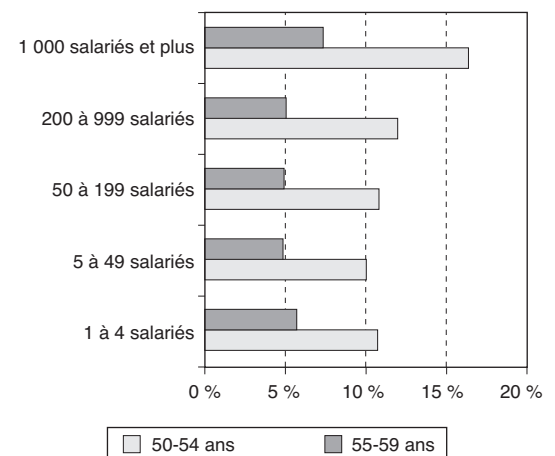
Les facteurs qui déterminent la demande de salariés âgés ne sont pas les mêmes dans les différents types d'établissements (cf. encadré 1). Cela provient, en partie, de la nature des emplois offerts. Les emplois à dominante physique sont, par exemple, plus nombreux dans le BTP et dans l'industrie que dans les secteurs du tertiaire. Les problèmes liés à l'âge, du fait de l'usure et de la pénibilité des tâches, sont donc plus importants dans ces secteurs. L'ampleur des changements technologiques est, par ailleurs, plus grande dans l'industrie, ce qui tend à y exacerber le problème d'obsolescence des qualifications. Ce « biais technologique » est également davantage susceptible d'affecter les

Graphique III
Poids des quinquagénaires selon l'année de création de l'établissement



Source : DADS, 2000.

Graphique IV
Poids des quinquagénaires selon la taille de l'établissement



Source : DADS, 2000.

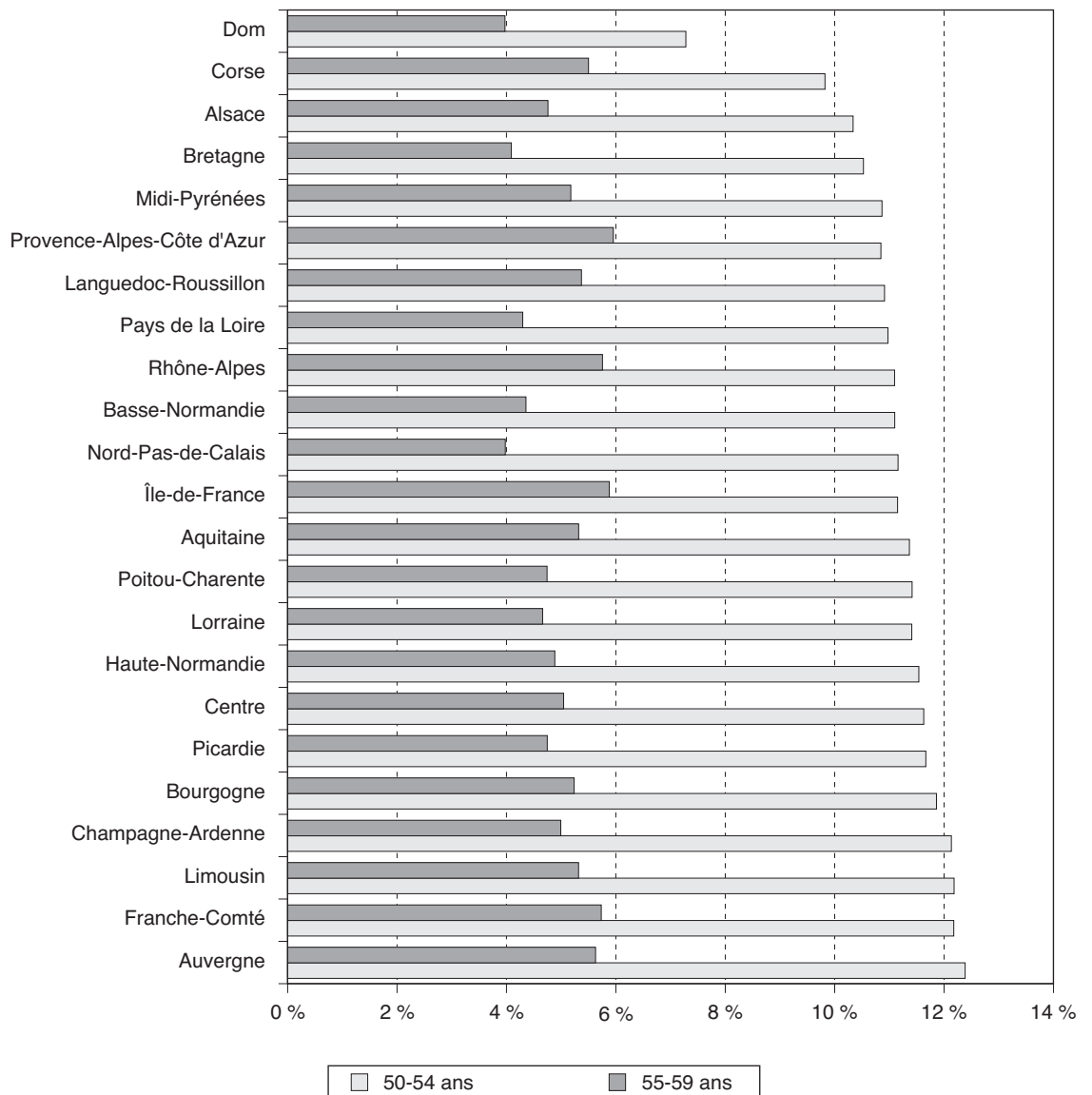
grands établissements. Le recours à des dispositifs organisationnels ou techniques innovants est en effet beaucoup plus fréquent dans les grands établissements que dans les plus petits.

Petits et grands établissements se distinguent également par leurs moyens et leurs méthodes de gestion de la main-d'œuvre, les seconds ayant plus souvent recours à des marchés internes. Cette caractéristique peut s'illustrer par le lien étroit qui existe, dans les grands établissements, entre ancienneté moyenne et âge moyen élevés, alors que ce lien semble beaucoup plus lâche dans les structures plus petites (Insee-Liaisons Sociales-Dares, 1996). La plus grande

pérennité des emplois et les meilleures perspectives de carrière dans les grands établissements incitent les salariés à y rester et conduisent ainsi à des anciennetés et des âges, en moyenne, plus élevés. La plus forte présence syndicale dans l'industrie que dans le tertiaire, et dans les grands établissements que dans les petits, contribue également à une gestion de la main-d'œuvre et de sa structure par âge différente d'un établissement à l'autre.

À ces facteurs s'ajoutent des incitations plus complexes, dues à la forme des différents dispositifs institutionnels. La participation financière des entreprises aux divers systèmes de préretraite

Graphique V
Poids des quinquagénaires par région



Lecture : les régions sont ordonnées de haut en bas par part des 50-54 ans croissante.
Source : DADS, 2000.

se module généralement selon la taille de l'entreprise, avec une contribution plus importante pour les plus grandes entreprises (5). Depuis décembre 1998, le montant de la contribution Delalande (6) est également en moyenne deux fois plus élevé dans les entreprises de plus de 50 salariés que dans celles de moins de 50 salariés. Enfin, les conditions d'accès aux systèmes de préretraite sont parfois assez restrictives. La signature d'une convention de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) est, par exemple, conditionnée à la signature préalable d'un accord de réduction du temps de travail à 35 heures.

Cette disparité des incitations s'accompagne d'une grande hétérogénéité des préoccupations vis-à-vis du vieillissement. Ainsi, dans l'enquête *Emploi des salariés selon l'âge* menée par la Dares, la proportion des établissements qui déclarent gérer leur pyramide des âges de manière anticipée est, en moyenne, de un sur cinq, mais elle varie de 8 % dans les petits établissements du secteur des transports à presque 90 % dans les grands établissements des secteurs des activités financières ou immobilières. De manière générale, les grands établissements sont les plus préoccupés par le vieillissement de leur main-d'œuvre. Cette préoccupation est également importante dans les établissements des secteurs de l'industrie manufacturière, de l'automobile, de la construction, des activités financières et des activités immobilières (Minni et Topiol, 2002).

Les facteurs induisant une demande plus ou moins forte de salariés âgés sont donc nombreux et interagissent de manière parfois complexe. En particulier, il est difficile de savoir comment joue la taille de l'établissement. Les grands établissements ont davantage recours aux marchés internes, ce qui les incite à garder plus longtemps leurs salariés, mais ils sont également plus souvent confrontés à des changements technologiques et plus préoccupés par la structure par âge de leur main-d'œuvre. Le départ d'un salarié de plus de 50 ans est plus coûteux pour ces grands établissements, mais ils sont aussi plus souvent confrontés à des syndicats, auprès desquels un plan de préretraite est plus facile à négocier qu'un plan de licenciement. Par secteur, la situation semble, en revanche, moins ambiguë. Les changements technologiques importants dans l'industrie, ainsi que le caractère physique et la pénibilité de certains emplois dans la construction et certains secteurs industriels, accréditent l'idée d'une demande de

salariés âgés *a priori* plus faible dans ces secteurs que dans le secteur des services.

Si l'on interprète les recours aux préretraites comme résultant, au moins en partie, d'une plus faible demande de salariés âgés, les observations semblent corroborer l'hypothèse selon laquelle ce sont les grands établissements et les établissements de l'industrie qui chercheraient le plus à se séparer de manière anticipée de leurs salariés âgés. En 2000, les préretraites représentaient, par exemple, un peu plus de 20 % des départs de fin d'activité dans les établissements de 10 à 49 salariés, mais plus de 60 % dans les établissements de plus de 500 salariés (Anglaret et Massin, 2002). De même, l'industrie représentait 25,5 % des salariés recensés par l'Unedic au 31 décembre 1999, mais près de 45 % des nouveaux bénéficiaires de préretraites progressives ou de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), 65 % de ceux de l'allocation spéciale du fond national de l'emploi (ASFNE) et 99 % des cessations anticipées d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) en 2000 (Anglaret, 2003).

Les établissements où les déterminants d'une faible demande de salariés âgés sont en apparence les plus nombreux et où le recours aux cessations anticipées d'activité est le plus important sont également ceux où les quinquagénaires sont les plus nombreux. Ce contraste souligne le caractère trompeur d'une analyse statique de la demande de salariés âgés. Une forte proportion de salariés quinquagénaires dans une catégorie d'établissements ne peut pas s'interpréter comme la résultante d'une plus forte demande de salariés âgés. À l'inverse, les catégories d'établissements où les salariés âgés seraient *a priori* moins employables ne sont pas non plus caractérisés, en 2000, par une moindre proportion de quinquagénaires.

Le poids des flux d'emploi

Ce paradoxe apparent appelle deux types de remarque. En premier lieu, il souligne le fait que c'est surtout l'historique des flux d'emploi

5. Voir par exemple Anglaret (2003) pour une présentation des systèmes de préretraite.

6. Créée en juillet 1987, la contribution Delalande est une taxe sur les licenciements des salariés âgés. Elle se traduit par l'obligation pour l'entreprise de verser à l'assurance chômage (Unedic) un montant proportionnel au salaire mensuel brut pour tout licenciement économique d'un salarié âgé employé en contrat à durée indéterminée (CDI). La contribution Delalande concernait initialement les plus de 55 ans, mais a été élargie à l'ensemble des salariés de plus de 50 ans en 1992.

qui explique le poids des quinquagénaires, bien avant les choix instantanés de substitution entre classes d'âge. La part des quinquagénaires dans un secteur traduit avant tout l'histoire de ce secteur. Il est nécessaire d'analyser l'emploi de manière dynamique pour y déceler l'effet d'une éventuelle gestion des âges.

Par ailleurs, au-delà de l'influence des flux d'emplois passés, on ne peut pas analyser la situation des quinquagénaires dans l'emploi sans prendre en compte la spécificité des postes qu'ils occupent. Il convient de voir dans quelle mesure l'évolution de l'emploi des quinquagénaires résulte directement d'une gestion spécifique des âges, ou indirectement d'une gestion, par exemple, de la qualification. Ce sont ces deux dimensions qui sont analysées plus en détail dans ce qui suit.

L'évolution de l'emploi des quinquagénaires de 1995 à 2000

L'évolution récente de l'emploi, la pyramide des âges héritée du passé et les politiques de gestion des âges dans l'entreprise influent sur le poids des quinquagénaires dans l'emploi en 2000. Afin de « séparer » l'influence propre de chacun de ces facteurs, on a procédé à une décomposition comptable de l'évolution de l'emploi pour les cohortes âgées de 50-54 ans (7) et celles âgées de 55-59 ans en 2000 (cf. annexe 3).

L'emploi des quinquagénaires diminue surtout dans l'industrie

La disparité des poids des quinquagénaires n'a pas été bouleversée entre 1995 et 2000. Ils restent surreprésentés en 2000 dans les secteurs où ils l'étaient déjà en 1995. En particulier, l'arrivée à la cinquantaine des « baby-boomers » ne modifie pas la hiérarchie entre secteurs : les baby-boomers étaient souvent nombreux dans les secteurs qui comptaient déjà beaucoup de quinquagénaires en 1995. Cet effet de la pyramide des âges se remarque en fait uniquement dans le secteur de la finance, où les 50-54 ans passent d'un part de l'emploi dans la moyenne en 1995 à une part très élevée en 2000.

