



Ont participé à la rédaction de cet ouvrage :

à l'Insee Picardie :

Daniel BELHUMEUR

Alexandre BOGNER

Fabien CAMACHO

Jean-Marie DUFOUR

Anne EVRARD

Jérôme MATTHIAS

Matthieu WYCKAERT

à la DRTEFP :

Lionel DURAND

Ont participé aux relectures :

à l'Insee Picardie :

Marc BOUSCASSE

Joël DEKNEUDT

à la DRTEFP :

Dany LELEU

à l'ANPE :

Marie-Pierre BROUSSE

Institut National de la Statistique et des Études Économiques - Insee Picardie

1, rue Vincent Auriol 80040 Amiens cedex 1

Téléphone : 03 22 97 32 00 Télécopie : 03 22 97 32 01

Directeur de la Publication : **Pascal SEGUIN** Chef du Service Études-Diffusion : **Catherine RENNE**

Rédacteur en chef : **Catherine LEPIN** Responsable Édition : **Nathalie SALOMON**

Maquette Insee Picardie : Martine BLANCHARD, Anne-Claire HUYGEN, Serge HELD, Christian NICOLAS

Impression : dbPRINT Picardie

Dépôt légal : novembre 2007 ISBN 978-2-11-095951-5 Code SAGE : SEMPL0762

Les seniors et l'emploi novembre 2007 Prix : 12 euros

**Renseignements statistiques : Téléphone 0 825 889 452 (0,15 euro/mn) Courriel insee-contact@insee.fr
www.insee.fr/picardie espace publications**

Photos : Microsoft, Insee, Phovoir, BrandXpictures.

© Insee 2007



La plupart des pays européens doivent faire face au vieillissement de leur population et à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses de l'après guerre. Dès 2001, l'Union européenne a donné une impulsion en faveur du travail des seniors en fixant un objectif de taux d'emploi des 55-64 ans à 50 % en 2010.

La France en est loin avec 37,6 % et l'emploi des seniors est désormais un objectif prioritaire pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. qui se traduit par un plan national d'action concerté.

L'ANPE, la DRTEFP et l'INSEE ont eu la volonté commune de dresser un état des lieux de l'emploi des seniors en Picardie afin de fournir des éléments d'analyse facilitant les échanges et pouvant éclairer la prise de décision.

Après une partie consacrée aux données démographiques, d'emploi et du marché du travail, l'étude traite du retour à l'emploi après une période de chômage à la fois à partir d'observations statistiques et à partir de données qualitatives recueillies par interview. La place des seniors dans la création et la transmission des entreprises fait l'objet de deux chapitres. Des fiches synthétiques par zone d'emploi et par pays complètent l'ouvrage.

Quels enseignements nous apporte l'étude ?

Si le nombre d'actifs de moins de 50 ans a régulièrement augmenté depuis 1962, celui des seniors actifs a fluctué sous l'influence des politiques de retraite, de l'augmentation de l'activité des femmes et de mouvements démographiques. La Picardie, région plus jeune que la moyenne nationale présente des taux d'activité et d'emploi légèrement en deçà des taux français. Le passé industriel de la région fait que les salariés de 50 ans et plus sont plus souvent ouvriers et moins souvent cadres qu'en moyenne nationale. S'ils ne représentent que 14 % des demandeurs d'emploi, ils restent au chômage plus longtemps que les autres tranches d'âge.

Après une période de chômage, même si le changement de catégorie sociale est assez rare, le retour à l'emploi s'accompagne souvent de concessions : déclassement, perte de salaire ou allongement du trajet domicile-travail. Les récits des personnes interviewées font apparaître deux types de trajectoires : celles où les personnes parviennent à réintégrer le cœur du marché du travail et à s'y maintenir et celles où les conditions d'emploi se dégradent. Une manière pour les seniors d'éviter le chômage est de créer leur entreprise : deux seniors créateurs sur trois créent leur entreprise pour assurer leur propre emploi. Les seniors ont contribué pour 15 % aux 5 000 entreprises créées en 2002.

Le départ en retraite du dirigeant est à l'origine de 60 % des transmissions d'entreprise. Ce phénomène va s'accroître dans les prochaines années avec le vieillissement des chefs d'entreprise : 17 000 entreprises indépendantes sont dirigées par un homme d'au moins 50 ans et 10 000 par un entrepreneur d'au moins 55 ans.

Le Directeur régional
de l'ANPE

Patrick DUMIRIER

Le Directeur régional
de la DRTEFP

Jean-Claude LAHAIE

Le Directeur régional
de l'INSEE Picardie

Pascal SEGUIN



SOMMAIRE



	page	
<i>HISTORIQUE</i>	5	<i>Fluctuation du nombre d'actifs parmi les seniors entre 1962 et 1999</i>
<i>ÉTAT DES LIEUX</i>	9	<i>Des taux d'activité et d'emploi inférieurs à la moyenne nationale</i>
<i>SENIORS DANS L'EUROPE</i>	17	<i>Le travail des seniors : un enjeu pour l'Europe</i>
<i>RETOUR À L'EMPLOI</i>	23	<i>Le retour à l'emploi s'accompagne souvent de concessions</i>
	30	<i>Une intégration professionnelle contrastée</i>
<i>CRÉATION D'ENTREPRISE</i>	37	<i>Une manière d'assurer son emploi</i>
<i>TRANSMISSION D'ENTREPRISE</i>	41	<i>17 000 entreprises et 75 000 emplois en jeu</i>
<i>FICHES PAR ZONE D'EMPLOI</i>	45	<i>Carte générale</i>
	46	<i>Abbeville-Ponthieu</i>
	47	<i>Amiens</i>
	48	<i>Beauvais</i>
	49	<i>Château-Thierry</i>
	50	<i>Chauny-Tergnier-La Fère</i>
	51	<i>Compiègne</i>
	52	<i>Laonnois</i>
	53	<i>Saint-Quentin</i>
	54	<i>Santerre-Oise</i>
	55	<i>Santerre-Somme</i>
	56	<i>Soissons</i>
	57	<i>Sud-Oise</i>
	58	<i>Thiérache</i>
	59	<i>Vimeu</i>
<i>FICHES PAR PAYS</i>	61	<i>Carte générale</i>
	62	<i>Bresle Vimeu - Yères et Plateau</i>
	62	<i>Chaunois</i>
	63	<i>Clermontois</i>
	63	<i>Compiégnois</i>
	64	<i>Grand Amiénois</i>
	64	<i>Grand Beauvaisis</i>
	65	<i>Grand Laonnois</i>
	65	<i>Haute-Somme</i>
	66	<i>Noyonnais</i>
	66	<i>Picardie Maritime</i>
	67	<i>Saint-Quentinois</i>
	67	<i>Soissonnais</i>
	68	<i>Sud de l'Aisne</i>
	68	<i>Sud-Oise</i>
	69	<i>Thelle - Vexin - Sablons</i>
	69	<i>Thiérache</i>

Fluctuation du nombre d'actifs parmi les seniors entre 1962 et 1999

Alors que le nombre d'actifs de moins de 50 ans a augmenté régulièrement au cours de la période, celui des seniors actifs a fluctué. Deux facteurs pour expliquer ces variations : un phénomène démographique avec une succession de classes d'âge d'inégales importances et des mouvements de plus long terme liés aux politiques de retraite et à l'augmentation de l'activité féminine.

En Picardie, la présence d'industries traditionnelles en difficulté au cours des années 80 a induit des sorties précoces du marché du travail, au cours de la période, pour les hommes après 55 ans. À l'inverse, le taux d'activité des femmes après 55 ans croît fortement par un effet de rattrapage par rapport aux taux d'activité des hommes.



Même si la Picardie est toujours plus jeune que la France, la part des seniors¹ dans la population picarde a suivi la tendance observée au niveau national. Représentant 29 % de la population picarde en 1962, leur part est passée à 26 % seulement en 1968 dans un contexte de forte croissance démographique. Dès la fin des années 70, la part des 50 ans et plus augmente de nouveau. Avec l'arrivée des premières générations du baby-boom parmi les seniors au cours de la période 1990-1999, leur poids dans la population s'est considérablement accru, passant de 27 % à 30 % de la population picarde en une décennie. Au terme de ces évolutions, les seniors sont plus nombreux en 1999 qu'en 1962 : la Picardie compte 560 000 seniors en 1999 contre 424 000 en 1962.

Fluctuation du nombre d'actifs parmi les seniors

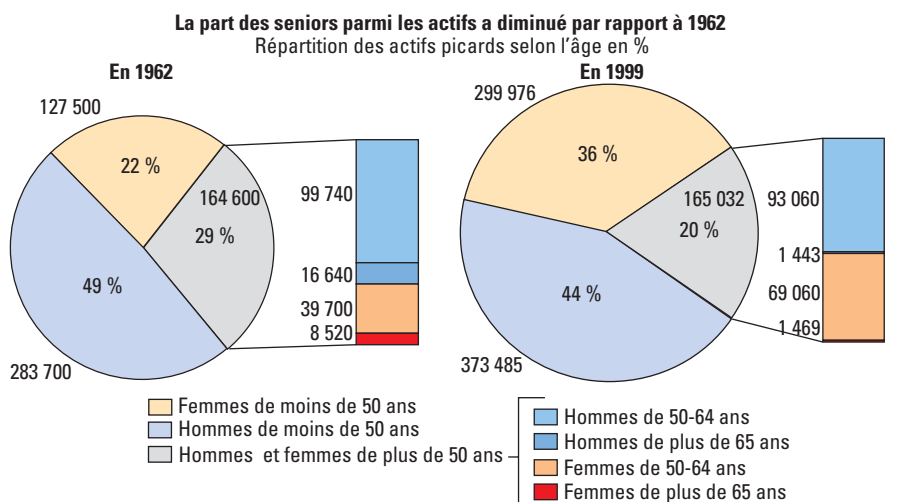
En 1999, la Picardie compte 560 000 seniors dont 165 000 sont actifs, c'est-à-dire ont un emploi ou sont en recherche d'emploi. Ce nombre de seniors actifs est à peine supérieur à celui de 1962, 600 de plus alors que l'effectif total de seniors résidant dans la région était moindre d'un sixième à celui de 1999.

Au-delà des apparences fortuites, le nombre de seniors actifs n'a cependant pas été constant au cours de ces quarante années. En effet, au recensement de 1968 il n'y avait

plus que 137 000 actifs picards âgés de 50 ans et plus, et en 1990 le plancher a été atteint avec 133 200.

Ces évolutions contrastent avec la régularité de l'évolution des actifs de moins de 50 ans, ceux-ci n'ayant effectivement cessé de croître sur l'ensemble de la période.

L'évolution du nombre d'actifs seniors résulte à la fois de mouvements conjoncturels liés au vieillissement de la population, faisant se succéder des classes d'âges d'inégales importances, et de mouvements tendanciels de long terme, au titre desquels figurent principalement les politiques de retraite et l'accroissement des taux d'activité féminins.



¹Seniors : ici les personnes âgées de 50 ans et plus.

La forte baisse du nombre de seniors observée en 1968 correspond au remplacement d'une classe d'âge nombreuse par une classe d'âge de moindre importance dû au déficit des naissances du premier conflit mondial. Le nombre de seniors de la classe la plus active, c'est-à-dire celle âgée de 50 à 64 ans, a alors accusé une baisse de plus de 30 000 individus d'un recensement à l'autre.

À l'inverse, alors que le nombre de seniors n'a cessé de croître de 1975 à 1990, c'est en 1990 que les actifs y sont le moins nombreux. Cela résulte de la généralisation de la retraite à 60 ans (loi de 1983) et de la part importante des sorties précoces du marché du travail en application de plans de préretraite. En 1990, 23 % des hommes âgés de 55 à 60 ans étaient à la retraite au sens du recensement contre seulement 15 % en 1982 et 19 % en 1999.

Enfin, la très forte croissance du nombre d'actifs seniors observée au cours de la période 1990-1999 est liée à la conjonction simultanée de l'arrivée des enfants du baby-boom parmi les seniors, de la diminution des plans de préretraite, de l'allongement de la durée de cotisation (réforme de 1993) et de l'arrivée de générations de femmes plus actives que celles de l'entre-deux guerres.

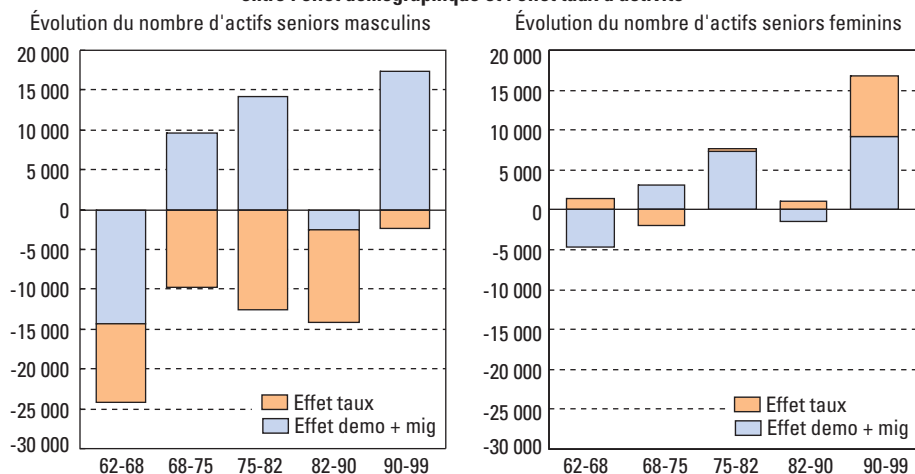
En dépit des fluctuations des politiques de retraite, demeure cependant la quasi-disparition de l'activité des seniors âgés de plus de 65 ans. Alors que la contribution à la population active des seniors de plus de 65 ans s'élevait à 25 200 individus en 1962, elle n'a cessé de décroître depuis, et seulement 2 900 seniors de plus de 65 ans étaient actifs en 1999. L'activité au-delà de 65 ans concernait plus de 23 % des hommes en 1962 contre 4 % en 1982 et moins de 1 % en 1999.

De façon similaire, et indépendamment des politiques de retraite, la part des femmes parmi les seniors actifs n'a cessé de croître depuis 1962. Ne représentant que 29 % des actifs de 50 ans et plus en 1962, elles en représentent près de 43 % en 1999, et constituent même la moitié des actifs âgés de plus de 65 ans. Leur nombre a ainsi augmenté de façon quasi continue passant de 48 200 en 1962 à 70 500 en 1999.