Les « mouvements de main-d'œuvre » dans les cohortes de salariés quinquagénaires, c'est-à-dire le solde de leurs entrées et de leurs sorties

de l'emploi, confirment le caractère trompeur de l'analyse statique. Une part élevée de quinquagénaires dans l'emploi ne signifie en rien que le mouvement de main-d'œuvre a été positif ou négatif pour ces salariés. L'emploi des quinquagénaires s'est réduit dans les secteurs industriels, notamment l'automobile et l'énergie, et cela aussi bien pour les 50-54 ans que pour les 55-59 ans. Il a également diminué pour les plus de 55 ans dans les transports, mais cela s'explique par l'âge de la retraite plus précoce dans les grandes entreprises nationales de ce secteur (SNCF, RATP).

En revanche, l'emploi des quinquagénaires a été plutôt protégé dans les secteurs des services, pour les 50-54 ans comme pour les 55-59 ans. Cela est particulièrement vrai dans les activités immobilières, mais également dans les services aux entreprises et les services aux particuliers, ainsi que dans le secteur santé-éducation.

Ces résultats sont cohérents avec les observations sur les taux d'entrée dans les systèmes de préretraite, plus nombreux dans l'industrie. Il faut cependant noter que, lorsque les mouvements de main-d'œuvre sont défavorables aux plus de 55 ans, ils le sont généralement aussi pour les 50-54 ans. Les mouvements de main-d'œuvre négatifs parmi les quinquagénaires de l'industrie ne peuvent donc pas s'interpréter uniquement comme une conséquence des possibilités de départ offertes par les dispositifs de préretraite.

Les grands établissements recourent davantage aux préretraites

En ce qui concerne la taille, l'arrivée des générations des baby-boomers à la cinquantaine a augmenté les différences entre établissements. Le poids des quinquagénaires était déjà d'autant plus élevé que l'établissement était grand en 1995, et cette différence a été accrue par l'effet de la pyramide des âges, lui aussi d'autant plus fort que la taille est grande.

Contrairement au secteur, la taille d'établissement ne joue pas de la même manière sur l'emploi des salariés selon que ceux-ci ont plus ou moins de 55 ans. Si l'on excepte les très petits établissements (moins de 5 salariés), l'effet de mouvement de main-d'œuvre parmi

7. C'est-à-dire les générations de salariés nés entre 1946 et 1950.

les 50-54 ans est le même pour tous les établissements, quelle que soit leur taille, alors qu'il est d'autant plus négatif que la taille est grande parmi les 55-59 ans. On peut y voir les effets d'un recours plus important des grands établissements aux plans de préretraite.

À variation de l'emploi égale, l'emploi des quinquagénaires n'évolue pas de la même manière dans tous les secteurs

La contribution des mouvements de main-d'œuvre parmi les quinquagénaires n'est pas un bon indicateur de la demande de salariés âgés. Cette contribution représente en effet une varia-

tion dans l'absolu de l'emploi des quinquagénaires. Une augmentation ou une diminution ne traduit pas forcément une politique d'emploi spécifique à l'âge. Elle peut s'expliquer simplement par l'évolution globale de l'emploi. Ainsi, les secteurs de l'industrie, où les mouvements de main-d'œuvre ont été les plus défavorables pour les quinquagénaires, sont également les secteurs qui ont créé le moins d'emplois entre 1995 et 2000 (cf. tableau). De même, le fait que les mouvements de main-d'œuvre des quinquagénaires soient similaires entre établissements de différentes tailles est à mettre en contraste avec une évolution de l'emploi global beaucoup moins favorable dans les très grands établissements.

Tableau
Évolution de l'emploi global et des cohortes de quinquagénaires entre 1995 et 2000

En %

	Tous salariés	Salariés...	
		... nés entre 1946 et 1950 (âgés de 50 à 54 ans en 2000)	... nés entre 1941 et 1945 (âgés de 55 à 59 ans en 2000)
Ensemble	15	- 5	- 29
Secteur			
Industries agro-alimentaires	10	- 6	- 33
Industrie manufacturière	- 3	- 13	- 40
Industries des biens de consommation	- 11	- 22	- 44
Industrie automobile	- 2	- 11	- 37
Industrie des biens d'équipement	1	- 10	- 36
Industrie des biens intermédiaires	0	- 10	- 37
Énergie	- 6	- 19	- 57
Énergie (hors GEN)	- 6	- 10	- 37
Construction	6	- 8	- 28
Commerce	9	- 12	- 30
Transports	19	- 3	- 44
Transports (hors GEN)	24	5	- 23
Activités financières	2	- 5	- 32
Activités immobilières	35	40	27
Services aux entreprises	46	7	- 17
Services aux entreprises (hors GEN)	60	11	- 13
Services aux particuliers	25	- 2	- 19
Éducation, santé, action sociale	12	1	- 18
Activités associatives	- 2	- 11	- 25
Taille			
1 à 4 salariés	16	2	- 13
5 à 49 salariés	12	- 8	- 28
50 à 199 salariés	13	- 8	- 32
200 à 999 salariés	19	- 7	- 37
1 000 salariés et plus	3	- 6	- 35

Lecture : le taux de variation de l'emploi entre 1995 et 2000 est calculé à partir de l'emploi exprimé en équivalent année-travail. L'évolution de l'emploi selon la catégorie de taille n'est pas à champ constant, puisque la taille des établissements a pu varier entre 1995 et 2000. Entre 1995 et 2000, le volume de travail (exprimé en jours) dans les industries agro-alimentaires a augmenté de 10 %. En revanche, dans ce secteur, le volume de travail effectué par des salariés nés entre 1946 et 1950 est de 6 % plus petit en 2000 qu'en 1995. Source : DADS, 1995 et 2000.

Comme pour les parts dans l'emploi, les mouvements de main-d'œuvre des quinquagénaires sont analysés « toutes choses égales par ailleurs » au niveau de chaque établissement, en contrôlant de leurs diverses caractéristiques et de l'évolution globale de leurs effectifs (cf. annexe 2). On essaye, par ailleurs, de confirmer le diagnostic établi en étudiant les flux d'entrée et de sortie de l'emploi (cf. encadré 2).

Il en ressort que l'évolution négative de l'emploi des quinquagénaires dans l'industrie manufacturière (hors énergie) provient surtout d'un contexte défavorable pour l'emploi dans ces secteurs. Si l'on contrôle de la variation des effectifs totaux, l'évolution de l'emploi n'est pas plus défavorable aux quinquagénaires dans ces secteurs que dans la moyenne des secteurs. Ce sont de plus des embauches peu nombreuses et des départs massifs après 55 ans qui caractérisent les mouvements de main-d'œuvre négatifs pour les quinquagénaires.

À variation de l'emploi égale, c'est dans les établissements de la finance et du secteur de l'énergie que l'emploi des quinquagénaires connaît l'évolution la plus défavorable. Dans une moindre mesure, c'est également le cas dans le commerce et l'industrie agroalimentaire. À chaque fois, cela est vrai aussi bien pour les 50-54 ans que pour les 55-59 ans. Les incitations créées par les dispositifs de préretraite ne peuvent donc pas être l'unique explication. La faible demande de salariés âgés se traduit à la fois sur les entrées et les sorties dans les industries agroalimentaires. Dans le commerce, elle se traduit au contraire principalement sur les embauches. Une fois en emploi, les quinquagénaires sont plutôt protégés dans ce secteur. Enfin, les secteurs de l'énergie et de la finance se caractérisent par des départs massifs après 55 ans, par préretraites mais également par licenciements. En revanche, l'emploi des quinquagénaires a une évolution plus favorable dans les transports, les activités associatives, les services aux entreprises et le secteur éducation-santé, même en contrôlant de la variation globale de l'emploi. Ces secteurs sont caractérisés par des flux d'embauches favorables aux quinquagénaires.

Enfin, toutes choses égales par ailleurs, la taille semble avoir un effet plutôt positif sur les mouvements de main-d'œuvre des quinquagénaires. À variation des effectifs totaux comparable, les départs entre 55 et 59 ans ne sont donc pas plus nombreux dans les grands établissements que dans les petits. Ce résultat tendrait à accréditer l'idée selon laquelle les sorties plus nombreuses

après 55 ans dans les grands établissements s'effectueraient surtout comme un moyen de réduire les effectifs, afin d'y régler des problèmes de surcapacité.

Les quinquagénaires occupent des postes spécifiques

Les salariés quinquagénaires ne sont pas directement comparables à leurs cadets. La nature et les conditions d'emploi, ainsi que les salaires perçus, ne sont pas les mêmes pour les salariés « âgés » et pour les salariés « jeunes ». Il est donc difficile d'étudier la situation spécifique de l'emploi des 50-59 ans sans prendre en compte la spécificité des postes qu'ils occupent, notamment la qualification de leurs postes, leur recours au temps partiel et leurs salaires (8).

Des emplois souvent plus qualifiés

La structure par qualification constitue la principale particularité des salariés âgés : ils occupent en effet beaucoup plus souvent que leurs cadets des emplois très qualifiés (9). Ainsi, les quinquagénaires représentent 12,9 % des emplois non qualifiés, 16 % des emplois qualifiés et 20,4 % des emplois très qualifiés (10). Ces différences entre classes d'âge tiennent à plusieurs raisons : les plus diplômés entrent plus tardivement sur le marché du travail, l'accès à des postes plus qualifiés se fait en partie par des promotions en cours de carrière, et les plus qualifiés cessent définitivement leur activité professionnelle plus tardivement que les moins qualifiés.

8. Deux autres aspects fondamentaux qui pourraient expliquer, en partie, les différences entre salariés âgés et salariés plus jeunes sont l'ancienneté et la nature des contrats de travail (contrats à durée déterminée ou indéterminée). Ces aspects ne peuvent malheureusement pas être traités avec les données utilisées ici, les DADS ne contenant aucune information sur l'ancienneté ou le type de contrat.

9. La répartition simplifiée en trois niveaux de qualification utilisée ici est définie à partir de la catégorie socioprofessionnelle (cf. annexe 1). La catégorie des « très qualifiés » regroupe les ingénieurs, techniciens, cadres et professions intermédiaires. Les « qualifiés » sont les ouvriers et employés qualifiés. Enfin, les « non-qualifiés » regroupent les ouvriers non qualifiés, ainsi que les agents de surveillance, employés de commerce et personnels des services directs aux particuliers.

10. Ceci reste vrai si l'on considère séparément les salariés avant ou après 55 ans. La part des 50-54 ans est respectivement de 8,6 %, 11,2 % et 13,7 % parmi les emplois non qualifiés, qualifiés et très qualifiés. Pour les 55-59 ans, elle est respectivement de 4,3 %, 4,9 % et 6,7 %.

Certains secteurs se caractérisent, par ailleurs, par une part très élevée des plus de 50 ans dans leurs postes non qualifiés, notamment la finance et l'immobilier, ainsi que les services aux entreprises (avec les secteurs du conseil et des postes et télécommunications) et les activités associatives (Aubert, 2003).

Ces observations soulèvent deux types d'interrogations. En premier lieu, puisque les types de postes occupés sont différents, des politiques d'emploi spécifiques vis-à-vis de certaines catégories de qualification ne se traduiront pas de la même manière auprès des différentes classes d'âge. Il est donc légitime de se demander dans quelle mesure les différences d'évolution de l'emploi des quinquagénaires et de leurs cadets s'expliquent par des politiques d'emploi spécifiques selon l'âge, et dans quelle mesure elles résultent indirectement de la gestion des qualifications. En second lieu, on peut se demander si les disparités entre secteurs et tailles d'établissements sont les mêmes pour tous les types de postes ou non. En particulier, les phénomènes d'usure liée à l'âge ou d'obsolescence des qualifications ne se traduisent pas *a priori* de la même façon dans un poste non qualifié ou dans un poste très qualifié.

Moins d'embauches dans les postes non qualifiés...

L'analyse développée dans la section précédente peut être menée sur les différents groupes de qualifications (cf. encadré 2 et annexes 2 et 3) (11). Une analyse désagrégée, au sein de chacune des catégories de qualification, ne modifie pas substantiellement les résultats précédents. En d'autres termes, les différences observées entre secteurs ou tailles d'établissements correspondent bien à des différences propres aux classes d'âge, et ne résultent pas simplement de l'effet indirect sur les âges de la gestion des qualifications.

Pour les cohortes de salariés qui entrent dans la classe des 50-54 ans en 2000, les mouvements de main-d'œuvre dans l'industrie sont négatifs et de plus grande ampleur pour les non-qualifiés que pour les plus qualifiés. Cependant, cette observation s'explique encore une fois par une évolution de l'emploi plus défavorable aux non-

11. On remarquera cependant que, à ce niveau, les promotions à des postes plus qualifiés font partie des motifs d'entrée et de sortie de l'emploi, au même titre que les embauches, départs volontaires, licenciements et retraites.

Encadré 2

MESURER LES FLUX DE MAIN-D'ŒUVRE SELON L'ÂGE

Une limite importante des données utilisées ici est qu'elles ne permettent pas d'observer les flux de main-d'œuvre pour les diverses catégories d'âge. Les DADS (Déclarations Annuelles des Données Sociales) ne fournissent en effet d'information que sur le stock de main-d'œuvre au cours d'une année. Elles permettent donc de suivre la variation de l'emploi pour des cohortes de salariés, c'est-à-dire la différence du stock entre les deux années. Elles ne permettent pas, en revanche, de savoir comment s'organisent les flux qui construisent cette variation. Par exemple, on ne sait pas avec les DADS si une diminution de l'emploi d'une cohorte provient de sorties nombreuses (licenciements, retraites ou démissions) ou, au contraire, d'un déficit d'embauches parmi les personnes de cette cohorte.