L'influence des taux d'activité et des politiques de retraites sur le nombre de seniors actifs

Le taux d'activité des femmes a augmenté avec l'arrivée de générations de femmes de plus en plus actives. Cependant, mis à part la période 1990-1999, où l'effet taux joue réellement en faveur de la hausse du nombre de femmes actives de plus de 50 ans, ce dernier n'a qu'à peine compensé la baisse induite par la généralisation de la retraite à 60 ans et la mise en place de plans de préretraite sectoriels entre 1975 et 1990. Au contraire, chez les hommes, la généralisation de la retraite à 60 ans s'est traduit par un effet taux d'activité très nettement négatif jusqu'en 1990, conduisant à une forte baisse du nombre d'actifs masculins seniors. Néanmoins sur

Décomposition de l'évolution du nombre d'actifs de 50 ans et plus entre l'effet démographique et l'effet taux d'activité



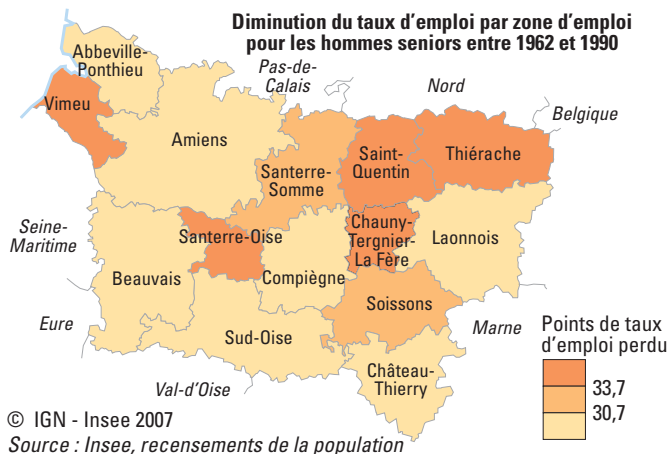
Note de lecture : L'évolution du nombre d'actifs est décomposée entre l'évolution due à leur comportement par rapport à l'activité (effet taux d'activité) et celle due à l'effet démographique (effet du vieillissement des actifs par exemple...). L'évolution du nombre d'actifs due à l'effet taux d'activité est calculée en comparant le nombre d'actifs obtenu en appliquant les taux d'activité en début et fin de période à une population moyenne sur la période. L'évolution démographique (y compris migrations) se déduit par différence entre l'évolution du nombre d'actifs et l'évolution due à l'effet taux.

Source : Insee, Saphir

Chute du taux d'emploi des seniors dans les zones d'industries traditionnelles

Entre 1982 et 1999, la Picardie accuse un léger retard en termes de taux d'activité mais surtout d'emploi par rapport à la France. La Picardie, de par son caractère plus industriel que la moyenne, a perdu un nombre d'emplois assez conséquent dans l'industrie traditionnelle notamment dans la sidérurgie et la chimie. Ainsi de nombreux seniors se sont retrouvés au chômage ou ont bénéficié de préretraites. Mais la Picardie a été moins touchée que le Nord - Pas-de-Calais ou la Lorraine avec les fermetures des mines et des complexes sidérurgiques qu'ont connues ces régions.

La zone d'emploi de Chauny-Tergnier est assez emblématique de cette situation en Picardie. En effet, cette zone dont le système productif est fortement axé sur l'industrie de la chimie et la métallurgie, a connu son démantèlement tout le long des années 80. Ce type d'industrie employant en grande partie des hommes plutôt âgés, l'emploi des seniors y a connu une baisse importante : de 8 seniors sur 10 en 1975, le taux est passé à 4 sur 10 en 1990. En 1999 le taux d'emploi des seniors de la zone est remonté au-delà des 50 %, en raison notamment de l'arrêt des sorties précoces des seniors du marché du travail.



la dernière période, à savoir 90-99, avec la fin des mesures de préretraite et le début des réformes des retraites, le taux d'activité agit de manière plus modérée sur l'évolution du nombre d'actifs seniors masculins. L'effet démographique, c'est-à-dire celui résultant de la pyramide des âges, accroît le nombre de seniors actifs des deux sexes entre 1968 et 1982 et entre 1990 et 1999. Au final, le nombre d'actifs seniors est resté identique entre 1962 et 1999 mais leur part parmi les actifs a diminué de 29 % à 20 %. Dans le même temps, la proportion de seniors parmi la population a très légèrement augmenté, passant de 29 % à 30 %.

Ces dernières évolutions s'expliquent principalement par la baisse des taux d'activité après 55 ans chez les hommes et passé 60 ans chez les femmes.

Chez les seniors hommes âgés de 50 à 54 ans, le taux d'activité est resté constant autour de 92 % depuis les années 60.

Sorties précoces du marché du travail après 55 ans pour les hommes

Chez les personnes de 55 à 59 ans, les sorties précoces des seniors du marché du travail dans les industries traditionnelles comme la métallurgie ou la chimie, qui ont connu un démantèlement progressif tout le long des années 80, ont été proportionnellement plus importantes en Picardie qu'au niveau national.

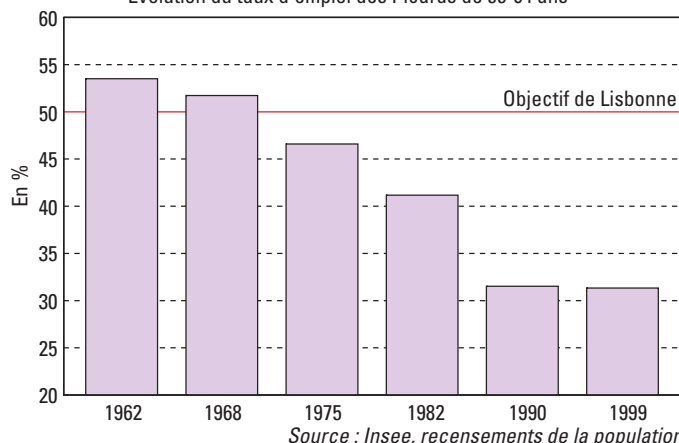
Ainsi le taux d'activité des hommes âgés de 55 à 59 ans a diminué de façon constante, passant de 87 % en 1962 pour arriver à 70 % en 1999, après avoir atteint 67 % en 1990. En France, le taux d'activité de ces derniers s'est stabilisé dès 1990 autour de 70 %.

Les mesures législatives prises en 1981 concernant les préretraites et la retraite à 60 ans ont accompagné ce mouvement. Ainsi les seniors picards entre 60 et 64 ans ont connu une baisse importante de leur taux d'activité entre 1962 et 1999 passant de 71 % à 12 %. De plus, ces derniers ont décroché légèrement du taux d'activité des seniors français du même âge d'environ 3 points. Pour les seniors de 65 ans et plus, la Picardie est passée d'un taux d'activité de 23 % à 1 %. En France, l'activité des seniors de 65 ans et plus est restée supérieure durant la période passant de 27 % à 2 %.

L'activité des Picardes après 55 ans : un rattrapage par rapport à la France

Le taux d'activité des Picardes âgées de 55 à 59 ans augmente de 33,5 % à 49 % sur

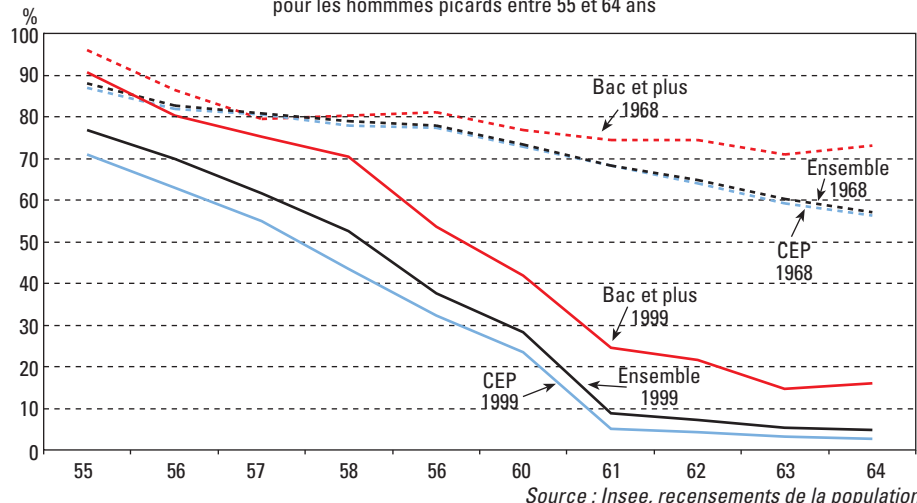
En 1999, le taux d'emploi des seniors est de 20 points en dessous de l'objectif de Lisbonne
Évolution du taux d'emploi des Picards de 55-64 ans



la période. Ainsi, pour cette classe d'âge, dans un contexte de hausse des taux d'activité féminins, un rattrapage s'opère avec les Françaises du même âge dont la croissance du taux d'activité est plus ténue et passe de 42 % à 53 %. Entre 1962 et 1999, la chute du taux d'activité chez les femmes de 60-64 ans est plus importante en France où les taux d'activité des femmes étaient supérieurs à celui des Picardes.

Les taux d'activité des femmes de 60 à 64 ans passent d'un quart à un septième pour les Picardes et d'un tiers à un septième pour les Françaises. Comme chez les hommes, on assiste à la quasi-disparition de l'activité après 65 ans, l'activité chez les Picardes et les Françaises de plus de 65 ans tombe respectivement de 7 et 11 % en 1962 à moins de 1 % en 1999.

L'écart de taux d'emploi entre diplômés et non diplômés se creuse en 1999
Évolution entre 1968 et 1999 du taux d'emploi par âge selon le diplôme pour les hommes picards entre 55 et 64 ans





Après 1982, le taux d'emploi des seniors varie avec le niveau de diplôme

La stratégie de Lisbonne définie au conseil européen de mars 2000 dans la capitale portugaise fixe, entre autres objectifs, un taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 ans à 64 ans à 50 % à l'horizon 2010. À partir de 1975, ce taux d'emploi des seniors en Picardie est en dessous de l'objectif de Lisbonne. En 1999, il est de 31 % soit près de 20 points en deçà de l'objectif.

En 1968, le taux d'emploi des hommes de plus de 55 ans détenteurs du baccalauréat et plus est proche de celui des seniors sans diplôme ou ayant uniquement le certificat d'études primaires. Celui des seniors ayant au moins le baccalauréat se maintient au-dessus des 70 % jusqu'à 64 ans alors que celui des seniors sans diplôme amorce une baisse avant l'âge légal de la retraite. Les seniors peu qualifiés exerçaient souvent des emplois d'ouvriers dont la pénibilité accrue avançait l'âge de la retraite.

À partir de 1990, moins d'un senior sur deux est en emploi, excepté parmi les plus diplômés. En 1999, après 60 ans, les taux d'emploi sont devenus très faibles que l'on

soit diplômé ou non. Cette situation s'explique dans la mesure où 60 ans correspond depuis 1981 à l'âge légal de la retraite. Les taux d'emploi après 60 ans sont environ de 50 points inférieurs à la situation de 1968. Ainsi, la perte d'environ 25 points par rapport à 1968 du taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans est imputable seulement au dispositif de la retraite à 60 ans. Avant 60 ans, le taux d'emploi des seniors au moins détenteurs du baccalauréat a légèrement diminué. En revanche, les seniors sans diplôme voient leur taux d'emploi baisser significativement par rapport au niveau de 1968 et ainsi l'écart avec les seniors plus diplômés se creuser. Le manque de qualification est devenu, pour les seniors, un obstacle majeur sur le marché du travail depuis les années 80. De plus, en 1999, le taux d'emploi des seniors, quel que soit leur niveau de diplôme, baisse plus franchement après 57 ans. Les dispositifs tels que les préretraites ou la retraite anticipée conduisent à des sorties précoces de l'emploi à partir de 57 ans.



Des taux d'activité et d'emploi inférieurs à la moyenne nationale

La part des seniors dans la population totale comme dans la population active place la région picarde légèrement en retrait de la moyenne nationale. Les femmes âgées de 50 à 64 ans, comme l'ensemble de la population féminine picarde, sont moins actives et en emploi que les hommes (-11 points d'écart).

Même si la part des seniors est la plus élevée chez les cadres, le passé industriel de la région fait que les salariés de 50 ans et plus sont plus nombreux à être ouvriers qu'en France et moins nombreux à être cadres. Pour la même raison, ils sont surreprésentés dans le secteur industriel.

Comme l'ensemble de la population picarde, les seniors sont moins diplômés qu'en moyenne nationale : 3/4 des seniors ne possèdent pas le bac contre plus des 2/3 en France.

En Picardie, la part des seniors parmi les chômeurs est identique à celle de la France (14 %).

Plus de la moitié des chômeurs sont des femmes et un sur deux est un chômeur de longue durée.

Au 1^{er} janvier 2005, les seniors¹ picards de moins de 65 ans sont 325 000² et représentent 18 % de la population totale. Plus d'un actif sur cinq dans la région est âgé de 50 à 64 ans soit 184 000 individus. La part des seniors dans la population totale, comme dans la population active, place la région picarde légèrement en retrait de la moyenne nationale.

Les seniors picards âgés de moins de 65 ans ont des taux d'activité et d'emplois inférieurs aux niveaux français.

Le taux d'activité des personnes âgées de 50 à 64 ans en Picardie est de 56,5 % et leur taux d'emploi de 51 % contre 58 % et 53 % pour la moyenne nationale³. Les taux d'activités des seniors picards de moins de 65 ans ne sont cependant pas significativement différents du niveau national, l'écart est cependant plus fort chez les Picardes, les taux d'activité d'emploi et d'activité étant moindre de 3 points par rapport à la moyenne française.

Cet écart avec la France est supérieur à celui constaté chez leur cadettes.

Par rapport aux hommes, les femmes seniors picardes de moins de 65 ans ont des taux d'activité et d'emploi inférieurs de 12 points à ceux des hommes.

Les seniors plus présents parmi les cadres

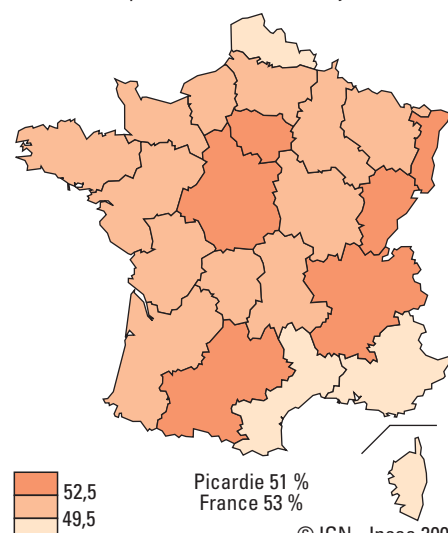
En 2004, parmi les salariés du privé ou du semi-public, les seniors sont particulièrement présents parmi les catégories sociopro-

¹Un senior est ici considéré comme une personne de 50 ans et plus.

²Parmi la population des ménages, enquête annuelle de recensement, cumul 2004-2005-2006.

³Enquêtes annuelles de recensement 2004/2005/2006, exploitation principale population des ménages, situation au 1^{er} janvier 2005.

La Picardie en dessous de la moyenne nationale
Taux d'emploi des 50-64 ans au 1^{er} janvier 2005



Source : enquêtes annuelles de recensement 2004/2005/2006, exploitation principale population des ménages, situation au 1^{er} janvier 2005

Des taux d'activité et d'emploi des Picardes inférieurs aux taux des Françaises

Population des ménages de 15 à 64 ans en %

	Picardie			France		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Taux d'activité	78,2	65,7	71,9	77,2	67,5	72,3
Taux d'emploi	69,6	56	62,8	69,3	58,6	63,8

Des taux d'activité et d'emploi inférieurs à la moyenne nationale

Population des ménages de 50 à 64 ans en %

	Picardie			France		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Taux d'activité	62,5	50,6	56,5	62,8	53	57,8
Taux d'emploi	57,4	45,5	51,4	57,7	48	52,7

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005

Davantage de seniors parmi les cadres

Proportion de seniors en % dans chaque catégorie sociale en Picardie

Cadres supérieurs	29,2
Professions intermédiaires	21,5
Employés	16,3
Ouvriers	17,2