Les DMMO : une source d'information sur les flux de main-d'œuvre

Pour contourner la limite imposée par les DADS, on peut tenter de conforter le diagnostic empirique au moyen d'informations sur les flux d'entrée et de sortie de la main-d'œuvre dans les différents secteurs et tailles d'établissements. On utilise pour cela les Déclarations des Mouvements de Main-d'œuvre (DMMO). Il

s'agit de déclarations obligatoires remplies, chaque mois, par l'ensemble des établissements d'au moins 50 salariés. Ces déclarations font l'objet d'une exploitation statistique portant sur la rotation de la main-d'œuvre selon l'activité et la taille de l'établissement, les caractéristiques des salariés (âge, sexe, qualification), la nature des recrutements et les motifs de sortie. La principale limite de ces données est qu'elles ne concernent que les établissements de plus de 50 salariés. Elles ne permettent donc d'établir un diagnostic sur la demande de salariés âgés que dans les établissements moyens et grands.

Le tableau A représente, pour chaque secteur et chaque classe de taille, la part des 50-54 ans et des 55-59 ans parmi les embauches en 2000 (1). L'analyse est un peu plus délicate en ce qui concerne les sorties. D'une part, le poids des quinquagénaires dans les sorties n'est pas directement comparable d'un secteur à l'autre, puisque ces quinquagénaires n'y ont pas le même poids dans l'emploi. D'autre part, dans la

→

1. Les différences entre secteurs et tailles d'établissements ne sont pas modifiées si l'on se restreint à la part des quinquagénaires parmi les embauches en CDI, comme cela est fait par Anglaret et Cancé (2002).

Encadré 2 (suite)

mesure où l'on s'intéresse à la demande de salariés, il faudrait *a priori* pouvoir observer la part des quinquagénaires parmi les départs *involontaires*. Or, la qualification volontaire ou involontaire d'une sortie de l'emploi n'est pas évidente. En particulier, dans le cas des 55-59 ans, rien ne permet d'affirmer qu'un départ sous le motif de « retraite ou préretraite » correspond à un choix de l'employé ou a été imposé par l'entreprise. Afin de prendre en compte cette difficulté, on présente la part des quinquagénaires à la fois parmi les licenciements et parmi les départs non volontaires ou « ambigus » (2) (cf. tableau B). De plus, on établit à chaque fois le poids des quinquagénaires dans les sorties à la fois en niveau absolu et en niveau relatif (c'est-à-dire le quotient du poids dans les sorties sur le poids dans l'emploi).

Des flux d'entrées et de sorties contrastés selon le secteur et la taille de l'établissement

Les résultats font apparaître des situations contrastées. Certains secteurs se caractérisent par de faibles flux de main-d'œuvre parmi les 50-59 ans. C'est le cas notamment du commerce, où ces derniers représentent une faible part des embauches et une faible part relative des départs. C'est également le cas de la finance et de l'industrie manufacturière, à l'exception

près que les départs y deviennent relativement nombreux après 55 ans. Dans la finance, ces départs se font massivement par retraite ou préretraite, alors qu'ils sont également nombreux parmi les licenciements dans l'industrie.

À l'inverse, les flux des 50-59 ans dans et hors de l'emploi sont plus importants dans des secteurs tels que la construction, les activités immobilières, les services aux entreprises ou les activités associatives. Enfin, la situation des quinquagénaires semble particulièrement mauvaise dans le secteur des services aux particuliers, puisqu'ils y sont peu nombreux parmi les entrées, mais nombreux parmi les sorties.

La taille de l'établissement ne semble pas jouer au niveau des embauches. Les quinquagénaires sont un peu moins nombreux parmi les entrées dans les très grands établissements, mais la différence avec les éta-

→

2. Il s'agit donc des sorties pour licenciement, fin de contrat ou de période d'essai, préretraite et retraite. Les DMMO ne permettent pas en effet de distinguer les retraites des préretraites, et on ne sait pas si un départ en préretraite correspond ou non à un souhait du salarié. Les sorties à la suite de démissions, accidents ou transferts vers un autre établissement de l'entreprise sont exclues.

Tableau A
Part des quinquagénaires dans les embauches

En %

	Ensemble		Non-qualifiés		Qualifiés		Très qualifiés	
	50-54 ans	55-59 ans	50-54 ans	55-59 ans	50-54 ans	55-59 ans	50-54 ans	55-59 ans
Ensemble	2,7	1,0	2,6	0,9	2,5	0,8	3,3	1,3
Secteur								
Industries agroalimentaires	2,7	0,7	2,8	0,7	2,4	0,7	4,0	1,3
Industries des biens de consommation	3,2	1,0	3,3	0,9	3,1	0,9	3,2	1,2
Industrie automobile	1,1	0,4	0,6	0,2	1,2	0,5	1,9	0,6
Industrie des biens d'équipement	2,2	0,6	1,2	0,2	2,4	0,6	2,7	0,9
Industrie des biens intermédiaires	2,1	0,6	1,7	0,4	1,9	0,4	3,4	1,2
Énergie	3,0	1,2	0,9	0,5	2,2	0,8	5,1	2,0
Construction	4,0	1,7	1,6	0,6	4,6	1,9	5,0	2,1
Commerce	1,2	0,4	0,9	0,3	1,7	0,5	3,1	1,1
Transports	3,0	1,0	1,7	0,4	3,5	1,2	3,5	1,1
Activités financières	2,2	0,6	3,0	2,3	0,9	0,2	2,9	0,9
Activités immobilières	4,9	1,8	6,1	2,5	2,6	0,5	4,7	2,0
Services aux entreprises	3,5	1,4	4,4	1,7	1,9	0,7	2,3	1,0
Services aux particuliers	2,4	1,1	1,8	0,9	3,0	1,2	3,0	1,4
Éducation, santé, action sociale	3,8	1,3	6,2	2,1	2,9	0,8	4,2	1,8
Activités associatives	3,8	1,9	4,6	2,9	3,5	1,1	3,5	1,7
Taille								
50 à 199 salariés	2,9	1,0	2,6	0,9	2,9	0,9	3,8	1,5
200 à 999 salariés	2,6	0,9	2,6	0,9	2,3	0,7	2,9	1,2
1 000 salariés et plus	2,0	0,7	2,6	1,0	1,1	0,4	2,2	0,7

Source : DADS et DMMO, 2000.

qualifiés dans les secteurs industriels. Entre 1995 et 2000, l'emploi dans les postes non qualifiés y diminue en effet de 18 %, alors qu'il augmente de 1 à 2 % dans les postes qualifiés et très qualifiés. Toutes choses égales par ailleurs, les secteurs industriels ne se distinguent pas de la moyenne des autres secteurs, quelle que soit la catégorie de qualification considérée.

Dans ces secteurs industriels, ainsi que dans la construction, les transports, le commerce et les services aux particuliers, la part des 50-59 ans dans les embauches est cependant d'autant plus faible que les postes sont moins qualifiés. Cela tient, en partie, aux mêmes raisons que celles qui expliquent la plus forte part de quinquagénaires

dans les postes plus qualifiés, à savoir l'entrée tardive des plus formés sur le marché du travail et le départ plus précoce des moins qualifiés en fin de carrière. Dans la construction et l'industrie, cela peut également tenir à la nature des emplois. Les postes non qualifiés dans ces secteurs peuvent comporter une composante physique, ce qui peut contribuer à écarter les plus âgés de ces emplois.

... sauf dans certains secteurs de services

Certains secteurs de services se distinguent néanmoins par une proportion de quinquagénaires plus élevée parmi les embauches de non-qualifiés que parmi les embauches à des postes plus quali-

Encadré 2 (fin)

blissements moyens est faible. Les différentes tailles se distinguent, en revanche, au niveau des sorties : les quinquagénaires sortent plus nombreux avant 55 ans

dans les établissements moyens, et après 55 ans dans les très grands établissements.

Tableau B
Poids des quinquagénaires dans les licenciements

En %

	Licenciements				Départs (1)			
	50-54 ans		55-59 ans		50-54 ans		55-59 ans	
	Absolu	Relatif	Absolu	Relatif	Absolu	Relatif	Absolu	Relatif
Ensemble	8,5	0,69	13,3	2,45	3,2	0,26	3,5	0,65
Secteur								
Industries agroalimentaires	9,3	0,83	12,3	2,82	3,3	0,30	3,0	0,69
Industries des biens de consommation	10,5	0,78	14,9	2,76	4,4	0,33	5,0	0,92
Industrie automobile	9,3	0,50	22,7	2,82	2,7	0,15	14,3	1,78
Industrie des biens d'équipement	9,7	0,61	28,4	3,83	4,8	0,30	14,4	1,94
Industrie des biens intermédiaires	11,2	0,73	19,6	2,90	3,6	0,23	9,6	1,41
Énergie	16,4	1,11	27,1	5,89	7,9	0,54	13,3	2,90
Construction	8,8	0,60	16,0	1,87	4,5	0,31	9,8	1,14
Commerce	5,8	0,72	6,7	1,87	1,5	0,19	1,4	0,38
Transports	7,2	0,61	6,8	1,84	2,9	0,25	3,6	0,98
Activités financières	13,0	0,72	19,9	2,98	2,3	0,13	7,6	1,13
Activités immobilières	11,8	0,80	12,0	1,59	5,5	0,37	3,7	0,49
Services aux entreprises	6,1	0,64	7,6	1,61	3,6	0,38	2,2	0,47
Services aux particuliers	4,8	0,67	5,6	1,53	2,6	0,37	1,6	0,42
Éducation, santé, action sociale	12,7	0,93	12,4	1,95	3,8	0,28	2,1	0,32
Activités associatives	9,7	0,80	8,1	1,34	4,0	0,33	2,6	0,44
Taille								
50 à 199 salariés	8,6	0,78	9,7	1,96	3,4	0,31	2,9	0,59
200 à 999 salariés	8,5	0,72	14,7	2,90	3,0	0,25	3,7	0,72
1 000 salariés et plus	8,4	0,52	30,1	4,12	2,7	0,17	6,7	0,91

1. Licenciements, fins de contrat, préretraites, retraites.

Lecture : le poids « relatif » désigne le quotient du poids de la classe d'âge considérée sur son poids dans l'emploi. Ce poids dans l'emploi a été calculé à partir des DADS sur les établissements de plus de 50 salariés (champ DIMMO).

Source : DADS et DIMMO, 2000.

fiés. C'est le cas de la finance et de l'immobilier, des services aux entreprises, de la santé-éducation et des activités associatives. Cette particularité se vérifie pour les 50-54 ans aussi bien que pour les 55-59 ans. Ces secteurs qui embauchent beaucoup de non-qualifiés quinquagénaires sont de plus ceux où les quinquagénaires sont nombreux parmi les non-qualifiés en 2000 : il y aurait donc bien, dans ces secteurs, une demande élevée de salariés âgés dans les postes non qualifiés. Cette demande élevée pourrait être due à la nature des emplois de services, pour lesquels la composante physique est moins importante et où l'âge peut être un atout puisqu'il est associé à une plus grande expérience.

L'analyse est néanmoins complexe, puisque l'on ne distingue pas les promotions à des postes plus qualifiés des autres mouvements d'entrée ou sortie. En particulier, bien qu'ils embauchent beaucoup de non-qualifiés quinquagénaires, les secteurs de la finance et de la santé-éducation sont caractérisés, toutes choses égales par ailleurs, par des mouvements de main-d'œuvre défavorables pour les non-qualifiés et favorables pour les très qualifiés de 50-54 ans. Ceci pourrait souligner que, parallèlement aux nombreuses embauches de quinquagénaires dans les postes non qualifiés, ces secteurs procèdent à de nombreuses promotions ou requalifications des postes. Cette interprétation reste cohérente avec l'idée d'une valorisation de l'expérience, mais nécessiterait une étude plus fine pour être confirmée.

Le recours au temps complet diminue après 55 ans...

Le travail à temps partiel est souvent présenté comme une alternative aux cessations anticipées d'activité en tant qu'outil de gestion des fins de carrières (12). Pour les salariés, il fournit une transition entre l'activité à temps plein et l'inactivité. Pour les entreprises, il permet de rajouter la pyramide des âges tout en assurant la transmission des savoirs entre générations, et autorise aussi une plus grande flexibilité du travail.

Par secteur, les taux de recours au temps partiel des hommes font apparaître deux types de situation (13). D'un côté, certains secteurs des services se caractérisent par un taux élevé de temps partiel (proche de 30 à 40 %), qui ne varie guère entre classes d'âge. C'est le cas de secteurs tels que les activités associatives et les services aux particuliers ou aux entreprises. Dans une moindre mesure, c'est également le cas des activités immobilières et du secteur santé-éducation,

même si le recours au temps partiel semble y augmenter avec l'âge. De l'autre, l'industrie, la construction, les transports, le commerce et la finance ont un recours au temps partiel faible parmi les salariés masculins (inférieur à 10 %), mais qui augmente nettement après 55 ans, que ce soit dans le cadre d'une préretraite progressive ou non (cf. graphique VI).

Par ailleurs, le taux de temps partiel des hommes diminue avec la taille de l'établissement (cf. graphique VII). Dans tous les cas, il est similaire pour les 50-54 ans et pour les 30-49 ans. En revanche, l'écart entre ces deux catégories et les 55-59 ans est d'autant plus élevé que l'établissement est grand. Ces résultats sont cohérents avec un recours plus fréquent des établissements moyens et grands aux préretraites progressives (Anglaret et Massin, 2002), même si les données ne permettent pas de savoir si le temps partiel plus fréquent des 55-59 ans s'effectue ou non dans le cadre de ce dispositif.

... et est moins fréquent dans les établissements où l'emploi des quinquagénaires a été protégé

Le recours au temps partiel est-il une alternative à la sortie de l'emploi comme moyen de gérer la main-d'œuvre âgée ? Afin de tester cette hypothèse, on introduit dans l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » une variable qui contrôle du recours relatif au temps partiel pour les quinquagénaires : le quotient du taux de temps complet chez les hommes de 50-54 ans (ou de 55-59 ans) sur celui des hom-

12. C'est notamment l'esprit des dispositifs de préretraites progressives, qui permettent à un salarié de plus de 55 ans de réduire son temps de travail de moitié en percevant, en plus du salaire de temps partiel, une allocation de 30 % du salaire antérieur de référence. Institués à partir de 1982, ces dispositifs n'ont pas rencontré cependant le succès escompté, du fait notamment de la concurrence des préretraites complètes (Okba et al., 2000 ; Galtier, 2000). Malgré l'assouplissement des conditions d'accès en 1992, le nombre de conventions de préretraites progressives diminue depuis 1996. À l'instar des autres préretraites, ce sont principalement les grands établissements et l'industrie qui sont à l'origine de ces conventions. Cependant, depuis 2000, le secteur tertiaire est devenu majoritaire parmi les nouvelles entrées en préretraites progressives (Anglaret, 2002). Ce dispositif pourrait par ailleurs connaître à l'avenir un développement dans les petits établissements et les établissements des secteurs de services, qui y voient un moyen pour retenir leur main-d'œuvre (Anglaret et Massin, 2000).

13. Dans tout ce qui suit, on mesure le taux de temps partiel ou de temps complet uniquement parmi les salariés masculins. La définition du temps partiel dans les données utilisées est, par ailleurs, légèrement différente de la définition habituelle dans l'Enquête Emploi (cf. annexe 1). En effet, le champ du temps partiel dans les DADS exclut les salariés à 80 % mais inclut les postes intérimaires, saisonniers et les salariés à domicile. Le taux de temps partiel calculé à partir des DADS est donc près de 10 points au-dessus de celui de l'Enquête Emploi.

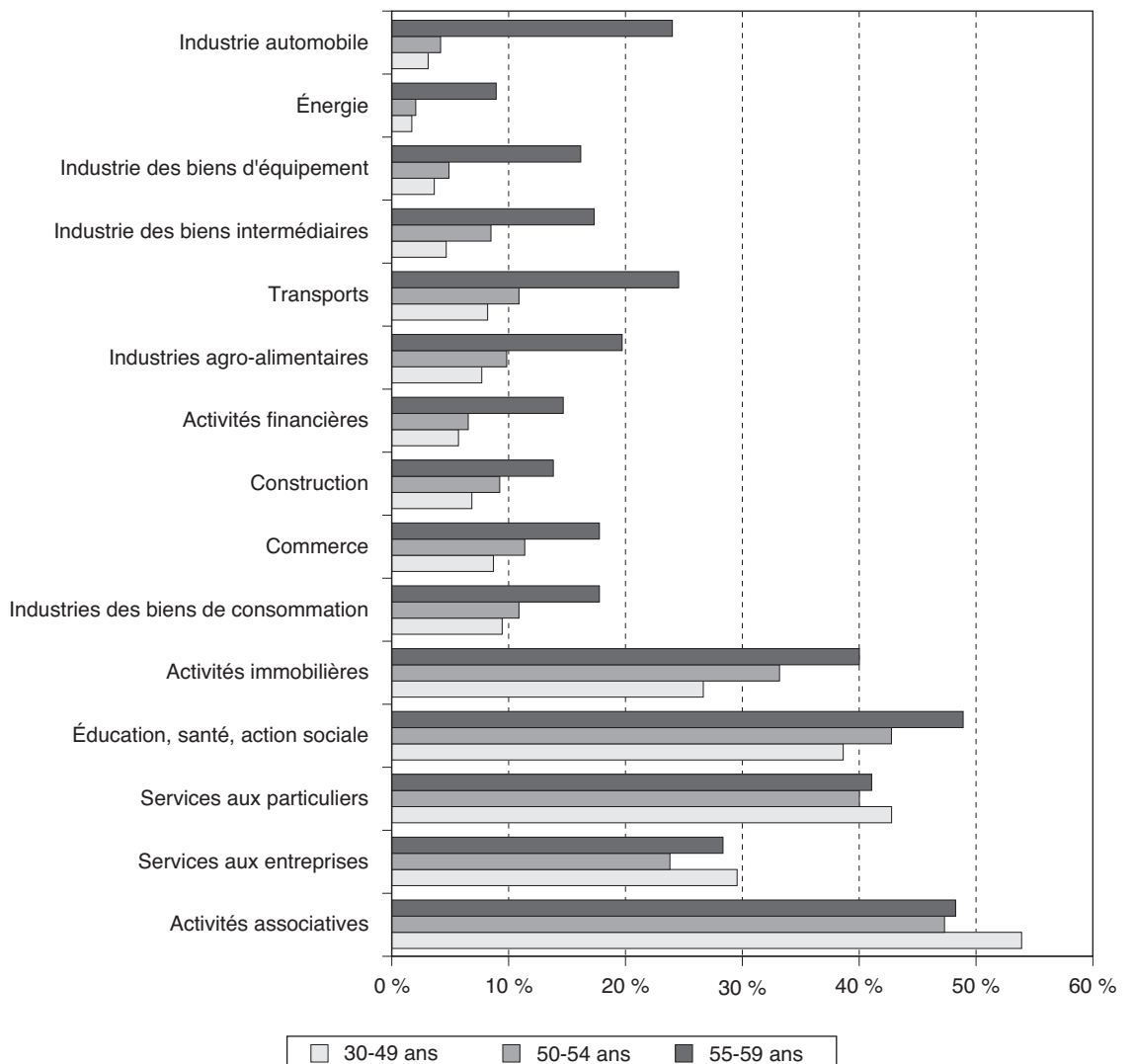
mes de 30-49 ans (cf. annexe 2). Dans pratiquement tous les cas, ce quotient est significativement et négativement corrélé à la part de salariés quinquagénaires en 2000 et aux mouvements de main-d'œuvre de ces salariés entre 1995 et 2000.

En d'autres termes, les établissements où les quinquagénaires sont le plus souvent à temps partiel relativement à leurs cadets en 2000, sont aussi ceux où ils sont les plus nombreux. Ce sont également ceux dans lesquels la variation de l'emploi leur a été la plus favorable entre 1995 et 2000. Ces corrélations se vérifient en contrôlant, entre les établissements, des diffé-

rences de secteur, taille, âge, région et évolution de l'emploi total. Elles se constatent de plus aussi bien après qu'avant 55 ans, et ne peuvent donc pas s'expliquer par les seuls dispositifs de préretraite progressive.

Cette corrélation ne présume pas bien sûr d'une causalité entre recours au temps partiel et emploi des quinquagénaires, une telle causalité ne pouvant pas être mise en lumière par une seule analyse descriptive. Elle souligne néanmoins l'importance du temps partiel comme outil de gestion de la main-d'œuvre âgée, et cela au-delà de l'effet d'opportunité créé par le dispositif de préretraites progressives.

Graphique VI
Taux de temps partiel des hommes par secteur



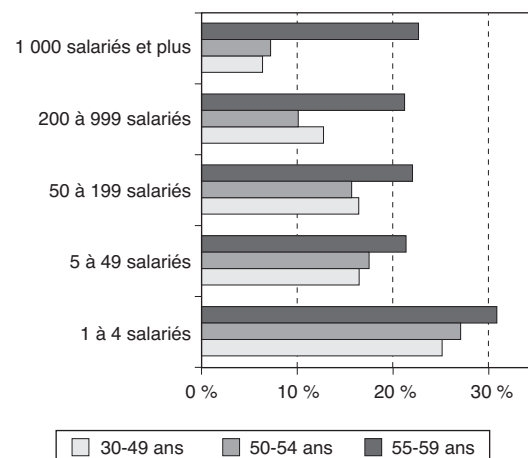
Lecture : les secteurs sont ordonnés de haut en bas par taux relatif de temps partiel des 55-59 ans décroissant. Ces 55-59 ans sont le plus souvent à temps partiel (relativement aux 30-49 ans) dans l'automobile, et le sont le moins souvent dans les activités associatives. Source : DADS, 2000.

Les salaires augmentent avec l'âge et la qualification...

Le coût salarial moyen est d'autant plus élevé que l'âge est élevé, traduisant notamment la progression du salaire avec l'âge et avec l'ancienneté (Aubert, 2003). Comparés à une classe d'âge jeune, par exemple celle des 30-34 ans, les 50-54 ans ont un coût salarial plus élevé, en moyenne, de 31 %. Ceci est vérifié dans tous les secteurs, même si l'écart varie entre + 18 % (services aux particuliers) et + 38 % (santé-éducation). L'écart est encore plus important pour les 55-59 ans : leur coût salarial moyen est 42 % plus élevé que celui des 30-34 ans, et s'échelonne entre + 22 % dans les services aux particuliers et + 60 % dans le secteur de l'énergie (cf. graphique VIII).

Le coût relatif des quinquagénaires n'est pas lié au salaire moyen dans le secteur. Des secteurs où le salaire moyen est similaire, tels que les services aux particuliers ou la santé-éducation, peuvent avoir des coûts salariaux relatifs des travailleurs âgés très différents. La croissance du coût salarial avec l'âge est, par ailleurs, d'autant plus forte que les emplois sont qualifiés. Parmi les 50-54 ans par exemple, l'écart avec les 30-34 ans est de + 8 % chez les non-qualifiés, + 14 % chez les qualifiés et + 34 % chez les très qualifiés. Néanmoins, le gain de salaire lié à l'âge au sein de chaque secteur varie fortement d'une qualification à l'autre. Ainsi, c'est souvent dans l'industrie que les non-qualifiés âgés ont le salaire relatif le plus élevé, alors que c'est plutôt le cas dans le tertiaire pour les très qualifiés.

Graphique VII
Temps partiel et taille d'établissement



Source : DADS, 2000.

Le coût salarial relatif est le plus élevé dans les établissements de taille moyenne (cf. graphique IX). Il est plus faible dans les établissements très petits et très grands, où l'écart entre les 30-34 ans et les 50-54 ans est de l'ordre de 23 %, contre près de 30 % dans les établissements de 5 à 1 000 salariés. Cette relation « en cloche » entre coût salarial relatif des quinquagénaires et taille de l'établissement résulte cependant des salaires relatifs des très qualifiés. Pour les non-qualifiés comme pour les qualifiés, le coût salarial relatif croît régulièrement avec la taille. Il est maximal dans les plus grands établissements.

La décroissance avec la taille du coût salarial relatif des plus âgés pourrait être due à une différence de composition de la catégorie des très qualifiés. En particulier, les cadres et dirigeants représentent vraisemblablement une part plus grande des très qualifiés dans les établissements de taille moyenne. Dans les très grands établissements, en revanche, les professions intermédiaires sont sans doute plus nombreuses parmi ces très qualifiés.

... mais le lien entre salaire relatif et emploi est souvent complexe

D'un secteur à l'autre ou d'une taille d'établissement à l'autre, aucune relation claire n'apparaît entre coût salarial relatif et emploi des quinquagénaires. Des secteurs comme l'énergie et l'immobilier ont, par exemple, une proportion très élevée de 50-54 ans, alors que le coût relatif de ces salariés est élevé dans le premier et bas dans le second. De même, bien que le coût relatif des 50-54 ans soit à peu près le même dans l'énergie et dans les activités associatives, ces deux secteurs se sont comportés de manière très différente pour les mouvements de main-d'œuvre des quinquagénaires entre 1995 et 2000. Une analyse désagrégée, en séparant les différentes catégories de qualification, ne permet pas davantage de faire apparaître un lien entre le coût salarial relatif des quinquagénaires, leur part dans les effectifs ou l'évolution de leur emploi.