Source : Insee, DADS 2004

Les seniors picards plus nombreux à être ouvriers que les seniors français

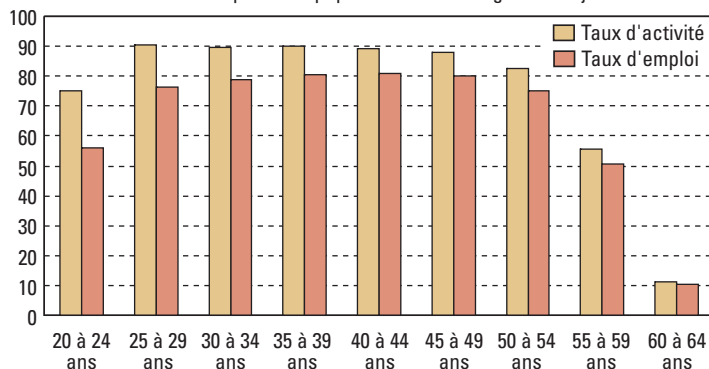
Structure socioprofessionnelle des seniors en %



Source : Insee, DADS 2004

De 60 à 64 ans, un seul picard sur dix est actif

Taux d'activité et d'emploi de la population des ménages au 1^{er} janvier 2005

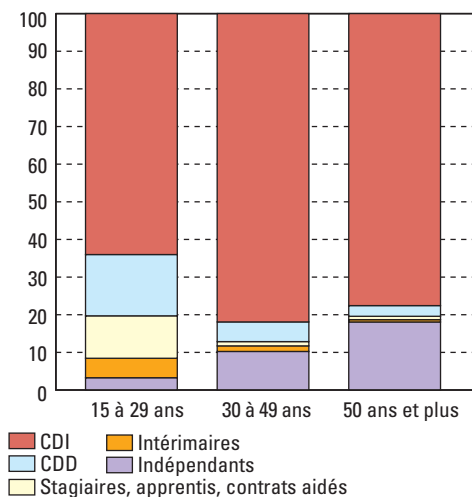


Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004-2006, exploitation principale, population des ménages

Plutôt indépendants ou sous contrat à durée indéterminée

Les seniors sont davantage travailleurs indépendants que les autres actifs

Statut des actifs suivant leur âge



Source : Insee, enquête emploi 2004

Les résultats nationaux de l'enquête emploi 2004 révèlent que les seniors se distinguent des autres actifs de par leur statut au travail. Ils sont plus souvent travailleurs indépendants que les autres actifs¹. La part des indépendants chez les seniors est près du double de celle des « 30-49 ans » et 6 fois plus importante que celle des « 15-29 ans ».

Les actifs seniors se distinguent également des jeunes par leur contrat de travail. Près des trois quarts des seniors travaillent en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) contre 64 % pour les jeunes. Les actifs de plus de 50 ans se différencient nettement des « 15 à 29 ans » par leur part plus faible de CDD, intérimaires ou stagiaires.

¹Source : enquête emploi 2004

fessionnelles les plus qualifiées. Ainsi, près d'un cadre supérieur sur trois est âgé de 50 ans et plus (29 %). La part des seniors parmi les professions intermédiaires est de 22 %, 16 % chez les employés et 17 % chez les ouvriers. On trouve plus de seniors parmi les cadres, en raison de leur ancienneté acquise au cours de leur carrière et d'un départ en retraite plus tardif de cette catégorie sociale.

Le passé fortement industriel de la région influe sur la structure socioprofessionnelle des salariés. Ainsi, les salariés picards âgés de 50 à 64 ans sont plus nombreux à être ouvriers (36 % contre 29 %) qu'en France, ceci aussi bien chez les hommes (45 % contre 40 %) que chez les femmes (21 % contre 15 %). De plus, ils appartiennent moins souvent à la catégorie « employés » qu'au niveau national : 25 % contre 28 %. De même les seniors picards sont moins nombreux en Picardie à être cadres supérieurs qu'en France (- 3 points).

Comme pour l'ensemble des actifs, les catégories socioprofessionnelles diffèrent selon le sexe des salariés : les seniors masculins sont majoritairement des ouvriers (45 %) et les femmes pour près de la moitié des employées (47 %).

Les professions intermédiaires respectent mieux la parité avec en leur sein 60 % d'hommes et 40 % de femmes.

Autant d'ouvriers que de cadres supérieurs au-delà de 60 ans

L'âge légal de départ à la retraite étant fixé à 60 ans, il y a peu de salariés au-delà de cet âge (5 %). Ces salariés au-delà de l'âge légal sont quasiment à égalité des cadres supérieurs (27 %) ou des ouvriers (28 %). La présence des premiers à cet âge peut être expliquée par la durée des études plus longue et leur entrée tardive sur le marché du travail. Bien que bénéficiant de dispositifs de préretraite et malgré leur entrée précoce sur le marché du travail, la part d'ouvriers travaillant encore à cet âge est importante. Le travail au-delà de l'âge légal de départ à la retraite peut être néanmoins justifié par la nécessité d'un maintien du revenu ou par un manque de trimestres de cotisations dû à des interruptions de travail.

Les seniors en proportion plus forte dans l'industrie

L'industrie est le secteur d'activité où la part des seniors est la plus importante. Près d'un salarié sur quatre dans l'industrie est un senior. Les salariés de l'industrie ont en moyenne 39,7 ans, soit 4 ans de plus que

l'âge moyen des salariés du commerce par exemple. Le passé industriel de la région peut une nouvelle fois expliquer la part importante de seniors travaillant dans ce secteur.

Même si les seniors ne représentent que 18 % des salariés du tertiaire, c'est dans ce secteur qu'ils sont les plus nombreux, comme l'ensemble des salariés.

À un niveau plus détaillé, chez les hommes et parmi les secteurs d'activité principaux de Picardie, ce sont les activités financières, la métallurgie et transformation des métaux, les industries des équipements mécaniques et des produits minéraux qui emploient proportionnellement le plus de seniors. Les secteurs en employant le moins sont les services opérationnels, l'hôtellerie et le commerce.

Chez les femmes, la hiérarchie est légèrement différente, l'administration publique (hors fonction publique d'état), les activités financières, la santé, action sociale et les industries agricoles et alimentaires sont celles qui emploient proportionnellement le plus de salariées seniors. Les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie et des services opérationnels sont ceux qui en emploient le moins.

Les seniors moins diplômés que leurs cadets mais mieux rémunérés

Du fait de l'augmentation continue de la durée de formation initiale, les seniors sont moins diplômés que leurs cadets. Néanmoins, ils sont plus présents dans les catégories socioprofessionnelles les plus élevées. Les 3/4 des Picards âgés de 50 à 64 ans n'ont pas le bac. Ils sont peu à être titulaires d'un diplôme universitaire (13 %). La génération de leurs cadets, les « 40 à 49 ans », a davantage de diplômes (17 % de diplômes universitaires). Les seniors picards sont, à l'instar de l'ensemble de la population de la région, moins diplômés qu'en moyenne nationale.

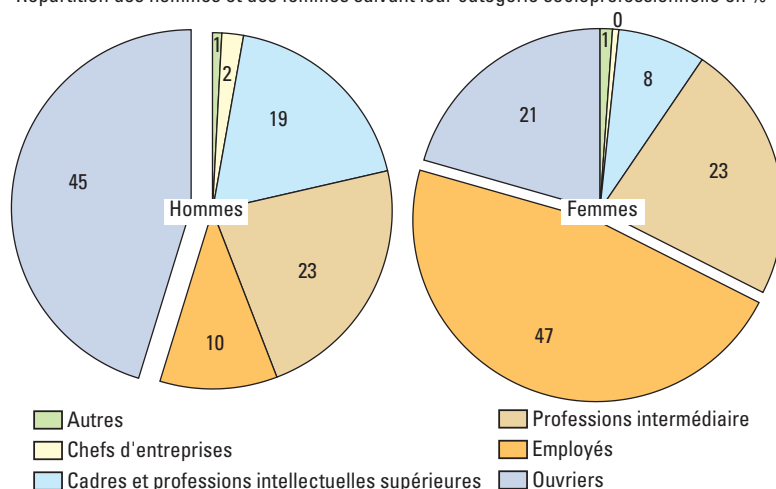
Les salariés seniors sont mieux payés que leurs cadets. Ceci est principalement dû à leur surreprésentation parmi les cadres et à leur ancienneté professionnelle acquise. Compte tenu du seul critère d'âge, les seniors gagnent 22 % de plus que les moins de 25 ans.