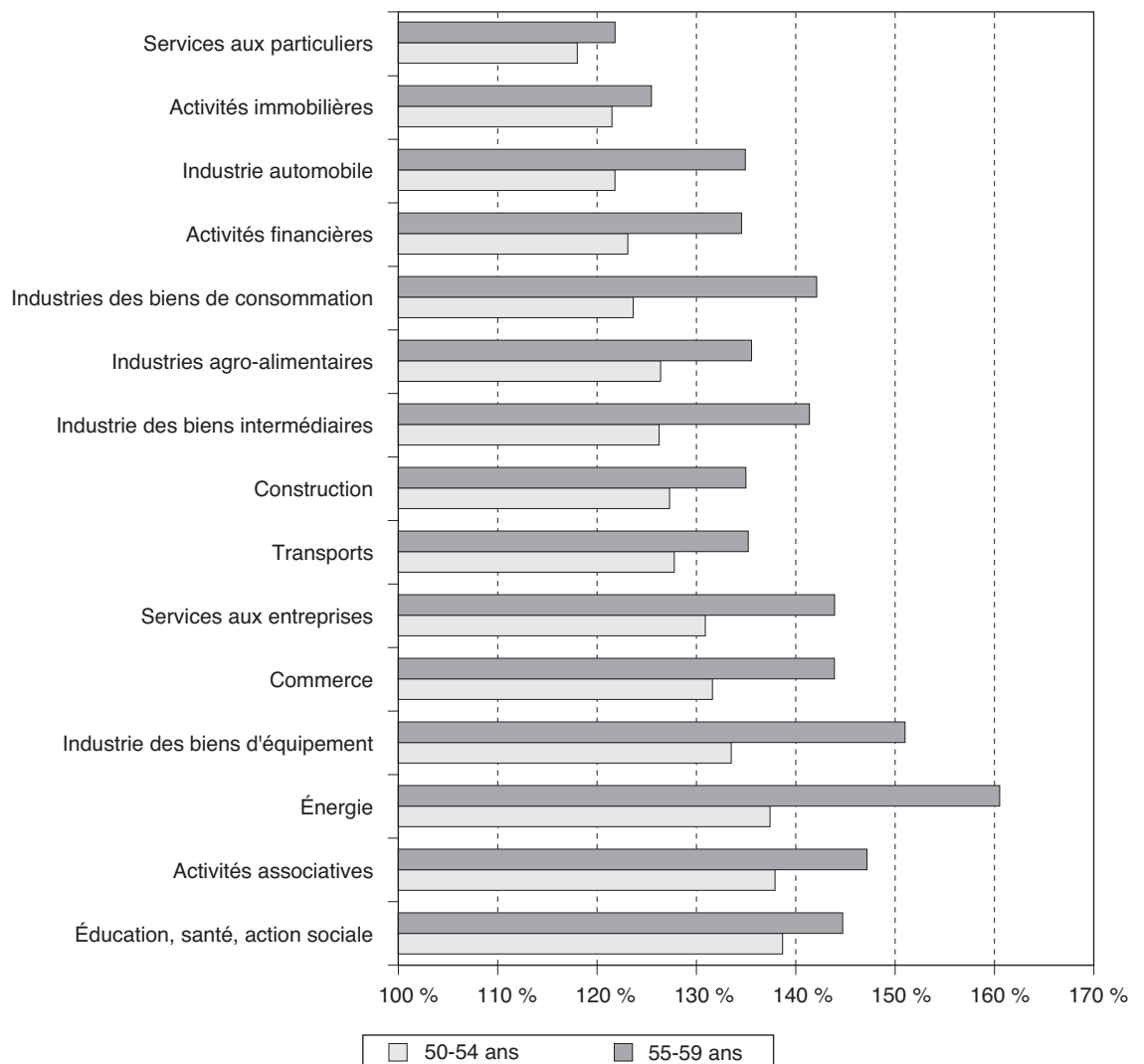
Le lien n'est pas plus clair d'un point de vue théorique. À partir d'un modèle de demande de travail simple, dans lequel les entreprises effectuent de manière immédiate des substitutions entre travailleurs jeunes et travailleurs plus âgés, on pourrait s'attendre à ce que la demande de travailleurs âgés soit d'autant plus faible que

l'écart de coût salarial entre âgés et jeunes est important. Plus le salaire relatif des travailleurs âgés est élevé, du fait notamment de rigidités dans le processus de formation des salaires, plus les entreprises seraient incitées à les remplacer par des jeunes.

Un tel modèle néglige néanmoins deux aspects importants. Le premier est celui de la productivité. Un salaire plus élevé ne justifie pas nécessairement une demande de travail plus faible, s'il correspond à une productivité plus élevée.

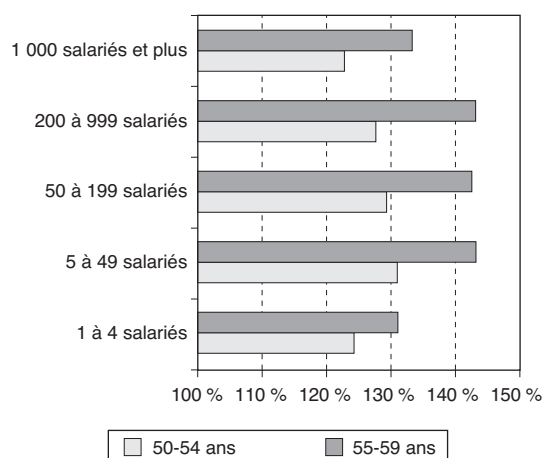
Dans le cas des quinquagénaires, cette productivité plus élevée pourrait s'exprimer à la fois au niveau individuel, du fait d'une expérience plus importante, et au niveau collectif, par un effet indirect sur la productivité des travailleurs jeunes. Les travailleurs âgés peuvent, en effet, être complémentaires des travailleurs jeunes, à qui ils peuvent transmettre leur savoir. L'hypothèse selon laquelle le salaire plus élevé des quinquagénaires est compensé par une productivité plus grande semble confirmée par les résultats de Aubert et Crépon (2004), qui analy-

Graphique VIII
Coût salarial relatif des quinquagénaires par secteur



Lecture : il s'agit du coût salarial des salariés quinquagénaires exprimé en pourcentage de celui des salariés d'une classe d'âge jeune, prise comme référence : les 30-34 ans. Par exemple, dans le secteur éducation-santé-action sociale, le coût salarial horaire des 50-54 ans est, en moyenne, de 38 % plus élevé que celui des 30-34 ans. Le coût salarial horaire des 55-59 ans est lui de 45 % plus élevé que celui des 30-34 ans dans ce secteur. Les secteurs sont ordonnés de haut en bas par salaire relatif des 50-54 ans croissant. Base 100 (pour chaque secteur) = coût salarial horaire des 30-34 ans dans le secteur. Source : DADS, 2000.

Graphique IX
Coût salarial relatif des quinquagénaires selon la taille d'établissement



Lecture : il s'agit du coût salarial des salariés quinquagénaires exprimé en pourcentage de celui des salariés d'une classe d'âge jeune, prise comme référence : les 30-34 ans. Par exemple, dans les établissements de 1 à 4 salariés, le coût salarial horaire des 50-54 ans est, en moyenne, de 24 % plus élevé que celui des 30-34 ans. Le coût salarial horaire des 55-59 ans est lui de 31 % plus élevé que celui des 30-34 ans dans ces établissements. Base 100 (pour chaque tranche) = coût salarial horaire des 30-34 ans dans la tranche de taille d'établissement. Source : DADS, 2000.

sent la contribution des différentes classes d'âge à la production d'un panel d'entreprises françaises. Les profils de salaire moyen et de productivité moyenne estimés dans cette étude sont en effet similaires.

Le second aspect important est celui des coûts d'ajustement. Embauches et licenciements sont coûteux pour les entreprises. Le coût de licenciement d'un quinquagénaire est souvent plus élevé que celui d'un travailleur plus jeune, d'une part parce que son ancienneté est en moyenne plus grande, et d'autre part du fait de la contribution Delalande, qui augmente les coûts de licenciements après 50 ans. Le départ d'un salarié âgé et l'embauche d'un salarié jeune ne signifie pas, par ailleurs, le remplacement de l'un par l'autre. Il peut se traduire par des promotions en cascade, associées à des pro-

motions salariales, qui augmentent encore le coût du « remplacement » (cf. encadré 1). Par conséquent, même si l'écart de salaire entre salariés âgés et jeunes n'est pas compensé par un écart de productivité suffisant, les entreprises peuvent néanmoins choisir de garder leurs salariés âgés si les coûts d'ajustement sont trop élevés.

En pratique, le lien entre salaire relatif et emploi des quinquagénaires est donc ambivalent. D'un côté, un salaire relatif plus élevé à productivité égale induit une faible demande pour les salariés quinquagénaires. De l'autre, le salaire peut être un indicateur de qualité du travail. Un salaire relatif plus élevé peut traduire une meilleure productivité, et donc une demande de travail forte pour les quinquagénaires.

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme cette ambivalence du salaire relatif (cf. annexe 2). Lorsque l'on introduit dans les régressions le salaire relatif en 1995 des cohortes de salariés qui auront 50-54 ans (ou 55-59 ans) en 2000 par rapport à des salariés « jeunes », les 30-39 ans, on constate que c'est dans les établissements où ce salaire relatif était le plus élevé en 1995 que l'évolution de l'emploi des quinquagénaires a été la plus favorable depuis 1995 et où ils sont les plus nombreux en 2000.

La situation est cependant différente selon la qualification des postes occupés. Un salaire relatif élevé des quinquagénaires est significativement corrélé avec une évolution de l'emploi favorable parmi les très qualifiés, mais défavorable parmi les non-qualifiés et les qualifiés. Suivant la nature des postes, les deux aspects du salaire peuvent donc jouer. Dans les postes les plus qualifiés, c'est l'aspect « qualité du travail » qui joue. En revanche, c'est plutôt l'aspect de substitution jeunes/âgés qui prédomine parmi les emplois non qualifiés, entraînant une relation négative entre salaire relatif et évolution de l'emploi. □

L'auteur remercie Didier Blanchet, Françoise Maurel et Sébastien Roux, ainsi que deux relecteurs anonymes de la revue, pour leurs précieux conseils et commentaires.

BIBLIOGRAPHIE

- Anglaret D. (2003)**, « Moins de préretraites en 2001 : les dispositifs de cessation anticipée d'activité publics ou conventionnels », *Premières Synthèses*, n° 3.1, janvier 2003, Dares.
- Anglaret D. et Cancé R. (2002)**, « Le papy boom renforce l'activité des séniors », *Premières Synthèses*, n° 15.2., avril 2002, Dares.
- Anglaret D. et Massin M. (2002)**, « Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises », *Premières Synthèses*, n° 45.1, novembre 2002, Dares.
- Aubert P. (2003)**, « Plus d'un salarié du privé sur cinq a plus de 50 ans en 2000 », *Insee Première*, n° 910.
- Aubert P. et Crépon B. (2004)**, « La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation », *Économie et Statistique*, dans ce numéro.
- Blanchet D. et Monfort J.-A. (1996)**, « L'âge et la durée de retraite depuis 50 ans », *Insee Première*, n° 448.
- Bommier A., Magnac Th. et Roger M. (2001)**, « Quels sont les effets des modifications des systèmes de retraite sur les taux d'activité des travailleurs âgés ? », *Revue Française d'Économie*, vol. 16, n° 1, pp. 79-124.
- Bommier A., Magnac Th. et Roger M. (2003)**, « Le marché du travail à l'approche de la retraite entre 1982 et 1999 : évolutions et évaluations », *Revue Française d'Économie*, vol. 18, n° 1, pp. 23-82.
- Burricand C. et Roth N. (2000)**, « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Économie et Statistique*, n° 335, pp. 63-79.
- Crépon B., Deniau N. et Perez-Duarte S. (2003)**, « Productivité et salaire des salariés âgés », *Revue Française d'Économie*, vol. 18, n° 1, pp. 157-185.
- Dangerfield O. (1999)**, « L'âge de liquidation des droits à la retraite », *Études et Résultats*, n° 22, Drees.
- Galtier B. (2000)**, « Temps partiel et fin de carrière : un bilan des dispositifs », Annexe E, in Dominique Taddei, *Retraite choisies et progressives*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Économique, n° 21, pp. 175-191.
- Givord P. (2002)**, « Prévoir les taux d'activité après 55 ans : un exercice difficile », *Économie et Statistique*, n° 355-356, pp. 105-121.
- Insee (2001)**, « Fin de carrière et départ à la retraite », in *L'Économie française, édition 2001-2002*, pp. 120-134, Le Livre de Poche, collection *références*.
- Insee-Liaisons Sociales-Dares (1996)**, « Entre l'emploi et la retraite », *Dossiers thématiques* n° 5.
- Jolivet A. (2001)**, « Vieillesse, salaire et demande de salariés âgés », *Travail et Emploi*, n° 88, pp. 65-82.
- Lainé F. (2003)**, « Les seniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles », *Premières Synthèses*, n° 12.1, mars 2003, Dares.
- Mahieu R. et Sédillot B. (2000)**, « Microsimulation of the Retirement Decision: A Supply-Side Approach », document de travail n° G2000/07 de la Direction des Études et Synthèses Économiques, Insee.
- Mahieu R. et Sédillot B. (2001)**, « Départ à la retraite, irréversibilité et incertitude », *Économie et Prévision*, n° 149, pp. 87-101.
- Monso O. et Tomasini M. (2003)**, « Le vieillissement dans les entreprises : faire face aux innovations technologiques », *Premières Synthèses*, n° 09.2, février 2003, Dares.
- Okba M., Olier L., Salzmann B., Savary A. et Zaidman C. (2000)**, « Les dispositifs de cessation d'activité : état des lieux et évolutions souhaitables », in Dominique Taddei, *Retraites choisies et progressives*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Économique, n° 21, pp. 95-121.
- Richet-Mastain L. et Brunet F. (2002)**, « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », *Premières Synthèses*, n° 15.3, avril 2002, Dares.
- Richet-Mastain L. (2003)**, « Les établissements à main-d'œuvre qualifiée plus attentifs à la gestion prévisionnelle des effectifs selon l'âge », *Premières Synthèses*, n° 29.1, juillet 2003, Dares.
-

DÉFINITIONS ET PRÉSENTATION DES DONNÉES

Les données : les DADS

On utilise la base de données des Déclarations Administratives des Données Sociales (DADS). Ces bases sont issues d'une formalité administrative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans cette déclaration, les employeurs sont tenus de communiquer annuellement, pour chaque établissement, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun le montant perçu des rémunérations salariales. Ces DADS sont initialement adressées aux organismes de Sécurité sociale et à l'administration fiscale. L'exploitation statistique en est ensuite assurée par l'Insee.

Dans cet article, on utilise une base dans laquelle ces données sur les salariés ont été agrégées au niveau de chaque établissement. La connaissance des caractéristiques individuelles des salariés (âge, qualification, sexe) permet donc de connaître la structure de la main-d'œuvre à un niveau assez fin.

Le champ couvre l'ensemble du secteur privé et semi-public

Les DADS sont des données exhaustives. Elles recouvrent donc *a priori* tous les établissements du secteur privé et semi-public français. Sont exclus cependant du champ de l'étude le secteur de la pêche et celui de l'administration publique, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers. Les établissements présents dans la base de données sont donc des entreprises individuelles, des grandes entreprises nationales, des associations ou des sociétés.

Trois catégories de qualification

Par simplification, on ne retient que trois niveaux de qualification, définis à partir de la catégorie socioprofessionnelle. Il s'agit donc du niveau de qualification des postes occupés par les salariés, et non de leur niveau de formation. Le terme de « très qualifiés » est employé pour désigner les ingénieurs, techniciens, cadres et professions intermédiaires, celui de « qualifiés » pour désigner les ouvriers et employés qualifiés et celui de « non-qualifiés » pour les ouvriers non qualifiés, ainsi que les agents de surveillance, employés de commerce et personnels des services directs aux particuliers.

Des effectifs exprimés en équivalent année-travail

Pour chaque année et chaque salarié, les DADS indiquent le premier et le dernier jour de la période de travail du salarié dans l'entreprise. Les effectifs de salariés sont donc exprimés en équivalent année-travail, c'est-à-dire pondérés par le nombre de jours de présence dans l'entreprise. Il s'agit bien du nombre de jours pendant lesquels un individu est considéré comme salarié de l'entreprise, et non du nombre de jours effectivement travaillés dans l'entreprise. En particulier, un salarié à temps partiel qui ne travaille que certains jours dans la semaine sera néanmoins compté comme présent dans les effectifs de l'entreprise tous les jours de la semaine.

Cette pondération permet d'éviter les doubles comptes. Ainsi, un salarié qui aura changé d'emploi en cours d'année et aura par exemple travaillé six mois dans un

établissement et six mois dans un autre ne sera compté qu'une seule fois.

16 niveaux de secteurs

La distinction entre les secteurs est effectuée au niveau de la Norme Économique de Synthèse (NES) en 16 niveaux.

Le secteur des industries des biens de consommation regroupe l'habillement, l'édition, la pharmacie-parfumerie et l'industrie des équipements du foyer. L'industrie des biens d'équipement comprend la construction navale, aéronautique et nautique, ainsi que les industries des équipements mécaniques et des équipements électriques et électroniques. Les industries des biens intermédiaires sont celles des produits minéraux, du textile, du bois et papier, des composants électriques ainsi que la chimie et la métallurgie. Le secteur de l'énergie comprend la production de combustibles et de carburants ainsi que le secteur « eau, gaz, électricité ». Les services aux entreprises désignent les postes et télécommunications, le conseil, les services opérationnels et la recherche-développement. Les services aux particuliers regroupent, quant à eux, les hôtels-restaurants, les activités récréatives, culturelles et sportives, ainsi que les services personnels.

Par ailleurs, pour certains secteurs qui contiennent quelques grandes entreprises nationales, on présente les résultats avec et sans ces entreprises. Il s'agit des secteurs de l'énergie (EDF, GDF), des transports (SNCF, RATP) ainsi que les services aux entreprises (La Poste, France Télécom, CNRS).

La prise en compte du temps partiel

Par commodité, on a assimilé le travail à temps non complet au temps partiel. Le taux de temps partiel calculé à partir des DADS est donc près de 10 points au-dessus de celui qui est habituellement calculé à partir de l'*Enquête Emploi* (autour de 15 %). Cette différence provient principalement d'une différence de définition des salariés à temps partiel retenus dans les DADS par rapport à l'*Enquête Emploi* : le champ du temps complet dans les DADS inclut en effet les salariés travaillant à 80 %, mais exclut en plus du temps partiel proprement dit, tous les postes intérimaires, saisonniers et les salariés à domicile.

La mesure des effectifs en équivalent année-travail (c'est-à-dire pondérés par le nombre de jours) ne biaise pas le calcul du taux de temps partiel. Le nombre de jours dans les DADS représente en effet le nombre de jours de *présence dans les effectifs* de l'entreprise, c'est-à-dire la différence entre le premier et le dernier jour de présence dans l'entreprise. Il ne correspond pas au nombre de jours *effectivement travaillés* (une telle pondération aurait conduit à des valeurs plus faibles du taux de temps partiel).

Dans la mesure où on s'intéresse au recours au temps partiel *relatif* des quinquagénaires par rapport à leurs cadets, on calcule celui-ci uniquement parmi les salariés masculins. Il serait en effet délicat d'inclure les salariés femmes dans le calcul : comparer le recours au temps partiel entre une femme de 30 ans et une femme de 50 ans a peu de sens, la demande de temps partiel étant plus forte parmi les femmes en âge d'avoir des enfants.

DES ANALYSES « TOUTES CHOSES ÉGALES PAR AILLEURS »

Part des quinquagénaires dans l'emploi

D'un secteur à l'autre, les caractéristiques moyennes des établissements ne sont pas identiques. Certains secteurs peuvent avoir des établissements généralement plus grands ou plus anciens que d'autres, ou bien être implantés dans des régions différentes.

Afin de calculer un effet moyen des caractéristiques des établissements qui soit indépendant des autres caractéristiques, on présente les résultats d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » de la part des quinquagénaires dans l'emploi. Il s'agit là d'une décomposition statistique qui permet de dire si, par exemple, la part des 50-54 ans dans l'emploi d'un secteur donné est en moyenne plus ou moins grande que dans les autres secteurs, une fois neutralisées les particularités de taille, d'âge et d'implantation géographique des établissements de ce secteur.

On régresse ainsi par exemple :

$$\left(\frac{L_{age}}{L_{total}} \right)_i = \sum_j \alpha_j \cdot 1_{carac(i)} + \varepsilon$$

La variable dépendante est la part de la catégorie d'âge considérée dans l'emploi (les effectifs L étant exprimés en équivalent année-travail), et les régresseurs sont une série d'indicatrices de secteur, de taille, d'âge et de région de l'établissement i . Afin de contrôler d'autres différences éventuelles entre établissements, on ajoute la part des femmes dans les effectifs totaux, ainsi que le statut de l'entreprise correspondante (entreprise unipersonnelle, association, entreprise nationale, société).

Cette analyse est effectuée en considérant l'ensemble des salariés des établissements, mais aussi en séparant les salariés occupant des postes non qualifiés, qualifiés ou très qualifiés (cf. tableau A).

Contributions des « mouvements de main-d'œuvre »

À l'instar de ce qui est fait dans l'annexe 3, on peut calculer pour chaque établissement un effet de « mouvement de main-d'œuvre » sur l'emploi des quinquagénaires. Ces mouvements représentent le solde des entrées et des sorties des effectifs de l'établissement pour les différentes cohortes de salariés : les salariés nés entre 1946 et 1950 pour la catégorie des 50-54 ans en 2000, et les salariés nés entre 1941 et 1945 pour les 55-59 ans en 2000.

Afin de savoir dans quels secteurs et pour quelles tailles d'établissements ces mouvements sont plus ou moins forts, on procède comme précédemment à une décomposition « toutes choses égales par ailleurs » de cette variable. Par exemple, pour les 50-54 ans :

$$\left(\frac{L_{50-54ans}^{2000}}{L_{total}^{1995} + Mvt_{50-54ans}} - \frac{L_{45-49ans}^{1995}}{L_{total}^{1995}} \right)_i = \sum_j \alpha_j \cdot 1_{carac(i)} + \varepsilon$$

Cette spécification implique de restreindre le champ de l'étude aux établissements qui existaient déjà en 1995. Une telle restriction élimine près de la moitié des établissements présents en 2000, principalement des très petits (1) (cf. tableau B).

Taux relatifs de temps partiel et salaires relatifs

Le recours au temps partiel est-il plus important parmi les salariés âgés dans les établissements où ils sont le plus nombreux ? Les mouvements de main-d'œuvre sont-ils plus défavorables aux quinquagénaires lorsque leur salaire relatif est plus élevé ? Une étude agrégée peut répondre de manière trompeuse à ces questions, dans le mesure où il existe une hétérogénéité importante entre secteurs et tailles d'établissements, à la fois en ce qui concerne le poids des quinquagénaires et en ce qui concerne les politiques salariales ou le recours au temps partiel.

Afin de savoir si, toutes choses égales par ailleurs, il existe une corrélation entre poids des quinquagénaires (ou mouvement de main-d'œuvre sur les cohortes de quinquagénaires) et recours au temps complet ou salaire relatif, on introduit ces deux variables dans les équations précédentes. Un coefficient significatif dans les résultats des régressions signifie que recours relatif au temps partiel ou salaires relatifs sont corrélés à la part des quinquagénaires, même en neutralisant les caractéristiques de secteur, taille, âge ou région de l'établissement.

Dans les tableaux C et D, on ne présente que les coefficients associés aux variables d'intérêt. À chaque fois, le nombre d'observations est considérablement réduit par rapport au nombre total d'établissements dans le secteur privé. La définition d'un « salaire relatif » ou d'un « taux de temps complet relatif » n'est en effet possible que dans les établissements où sont présents à la fois des salariés jeunes et des salariés de plus de 50 ans.

1. Un problème de troncature se pose par ailleurs dans ces régressions. En effet, le mouvement de main-d'œuvre ne peut qu'être positif ou nul dans les établissements où il n'y a aucun salarié dans la cohorte considérée. De même, il ne peut pas y avoir de forte baisse de l'emploi si il y a peu de salarié dans la cohorte. Cela peut se traduire par un effet indésirable sur les coefficients estimés : un coefficient élevé pour un secteur peut signifier que ce secteur protège l'emploi des quinquagénaires, ou au contraire qu'il comptait beaucoup d'établissements avec aucun quinquagénaire en 1995. Afin de prendre en compte ce « biais de troncature », on introduit parmi les contrôles une indicatrice valant 1 lorsqu'il n'y avait aucun salarié de la cohorte étudiée dans l'établissement en 1995, et une variable égale à l'inverse du nombre de salariés dans cette cohorte étudiée en 1995.

Tableau A (suite)