En Picardie, ils gagnent près de 50 % de plus que les moins de 25 ans (48 %). Ainsi leur salaire horaire médian s'établit à 11,1 euros/h contre 7,5 euros/h pour les jeunes salariés.

Une augmentation progressive du temps partiel

Ils travaillent pour la grande majorité d'entre eux à temps complet (86 %) comme les

Près d'un senior sur deux est un ouvrier chez les hommes en Picardie, près d'une femme senior sur deux est une employée en Picardie
Répartition des hommes et des femmes suivant leur catégorie socioprofessionnelle en %



Plus d'un emploi sur 5 est occupé par un senior dans l'industrie

Structure des salariés par secteur d'activité

	Seniors	%	Tout âge	%	Part des seniors dans le secteur d'activité
Industrie	34 200	28,5	161 400	23,2	21,2
Construction	6 900	5,8	43 100	6,2	16,0
Commerce	13 100	10,9	99 600	14,3	13,1
Services	65 600	54,8	393 200	56,4	16,7

Source : Insee, DADS2004, fichier salariés, champ des tableaux standards

Des seniors picards moins diplômés que les seniors français

Répartition des seniors au 1^{er} janvier 2005 selon le niveau de diplôme obtenu

	Picardie	France
Pas de scolarité	1,7	2,3
BEPC et moins	49,6	40,3
CAP, BEP	25,0	25,6
Bac général, techno. ou professionnel	11,0	13,3
Diplômes universitaires	12,6	18,5
Total	100,0	100,0

Source : Insee - EAR exploitation principale, 2004-2006, population des ménages, 1^{er} janvier 2005

Les seniors ont un salaire horaire plus élevé que les autres actifs

Salaire médian horaire en euros

	Salaire Horaire Médian euros/heure
Hommes	9,9
Femmes	9
18-25	7,5
26-35	9
36-49	10,2
50 ans et +	11,1

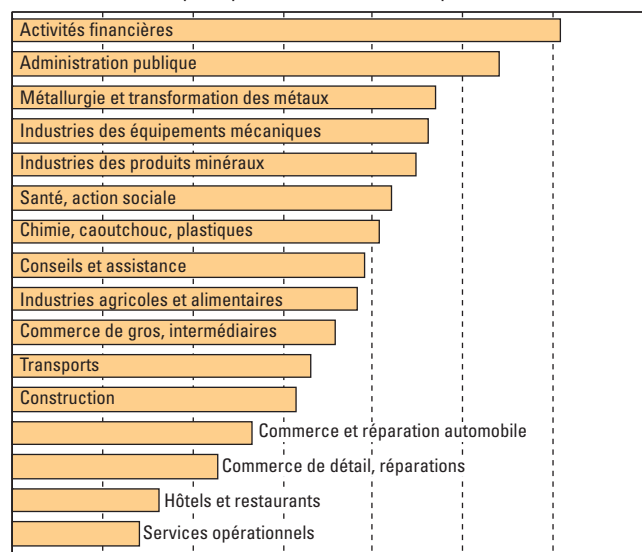
Source : DADS, fichiers postes 2004



ÉTAT DES LIEUX

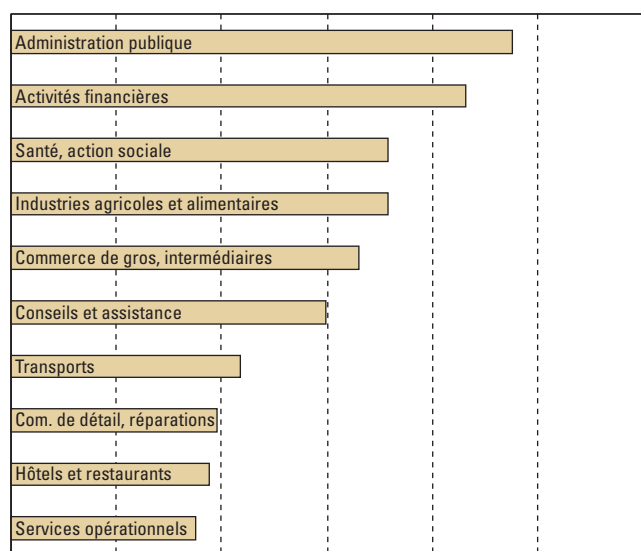


Les seniors moins présents dans l'hôtellerie, commerce et services opérationnels
Part des salariés (hommes) seniors dans les principaux secteurs d'activité picards en %



Source : Insee, DADS 2004, champ des tableaux standards

Des seniors femmes surtout dans l'administration et les activités financières
Part des salariées de plus de 50 ans dans les principaux secteurs d'activité picards en %



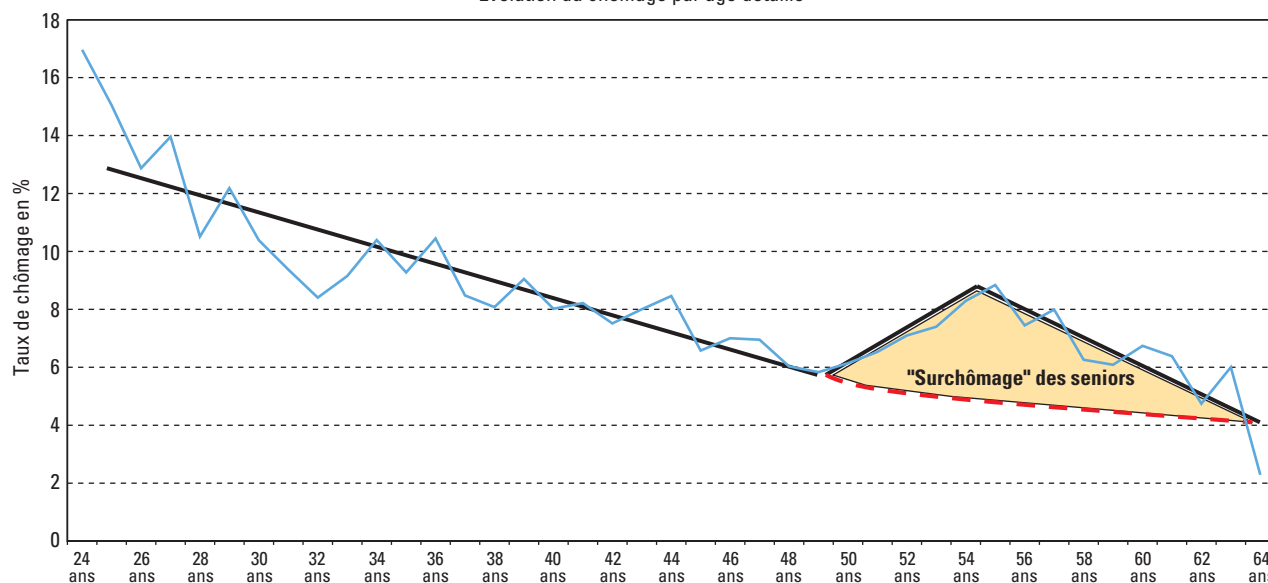
Source : Insee, DADS 2004, champ des tableaux standards

Une augmentation du chômage après 50 ans

Les seniors sont moins souvent au chômage que leurs cadets. Leur taux de chômage (6,7 % enquête emploi 2005) est inférieur à celui de l'ensemble des actifs (9,8 %) et nettement inférieur à celui des jeunes (17,3 %). Un élément d'explication pourrait être que les entreprises en période de crise se séparent en premier lieu des salariés sous contrats précaires, plus souvent les jeunes. Le statut du contrat de travail des seniors plus souvent en CDI les protège donc contre les tous premiers licenciements.