Bourgogne	0,0046	(0,0012)	-0,0071	(0,0010)	0,0082	(0,0019)	-0,0046	(0,0015)	0,0080	(0,0016)	-0,0023	(0,0011)	0,0101	(0,0022)	-0,0104	(0,0017)
Nord-Pas-de-Calais	-0,0012	(0,0010)	-0,0164	(0,0008)	0,0010	(0,0015)	-0,0165	(0,0012)	0,0005	(0,0013)	-0,0119	(0,0009)	0,0023	(0,0016)	-0,0177	(0,0013)
Lorraine	-0,0014	(0,0011)	-0,0109	(0,0009)	0,0016	(0,0017)	-0,0081	(0,0014)	0,0013	(0,0015)	-0,0076	(0,0011)	0,0002	(0,0019)	-0,0155	(0,0015)
Alsace	-0,0038	(0,0012)	-0,0087	(0,0009)	0,0050	(0,0018)	-0,0055	(0,0014)	-0,0093	(0,0015)	-0,0087	(0,0013)	-0,0051	(0,0019)	-0,0144	(0,0015)
Franche-Comté	-0,0013	(0,0015)	-0,0055	(0,0011)	0,0033	(0,0022)	-0,0017	(0,0017)	0,0010	(0,0019)	-0,0026	(0,0013)	0,0009	(0,0025)	-0,0051	(0,0020)
Frays de la Loire	-0,0028	(0,0010)	-0,0144	(0,0007)	0,0056	(0,0015)	-0,0064	(0,0012)	-0,0004	(0,0012)	-0,0104	(0,0009)	0,0023	(0,0017)	-0,0164	(0,0013)
Bretagne	-0,0016	(0,0010)	-0,0153	(0,0008)	0,0037	(0,0015)	-0,0102	(0,0012)	0,0002	(0,0013)	-0,0116	(0,0009)	0,0032	(0,0018)	-0,0182	(0,0014)
Poitou-Charente	-0,0047	(0,0012)	-0,0135	(0,0010)	-0,0027	(0,0019)	-0,0080	(0,0015)	0,0015	(0,0016)	-0,0095	(0,0011)	0,0063	(0,0022)	-0,0118	(0,0017)
Aquitaine	-0,0040	(0,0009)	-0,0105	(0,0007)	-0,0035	(0,0015)	-0,0073	(0,0012)	-0,0019	(0,0012)	-0,0071	(0,0009)	0,0010	(0,0016)	-0,0078	(0,0013)
Midi-Pyrénées	-0,0060	(0,0010)	-0,0103	(0,0008)	-0,0059	(0,0016)	-0,0057	(0,0012)	-0,0041	(0,0013)	-0,0071	(0,0009)	0,0017	(0,0017)	-0,0114	(0,0014)
Limousin	0,0001	(0,0017)	-0,0104	(0,0014)	0,0059	(0,0027)	-0,0033	(0,0021)	0,0013	(0,0023)	-0,0052	(0,0016)	0,0072	(0,0031)	-0,0156	(0,0025)
Auvergne	-0,0014	(0,0013)	-0,0099	(0,0010)	0,0043	(0,0020)	-0,0062	(0,0016)	-0,0006	(0,0017)	-0,0091	(0,0012)	0,0064	(0,0024)	-0,0101	(0,0019)
Languedoc-Roussillon	-0,0050	(0,0010)	-0,0072	(0,0008)	-0,0058	(0,0016)	-0,0066	(0,0013)	-0,0014	(0,0014)	-0,0032	(0,0010)	0,0011	(0,0018)	-0,0063	(0,0014)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	-0,0003	(0,0008)	0,0022	(0,0006)	-0,0028	(0,0013)	-0,0004	(0,0010)	0,0038	(0,0011)	0,0055	(0,0008)	0,0030	(0,0014)	0,0030	(0,0011)
Corse	-0,0125	(0,0024)	-0,0125	(0,0019)	-0,0144	(0,0037)	-0,0138	(0,0029)	-0,0062	(0,0032)	-0,0011	(0,0023)	-0,0054	(0,0042)	-0,0125	(0,0033)
Dom	-0,0492	(0,0014)	-0,0293	(0,0011)	-0,0409	(0,0022)	-0,0231	(0,0017)	-0,0461	(0,0018)	-0,0244	(0,0013)	-0,0480	(0,0025)	-0,0307	(0,0020)
Rhône-Alpes	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence
Entreprises individuelles	-0,0299	(0,0004)	-0,0201	(0,0003)	-0,0014	(0,0007)	-0,0002	(0,0006)	-0,0119	(0,0006)	-0,0055	(0,0004)	-0,0406	(0,0010)	-0,0330	(0,0008)
GEN	0,0304	(0,0040)	-0,0257	(0,0031)	0,0951	(0,0076)	0,0405	(0,0060)	0,0081	(0,0044)	-0,0239	(0,0031)	0,0690	(0,0056)	-0,0399	(0,0045)
Associations	0,0051	(0,0007)	0,0069	(0,0006)	0,0092	(0,0013)	0,0113	(0,0010)	0,0098	(0,0011)	0,0086	(0,0008)	-0,0187	(0,0013)	-0,0198	(0,0011)
Sociétés	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence
Part des femmes	0,0056	(0,0005)	-0,0030	(0,0004)	0,0323	(0,0009)	0,0180	(0,0007)	0,0278	(0,0008)	0,0125	(0,0006)	-0,0267	(0,0010)	-0,0252	(0,0008)
Nombre d'observations	1 426 373		838 521		930 923		829 313		1 426 373		838 521		930 923		829 313	
R ²	0,03		0,03		0,03		0,03		0,01		0,01		0,02		0,03	

Lecture : régression par les moindres carrés ordinaires de la part de quinquagénaires (50-54 ans ou 55-59 ans) dans l'emploi de la catégorie de qualification concernée (toutes qualifications, non qualifiés, qualifiés, très qualifiés).
Source : DADS, 2000.

Tableau B (suite)

Bourgogne	0,0142	(0,0017)	0,0014	(0,0013)	0,0090	(0,0024)	0,0029	(0,0018)	0,0205	(0,0022)	0,0035	(0,0016)	0,0116	(0,0024)	0,0041	(0,0019)
Nord-Pas-de-Calais	0,0097	(0,0016)	- 0,0021	(0,0012)	0,0067	(0,0022)	- 0,0027	(0,0017)	0,0168	(0,0020)	0,0005	(0,0015)	0,0043	(0,0023)	0,0015	(0,0018)
Lorraine	0,0126	(0,0016)	- 0,0008	(0,0013)	0,0089	(0,0023)	0,0001	(0,0018)	0,0187	(0,0021)	0,0015	(0,0016)	0,0060	(0,0024)	0,0015	(0,0019)
Alsace	0,0103	(0,0016)	- 0,0014	(0,0013)	0,0084	(0,0023)	0,0015	(0,0018)	0,0145	(0,0022)	- 0,0004	(0,0016)	0,0063	(0,0024)	0,0009	(0,0019)
Franche-Comté	0,0115	(0,0018)	0,0013	(0,0014)	0,0068	(0,0025)	0,0033	(0,0019)	0,0162	(0,0023)	0,0036	(0,0017)	0,0074	(0,0026)	0,0041	(0,0020)
Pays de la Loire	0,0134	(0,0016)	- 0,0010	(0,0012)	0,0084	(0,0022)	- 0,0009	(0,0017)	0,0203	(0,0020)	0,0023	(0,0015)	0,0079	(0,0023)	0,0014	(0,0018)
Bretagne	0,0130	(0,0016)	- 0,0008	(0,0012)	0,0064	(0,0022)	0,0004	(0,0017)	0,0203	(0,0021)	0,0018	(0,0015)	0,0054	(0,0023)	0,0007	(0,0018)
Poitou-Charente	0,0147	(0,0017)	0,0012	(0,0013)	0,0073	(0,0024)	0,0021	(0,0018)	0,0212	(0,0022)	0,0032	(0,0016)	0,0103	(0,0025)	0,0035	(0,0019)
Aquitaine	0,0119	(0,0016)	0,0018	(0,0012)	0,0070	(0,0022)	0,0023	(0,0017)	0,0176	(0,0020)	0,0043	(0,0015)	0,0066	(0,0023)	0,0055	(0,0018)
Midi-Pyrénées	0,0130	(0,0016)	0,0014	(0,0012)	0,0068	(0,0022)	0,0014	(0,0017)	0,0179	(0,0021)	0,0035	(0,0015)	0,0089	(0,0023)	0,0036	(0,0018)
Limousin	0,0103	(0,0019)	- 0,0002	(0,0015)	0,0062	(0,0027)	0,0028	(0,0021)	0,0168	(0,0025)	0,0023	(0,0018)	0,0081	(0,0028)	0,0004	(0,0022)
Auvergne	0,0119	(0,0017)	0,0007	(0,0013)	0,0086	(0,0024)	0,0007	(0,0019)	0,0164	(0,0022)	0,0036	(0,0017)	0,0048	(0,0025)	0,0020	(0,0020)
Languedoc-Roussillon	0,0126	(0,0016)	0,0028	(0,0012)	0,0076	(0,0023)	0,0031	(0,0018)	0,0162	(0,0021)	0,0029	(0,0016)	0,0085	(0,0023)	0,0052	(0,0018)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,0140	(0,0015)	0,0046	(0,0012)	0,0073	(0,0021)	0,0049	(0,0016)	0,0184	(0,0020)	0,0060	(0,0015)	0,0089	(0,0022)	0,0067	(0,0017)
Corse	0,0126	(0,0024)	0,0037	(0,0019)	0,0086	(0,0035)	0,0033	(0,0027)	0,0134	(0,0033)	0,0064	(0,0024)	0,0085	(0,0035)	0,0086	(0,0027)
Dom	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence
Entreprises individuelles	- 0,0031	(0,0004)	- 0,0032	(0,0003)	- 0,0006	(0,0006)	- 0,0004	(0,0004)	- 0,0035	(0,0005)	- 0,0020	(0,0004)	- 0,0070	(0,0007)	- 0,0053	(0,0006)
GEN	0,0418	(0,0026)	- 0,0522	(0,0021)	0,0089	(0,0052)	- 0,0062	(0,0041)	0,0242	(0,0031)	- 0,0410	(0,0023)	0,0825	(0,0033)	- 0,0383	(0,0027)
Associations	0,0105	(0,0006)	0,0046	(0,0005)	0,0093	(0,0010)	0,0048	(0,0008)	0,0052	(0,0009)	0,0034	(0,0006)	0,0176	(0,0009)	0,0089	(0,0007)
Sociétés	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence	0,0000	référence
Part des femmes	- 0,0013	(0,0005)	- 0,0034	(0,0004)	0,0152	(0,0007)	0,0072	(0,0006)	- 0,0050	(0,0007)	- 0,0046	(0,0005)	- 0,0094	(0,0007)	- 0,0079	(0,0006)
Taux de croissance catégorie	0,0002	(0,0000)	0,0001	(0,0000)	0,0001	(0,0000)	0,0001	(0,0000)	0,0000	(0,0000)	0,0000	(0,0000)	0,0004	(0,0000)	0,0003	(0,0000)
Pas de A[i-1] en 1995	0,0754	(0,0003)	0,0681	(0,0003)	0,1205	(0,0005)	0,1193	(0,0005)	0,1081	(0,0005)	0,1025	(0,0004)	0,0933	(0,0005)	0,0881	(0,0004)
360/nb de jours A[i-1] en 1995	0,0006	(0,0000)	0,0005	(0,0000)	0,0008	(0,0000)	0,0007	(0,0000)	0,0007	(0,0000)	0,0006	(0,0000)	0,0006	(0,0000)	0,0005	(0,0000)
Nombre d'observations	697 022		697 312		431 749		433 414		489 076		491 107		425 243		427 197	
R ²	0,09		0,10		0,12		0,14		0,11		0,14		0,10		0,12	

Lecture : régression par les moindres carrés ordinaires de la contribution « mouvement de main-d'œuvre » à la variation de la part de quinquagénaires (50-54 ans ou 55-59 ans) dans l'emploi de la catégorie de qualification concernée (toutes qualifications, non-qualifiés, qualifiés, très qualifiés)

Champ : champ de l'étude, établissement pérennes de 1995 à 2000, employant des salariés dans la catégorie de qualification considérée.

Source : DADS, 2000.

Tableau C
Coefficient du taux de temps complet relatif

Paramètre	Régressions du poids dans l'emploi					Régression du mouvement de main-d'œuvre (1995 à 2000)				
	Coefficient	Stde	t Valeur	R ²	Nb obs.	Estimate	Stde	t Valeur	R ²	Nb. obs.
Toutes qualifications										
50-54 ans	- 0,00015	(0,00001)	- 13,4	0,20	260 700	- 0,00004	(0,00001)	- 3,34	0,34	157 858
55-59 ans	- 0,00013	(0,00001)	- 10,7	0,31	163 481	- 0,00001	(0,00001)	- 0,94	0,35	103 698
Non-qualifiés										
50-54 ans	- 0,00021	(0,00005)	- 4,25	0,14	48 158	- 0,00019	(0,00009)	- 2,11	0,40	28 726
55-59 ans	- 0,00010	(0,00004)	- 2,51	0,21	26 670	- 0,00009	(0,00008)	- 1,12	0,41	16 493
Qualifiés										
50-54 ans	- 0,00034	(0,00005)	- 7,32	0,15	124 659	- 0,00003	(0,00005)	- 0,63	0,40	78 085
55-59 ans	- 0,00001	(0,00001)	- 1,1	0,28	71 880	- 0,00001	(0,00008)	- 0,16	0,43	46 563
Très qualifiés										
50-54 ans	- 0,00027	(0,00002)	- 14,2	0,16	124 432	- 0,00009	(0,00002)	- 3,89	0,42	75 199
55-59 ans	- 0,00024	(0,00002)	- 11,9	0,25	77 983	- 0,00006	(0,00002)	- 3,04	0,42	49 326

Lecture : régression par les moindres carrés ordinaires. Le taux de temps complet relatif désigne le quotient du taux de temps complet de la catégorie de quinquagénaires considérée sur le taux de temps complet des 30-49 ans (dans la catégorie de qualification correspondante). Les autres variables explicatives sont des indicatrices de secteur, région, âge, taille, statut de l'établissement, la part des femmes, ainsi que (pour les mouvements de main-d'œuvre) l'évolution de l'emploi entre 1995 et 2000. L'estimation est conduite sur les établissements qui ont à la fois des quinquagénaires et des 30-49 ans dans la catégorie de qualification retenue, ce qui réduit considérablement le champ par rapport à l'ensemble du secteur privé.
Source : DADS, 1995 et 2000.