Néanmoins, le niveau de chômage ne décroît pas linéairement avec l'âge. Ainsi, à partir de 50 ans, le taux de chômage croît clairement jusqu'à un maximum à 55 ans. Le niveau de chômage à 55 ans est 1,4 fois plus important que celui à 50 ans (3 points de différence entre le chômage à 50 ans et celui à 55 ans). Après cet âge, le niveau de chômage décroît significativement en raison de la proximité de l'âge de départ en retraite et des dispositifs liés (notamment le dispositif de dispense de recherche d'emploi applicable dès 55 ans).

Forte remontée du chômage à partir de 50 ans
Évolution du chômage par âge détaillé



Source : Enquête emploi 2004

actifs âgés de 25 à 49 ans. Les jeunes de moins de 25 ans sont bien plus souvent à temps partiel que les seniors : 26 % des jeunes actifs sont à temps partiel, les seniors quasiment moitié moins avec 14 % des actifs. Le taux de temps partiel des seniors augmente au fur et à mesure de la proximité de l'âge de la retraite (13 % pour les 50 à 54 ans, 15 % pour les 55 à 59 ans et 21 % pour les 60 ans et plus). Le temps partiel peut être alors considéré comme une forme de cessation progressive d'activité.

Les seniors à temps partiel sont quasi exclusivement des femmes (82 %). Néanmoins parmi les seniors à temps partiel, la part des hommes augmente avec l'âge (15 % à 50-54 ans jusqu'à 26 % à 60-64 ans).

Plus de la moitié des seniors au chômage sont des femmes

Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus représentent 14,2 % de la demande totale en Picardie fin 2006. La part des seniors dans les demandes d'emploi de la région est proche de la moyenne nationale (14,5 %).

Les seniors à la recherche d'un emploi sont majoritairement des femmes (54 %). Plus l'âge des demandeurs d'emploi augmente et plus les femmes sont présentes.

Comme vu précédemment, les seniors exercent majoritairement dans le secteur tertiaire. Or, c'est dans le secteur secondaire qu'ils sont surreprésentés et c'est aussi l'origine la plus fréquente des demandeurs d'emploi. En effet, plus d'un demandeur d'emploi senior sur trois travaillaient dans le secteur industriel ou dans la construction contre un sur quatre pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Cette surreprésentation des seniors dans le secondaire est d'autant plus pénalisante pour leur retour à l'emploi que c'est dans l'industrie que l'emploi baisse le plus (-3,5 % entre 2004 et 2005 en Picardie¹).

Un senior demandeur d'emploi sur deux est en chômage longue durée

La situation des seniors vis-à-vis du chômage diffère de celle des autres salariés. Ils sont plus longtemps au chômage que les autres tranches d'âge. Au 31 décembre 2006, leur ancienneté de recherche d'emploi est de 21 mois en moyenne, la moitié d'entre eux sont en chômage de longue durée, 10 % ont même 52 mois ou plus d'ancienneté de chômage, soit plus de 4 ans. L'ensemble des de-

¹« Troisième année consécutive de baisse de l'emploi picard » Insee Picardie conjoncture n°25 2007.

Les seniors travaillent quasiment tous à temps complet

Part de temps complet/temps partiel en Picardie

	- de 25 ans		25 à 49 ans		50 à 64 ans	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Temps complet	50 533	73,9	438 236	86,6	159 461	85,8
Temps partiel	17 849	26,1	68 017	13,4	26 400	14,2
Total	68 382	100,0	506 253	100,0	185 861	100,0

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005

Les actifs à temps partiel, âgés de 50 à 64 ans, sont en nette majorité des femmes

Ventilation du temps complet/temps partiel selon le sexe en %

	50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 à 64 ans		Ensemble des seniors	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Hommes	61,1	15,1	63,7	20,2	61,3	25,6	62,1	18,2
Femmes	38,9	84,9	36,3	79,8	38,7	74,4	37,9	81,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005

Les seniors représentent 14 % des demandeurs d'emploi

Part des demandeurs d'emploi suivant leur âge

	Effectif	%
Moins de 25 ans	34 048	23,2
de 25 à 49 ans	91 715	62,6
50 ans et plus	20 826	14,2
Ensemble	146 589	100,0

Source : ANPE, fichier individuel demandeurs d'emploi décembre 2006

Les seniors exerçaient davantage dans le secteur secondaire que l'ensemble des demandeurs d'emploi

Répartition en % des demandeurs d'emploi seniors par secteur d'activité d'origine en Picardie

	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 64 ans	De 50 à 64 ans	Ensemble des demandeurs d'emploi
Secteur primaire	7,9	7,1	10,1	7,7	16,6
Secteur secondaire	34,8	33,3	19,5	34,2	24,6
Secteur tertiaire	57,3	59,6	70,4	58,1	58,9

Source : ANPE, fichier individuel demandeurs d'emploi décembre 2006



ÉTAT DES LIEUX



Un senior sur deux au chômage est un chômeur de longue durée

Ancienneté moyenne de chômage et médiane en mois par tranche d'âge en Picardie

	Moins de 25 ans	25 à 49 ans	50 à 64 ans
Moyenne	6,4	13,5	20,9
50% (Médiane)	3	6	12
25% (Q1)	1	2	3

Note de lecture : les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans ont une durée moyenne de 6 mois au chômage, la moitié d'entre eux 3 mois et un sur quatre 1 mois.

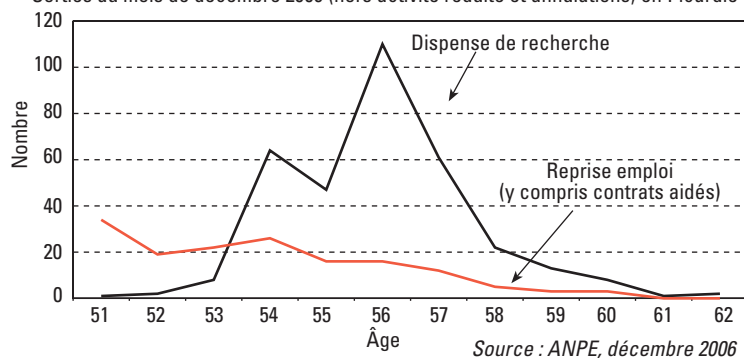
Source : ANPE, fichier individuel demandeurs d'emploi décembre 2006

mandeurs d'emploi reste 13 mois au chômage en Picardie, la moitié d'entre eux 6 mois. L'entrée et la sortie du marché du travail sont plus fluides chez les jeunes. Ils restent moins longtemps à la recherche d'un emploi (6 mois en moyenne contre 21 mois pour les seniors). La moitié des jeunes restent 3 mois à la recherche d'un emploi.

L'ancienneté du chômage n'est pas la même suivant le secteur d'activité où travaillait le demandeur d'emploi. Les seniors provenant du secteur secondaire restent plus longtemps sans emploi. Ainsi, l'ancienneté moyenne du chômage des seniors dans le secteur secondaire est 22 mois (6 mois pour « les moins de 25 ans »), un mois de plus que dans le tertiaire. Les seniors demandeurs d'emploi du secteur primaire sont depuis moins longtemps au chômage (18 mois). L'ancienneté du chômage liée aux secteurs d'activité est de même proportion pour les autres catégories d'âge.

La dispense de recherche est le moyen principal de sortie des seniors au chômage

Sorties au mois de décembre 2006 (hors activité réduite et annulations) en Picardie



La dispense de recherche, sortie principale du chômage pour les seniors

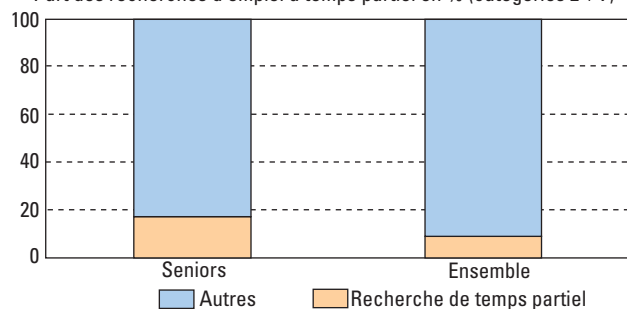
Les seniors demandeurs d'emploi peuvent, dès 55 ans sous certaines conditions de cotisation à l'assurance chômage ou dès 57 ans sans conditions, profiter du dispositif de dispense de recherche d'emploi (cf. encadré p. 15). Ils sont ainsi dégagés de l'obligation de recherche active d'un emploi tout en continuant à percevoir leurs indemnités. C'est l'une des sorties principales des fichiers ANPE (18 %), bien devant la reprise de travail (8 %). En décembre 2006, 42 % des demandeurs d'emploi âgés de 55 à 59 ans sortent des fichiers ANPE via cette voie, 38 % pour les 60 ans et plus.