Tableau D
Coefficient du salaire relatif

Paramètre	Régressions du poids dans l'emploi					Régression du mouvement de main-d'œuvre (1995 à 2000)				
	Coefficient	Stde	t Valeur	R ²	Nb. Obs.	Coefficient	Erreur	t Valeur	R ²	Nb. Obs.
Toutes qualifications										
50-54 ans	0,02247	(0,00063)	35,93	0,10	259 930	0,00477	(0,00045)	10,49	0,09	260 033
55-59 ans	0,01899	(0,00058)	32,84	0,15	199 061	0,00679	(0,00043)	15,83	0,08	199 134
Non-qualifiés										
50-54 ans	- 0,03583	(0,00215)	- 16,68	0,07	74 078	- 0,00683	(0,00158)	- 4,31	0,06	74 852
55-59 ans	- 0,03149	(0,00227)	- 13,84	0,09	51 774	- 0,00177	(0,00170)	- 1,04	0,07	54 643
Qualifiés										
50-54 ans	0,01136	(0,00151)	7,5	0,07	123 571	- 0,00236	(0,00116)	- 2,05	0,09	125 882
55-59 ans	0,00550	(0,00143)	3,86	0,09	88 792	- 0,00256	(0,00114)	- 2,24	0,09	90 293
Très qualifiés										
50-54 ans	0,04360	(0,00121)	36,11	0,07	104 229	0,01774	(0,00086)	20,58	0,08	105 737
55-59 ans	0,04047	(0,00115)	35,12	0,11	78 209	0,02003	(0,00082)	24,49	0,08	79 182

Lecture : régression par les moindres carrés ordinaires. Le salaire relatif désigne le logarithme du quotient du coût salarial horaire de la classe d'âge considérée sur celui des 30-39 ans. Les salaires sont pris en 1995 : par exemple, dans la régression sur les 50-54 ans en 2000 (c'est-à-dire les salariés nés entre 1946 et 1950), on considère le salaire relatif de la cohorte en 1995 (c'est-à-dire celui des 45-49 ans en 1995). Les autres variables explicatives sont des indicatrices de secteur, région, âge, taille, statut de l'établissement, la part des femmes, ainsi que (pour les mouvements de main-d'œuvre) l'évolution de l'emploi entre 1995 et 2000. L'estimation est conduite sur les établissements où un « salaire relatif » peut être défini, c'est-à-dire ceux qui ont à la fois des quinquagénaires et des 30-39 ans dans la catégorie de qualification retenue. Le champ est donc réduit par rapport à l'ensemble du secteur privé.
Source : DADS, 1995 et 2000.

DÉCOMPOSITION COMPTABLE DE LA VARIATION DU POIDS DES QUINQUAGÉNAIRES ENTRE 1995 ET 2000

Plusieurs facteurs ont contribué aux variations de la part des quinquagénaires dans l'emploi entre 1995 et 2000. Dans les tableaux suivants, on procède à une décomposition comptable de cette variation, afin de « mesurer » les contributions respectives de la pyramide des âges héritée de 1995, de la politique d'emploi spécifique aux cohortes de salariés âgés de 50 à 59 ans en 2000, et de l'évolution générale de l'emploi entre 1995 et 2000.

Par exemple, la variation de la part des 50-54 ans dans l'emploi s'écrit :

$$\frac{L_{50-54\text{ans}}^{2000}}{L_{\text{total}}^{2000}} - \frac{L_{50-54\text{ans}}^{1995}}{L_{\text{total}}^{1995}} =$$

$$\frac{L_{45-49\text{ans}}^{1995} - L_{50-54\text{ans}}^{1995}}{L_{\text{total}}^{1995}} + \left(\frac{L_{50-54\text{ans}}^{2000}}{L_{\text{total}}^{1995} + Mvt_{50-54\text{ans}}} - \frac{L_{45-49\text{ans}}^{1995}}{L_{\text{total}}^{1995}} \right) - \frac{L_{50-54\text{ans}}^{2000}}{L_{\text{total}}^{2000}} \cdot \left(\frac{Mvt - Mvt_{50-54\text{ans}}}{L_{\text{total}}^{1995} + Mvt_{50-54\text{ans}}} \right)$$

où $Mvt_{50-54\text{ans}} = L_{50-54\text{ans}}^{2000} - L_{45-49\text{ans}}^{1995}$ désigne la variation de l'emploi des générations qui se trouvent dans la classe d'âge des 50-54 ans en 2000 (c'est-à-dire les cohortes de salariés nés entre 1946 et 1950, et qui ont donc entre 45 et 49 ans en 1995) et $Mvt = L_{\text{total}}^{2000} - L_{\text{total}}^{1995}$ désigne la variation totale de l'emploi.

Les trois contributions à la variation de la part des 50-54 ans dans l'emploi sont donc :

- Un terme $\frac{L_{45-49\text{ans}}^{1995} - L_{50-54\text{ans}}^{1995}}{L_{\text{total}}^{1995}}$ qui représente l'effet de la *pyramide des âges* en 1995. Il est proportionnel à l'écart de « taille », en 1995, entre les cohortes qui ont 50-54 ans en 1995 et celles qui auront 50-54 ans en 2000.

- Un terme $\frac{L_{45-49\text{ans}}^{1995} + Mvt_{50-54\text{ans}}}{L_{\text{total}}^{1995} + Mvt_{50-54\text{ans}}} - \frac{L_{45-49\text{ans}}^{1995}}{L_{\text{total}}^{1995}}$ représentant l'impact des *mouvements de main-d'œuvre* parmi les cohortes qui atteignent 50-54 ans en 2000 (nées entre 1946 et 1950). Ces mouvements sont le solde des entrées (embauches) et des sorties (départs volontaires, licenciements, préretraites, retraites). Ce terme dépend uniquement des mouvements de main-d'œuvre dans la classe d'âge considérée, et pas des mouvements dans les autres catégories d'âge.

- *Un terme résiduel* $-\frac{L_{50-54\text{ans}}^{2000}}{L_{\text{total}}^{2000}} \cdot \left(\frac{Mvt - Mvt_{50-54\text{ans}}}{L_{\text{total}}^{1995} + Mvt_{50-54\text{ans}}} \right)$ proportionnel au mouvement de main-d'œuvre dans toutes les catégories d'âge autre que la catégorie étudiée ($Mvt - Mvt_{50-54\text{ans}}$). On l'interprète comme la contribution de l'évolution générale de l'emploi sur l'évolution de la part des 50-54 ans.

Cette décomposition est effectuée sur l'ensemble du champ de l'étude, ainsi que sur des « cellules » plus petites (secteur, classe de taille d'établissement).

Tableau A
Décomposition comptable de la part des 50-54 ans en 2000

	Part en 2000 (en %)	Part en 1995 (en %)	Contribution (en points de pourcentage)...		
			... de la pyramide des âges	... du mouvement de main-d'œuvre	Résidu
Ensemble	11,2	8,4	5,1	- 0,6	-1,7
Secteur					
Industries agricoles et alimentaires	10,1	7,2	4,6	- 0,6	- 1,1
<i>Industrie manufacturière</i>	14,3	10,2	5,8	- 1,8	0,1
Industries des biens de consommation	12,9	8,8	5,9	- 2,9	1,1
Industrie automobile	18,0	12,3	7,7	- 1,9	- 0,1
Industrie des biens d'équipement	14,3	10,5	5,6	- 1,4	- 0,3
Industrie des biens intermédiaires	14,2	10,3	5,4	- 1,3	- 0,2
Énergie	14,9	10,7	6,5	- 2,8	0,4
<i>Énergie (hors GEN)</i>	15,9	12,0	4,7	- 1,4	0,7
Construction	11,9	9,5	4,1	- 1,0	- 0,8
Commerce	9,2	7,1	4,3	- 1,3	- 0,9
Transports	11,6	9,1	5,1	- 0,3	- 2,2
<i>Transports (hors GEN)</i>	11,1	8,0	5,1	0,6	- 2,6
Activités financières	17,0	9,4	8,9	- 0,8	- 0,5
Activités immobilières	15,8	10,5	4,7	4,8	- 4,2
Services aux entreprises	9,0	7,7	4,6	0,8	- 4,1
<i>Services aux entreprises (hors GEN)</i>	7,8	6,9	4,3	1,1	- 4,5
Services aux particuliers	6,8	5,4	3,4	- 0,2	- 1,8
Éducation, santé, action sociale	13,4	8,6	6,2	0,1	- 1,6
Activités associatives	11,2	7,5	5,0	- 1,2	0,0
Taille					
1 à 4 salariés	10,6	7,7	4,4	0,3	- 1,7
5 à 49 salariés	10,0	7,5	4,8	- 0,9	- 1,3
50 à 199 salariés	10,9	8,2	5,2	- 0,9	- 1,5
200 à 999 salariés	11,9	9,5	5,6	- 0,9	- 2,4
1 000 salariés et plus	16,2	11,6	6,1	- 0,9	- 0,6

Source : DADS 1995 et 2000.

Tableau B
Décomposition comptable de la part des 55-59 ans en 2000

	Part en 2000 (en %)	Part en 1995 (en %)	Contribution (en points de pourcentage)...		
			... de la pyramide des âges	... du mouvement de main-d'œuvre	Résidu
Ensemble	5,2	5,4	3,0	- 2,2	- 0,9
Secteur					
Industries agricoles et alimentaires	4,4	5,2	2,0	- 2,3	- 0,6
<i>Industrie manufacturière</i>	6,4	6,2	4,0	- 3,8	- 0,1
Industries des biens de consommation	5,5	5,8	3,1	- 3,7	0,4
Industrie automobile	7,8	6,2	6,1	- 4,2	- 0,2
Industrie des biens d'équipement	6,7	6,1	4,3	- 3,5	- 0,3
Industrie des biens intermédiaires	6,5	6,7	3,6	- 3,6	- 0,3
Énergie	4,9	4,9	5,8	- 5,9	0,0
<i>Énergie (hors GEN)</i>	8,1	9,1	2,9	- 4,0	0,1
Construction	6,5	6,8	2,7	- 2,5	- 0,5
Commerce	4,5	4,8	2,3	- 2,0	- 0,5
Transports	4,3	4,3	4,8	- 3,8	- 1,0
<i>Transports (hors GEN)</i>	5,0	5,2	2,8	- 1,8	- 1,3
Activités financières	6,3	5,2	4,2	- 2,8	- 0,3
Activités immobilières	9,9	8,1	2,4	2,5	- 3,1
Services aux entreprises	4,4	5,2	2,5	- 1,2	- 2,1
<i>Services aux entreprises (hors GEN)</i>	3,8	4,4	2,6	- 0,9	- 2,3
Services aux particuliers	3,5	3,6	1,8	- 1,0	- 0,9
Éducation, santé, action sociale	6,3	5,9	2,7	- 1,4	- 0,9
Activités associatives	5,7	5,2	2,3	- 1,7	0,0
Taille					
1 à 4 salariés	5,8	5,3	2,4	- 0,9	- 1,0
5 à 49 salariés	4,8	5,0	2,5	- 2,0	- 0,7
50 à 199 salariés	5,0	5,3	2,8	- 2,5	- 0,8
200 à 999 salariés	5,1	5,6	3,9	- 3,3	- 1,2
1 000 salariés et plus	7,3	7,1	4,5	- 3,8	- 0,5

Source : DADS 1995 et 2000.

Tableau C
Contribution « mouvement de main-d'œuvre » au sein de chaque catégorie de qualification

En points de pourcentage

	50-54 ans			55-59 ans		
	Non-qualifiés	Qualifiés	Très qualifiés	Non-qualifiés	Qualifiés	Très qualifiés
Ensemble	- 0,4	- 0,8	- 0,5	- 1,6	- 2,3	- 2,6
Secteur						
Industries agricoles et alimentaires	- 1,0	- 0,1	- 1,1	- 2,0	- 2,2	- 3,3
<i>Industrie manufacturière</i>	- 3,3	- 1,4	- 1,4	- 3,9	- 3,4	- 4,3
Industries des biens de consommation	- 4,2	- 1,8	- 3,2	- 4,0	- 3,2	- 4,1
Industrie automobile	- 2,9	- 1,8	- 1,2	- 4,5	- 4,1	- 4,4
Industrie des biens d'équipement	- 3,4	- 1,4	- 0,8	- 3,9	- 3,3	- 3,6
Industrie des biens intermédiaires	- 2,8	- 0,8	- 0,5	- 3,8	- 3,2	- 3,9
Énergie	- 5,3	- 3,7	- 2,1	- 3,5	- 4,3	- 7,1
<i>Énergie (hors GEN)</i>	- 0,2	- 1,0	- 1,9	- 2,6	- 3,1	- 5,0
Construction	- 0,8	- 1,1	- 0,7	- 2,0	- 2,4	- 3,2
Commerce	- 0,8	- 0,9	- 2,2	- 1,5	- 1,7	- 3,0
Transports	0,0	- 0,9	1,2	- 1,7	- 3,2	- 6,6
<i>Transports (hors GEN)</i>	0,0	0,7	0,5	- 1,0	- 1,8	- 2,1
Activités financières	0,4	- 3,4	0,6	- 2,5	- 3,1	- 2,6
Activités immobilières	10,8	- 0,1	0,9	7,5	- 1,4	- 1,1
Services aux entreprises	1,8	1,0	0,1	- 0,6	- 1,0	- 1,7
<i>Services aux entreprises (hors GEN)</i>	1,7	1,2	0,7	- 0,6	- 0,8	- 1,1
Services aux particuliers	0,0	- 0,1	- 0,5	- 0,8	- 1,2	- 1,1
Éducation, santé, action sociale	- 0,7	0,1	0,7	- 2,4	- 1,5	- 0,8
Activités associatives	- 0,6	- 3,0	0,0	- 3,1	- 2,3	- 0,8
Taille						
1 à 4 salariés	1,4	- 0,2	- 0,3	- 0,1	- 1,4	- 1,3
5 à 49 salariés	- 0,9	- 0,7	- 1,1	- 1,8	- 1,8	- 2,3
50 à 199 salariés	- 1,3	- 1,0	- 0,5	- 2,2	- 2,5	- 2,6
200 à 999 salariés	- 1,1	- 1,3	- 0,3	- 2,6	- 3,5	- 3,5
1 000 salariés et plus	- 0,9	- 1,3	- 0,5	- 3,6	- 3,5	- 4,1

Source : DADS 1995 et 2000.