Le taux d'activité des seniors est influencé grandement par les dispositifs de préretraite. Or, la dispense de recherche d'emploi est le dispositif prédominant des bénéficiaires de cessation anticipée d'activité (60 % des bénéficiaires). L'ancienneté peu importante des demandeurs d'emploi en dispense de recherche confirme l'utilisation du dispositif comme transition vers la retraite et non comme une voie de reclassement en cas d'échec de réinsertion sur le marché du travail. La moitié d'entre eux ont 6 mois et moins de chômage, un sur quatre a moins de 2 mois.

Les seniors en dispense de recherche exerçaient davantage dans le secteur secondaire que leurs pairs (37 % contre 34 %). Il y a légèrement plus d'hommes que dans la moyenne des demandeurs d'emploi. Ces derniers exerçaient principalement dans la construction (10 %), les femmes, quant à el-

Les seniors cherchent davantage d'emploi à temps partiel que les autres

Part des recherches d'emploi à temps partiel en % (catégories 2 + 7)





les, principalement dans les services domestiques (12 %).

Plus souvent à la recherche d'un emploi à temps partiel que leurs cadets

Les seniors demandeurs d'emploi sont en proportion plus nombreux à rechercher un emploi à temps partiel que les autres demandeurs d'emploi, notamment les plus jeunes d'entre eux. En effet, la part des chômeurs seniors recherchant un emploi à temps partiel est près de 7 fois plus importante que celle des jeunes et près de 2 fois plus importante que celle des chômeurs âgés de 25 à 49 ans. Les seniors sont 17 % à la recherche d'un temps partiel, les 25 à 49 ans moins de 10% et les jeunes¹ moins de 3 %. Parmi les seniors, la recherche d'emploi à temps partiel augmente avec l'âge (16 % pour les 50-54 ans, 20 % pour les 55-59 ans et 23 % pour les 60 ans et plus).

La recherche d'un temps partiel peut être expliquée par la proximité de l'âge légal du départ en retraite et/ou la difficulté de retrou-

ver un CDI ou encore un moyen de rester inscrits à l'ANPE.

Néanmoins, à l'instar des autres tranches d'âge, les seniors recherchent majoritairement un emploi à temps complet (68 %). La recherche d'un temps complet peut s'expliquer par l'adéquation voulue entre la situation antérieure des seniors et celle recherchée.

¹Addition des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 2 et 7 en décembre 2006.

Les dispositifs publics de cessation anticipée d'activité : préretraites totales et dispenses de recherche d'emploi (extrait de "Données sociales" édition 2006)

Les premières mesures de cessation anticipée d'activité datent du milieu des années cinquante. Elles avaient pour objectif de réduire le nombre de travailleurs de plus de 60 ans dans les mines de charbon et la sidérurgie. Jusqu'en 1972, moins de 15 000 personnes étaient concernées. Les partenaires sociaux instaurent alors un système de revenu de remplacement pour les salariés licenciés de plus de 60 ans : garantie de ressource licenciement (GRL). En 1977, ils l'étendent à tous les salariés qui le souhaitent : garantie de ressource démission (GRD). Le nombre de préretraités de plus de 60 ans augmente à partir de 1973 et dépasse 400 000 en 1983 (non compris les bénéficiaires de préretraites progressives qui demeurent actifs). Avec l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans, à partir du 1er avril 1983, la possibilité d'entrée directe en garantie de ressource est supprimée, mais les préretraités provenant des dispositifs concernant les 55-59 ans et atteignant 60 ans continuent d'y être intégrés. Le stock de préretraités de plus de 60 ans ne diminue donc que progressivement pour devenir nul en 1994. Les préretraites totales ont été étendues aux salariés de 55 à 59 ans en 1977 dans la sidérurgie. À partir de 1979, cette mesure est étendue à l'ensemble des salariés d'au moins 56 ans et 2 mois : allocation spéciale du fonds national pour l'emploi (ASFNE). Puis début 1982, ce sont tous les salariés de 55 à 59 ans qui peuvent démissionner de leur emploi tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement : contrat de solidarité de préretraite démission (CSPRD). Cette dernière mesure connaît un succès considérable, entraînant le retrait de l'activité de 200 000 personnes en deux ans (1982 et 1983). Mais le coût financier supporté par l'Unedic est très important, et avec la politique de rigueur, l'accès aux CSPRD est supprimé fin 1983. Seule l'ASFNE est maintenue. Le nombre total de préretraités de 55 à 59 ans, qui atteignait 285 000 fin 1984, diminue alors

jusqu'en 1991 (190 000). D'autres dispositifs de cessation anticipée d'activité ont été créés dans la deuxième moitié des années 1990, compensant la baisse des bénéficiaires de l'ASFNE : allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS), cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) et congé de fin d'activité pour les agents des trois fonctions publiques (CFA). Le nombre de 55-59 ans en préretraite totale est stable aux environs de 180 000 personnes tout au long des années quatre-vingt-dix, puis baisse à partir de 2001 avec la suppression de l'ARPE pour s'établir à 120 000 fin 2004. En mars 1984 une nouvelle mesure est introduite, la dispense de recherche d'emploi (DRE) : les chômeurs de 55 ans ou plus peuvent continuer à percevoir des indemnités de chômage tout en étant dispensés de chercher activement un emploi. Ils doivent toutefois remplir certaines conditions d'ancienneté de travail et, jusqu'à 57 ans et demi, de cotisations. Le nombre de dispensés de recherche d'emploi augmente jusqu'en 1994, puis après 1997, pour s'élever à 409 000 fin 2004.

Bénéficiaires de mesures de cessation anticipée totale d'activité de 1984 à 2004

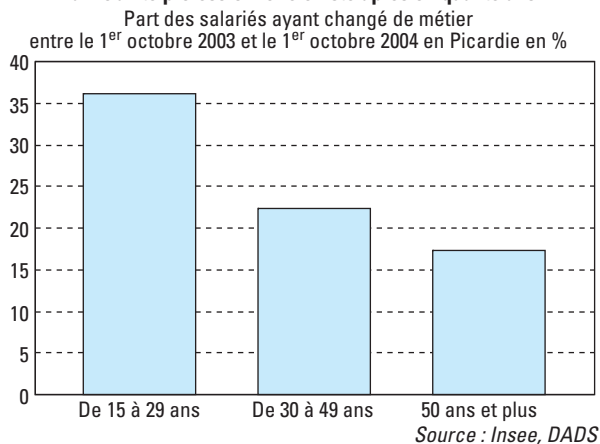
	1984	1992	2000	2004
Ensemble des bénéficiaires au 31 décembre (en milliers)	685	430	523	528
dont :				
Préretraites totales 60-64 ans	399	26	///	///
Préretraites totales 55-59 ans	286	163	174	119
Dispenses de recherche d'emploi (DRE)	///	241	349	409
Part dans la population des 55-59 ans des DRE et préretraites totales (55-59 ans) en %	10	14	19	15

Source : données administratives, exploitation DARES



La mobilité professionnelle des métiers est plus faible chez les seniors

Bien qu'inférieure à celle des plus jeunes, la mobilité professionnelle existe après cinquante ans

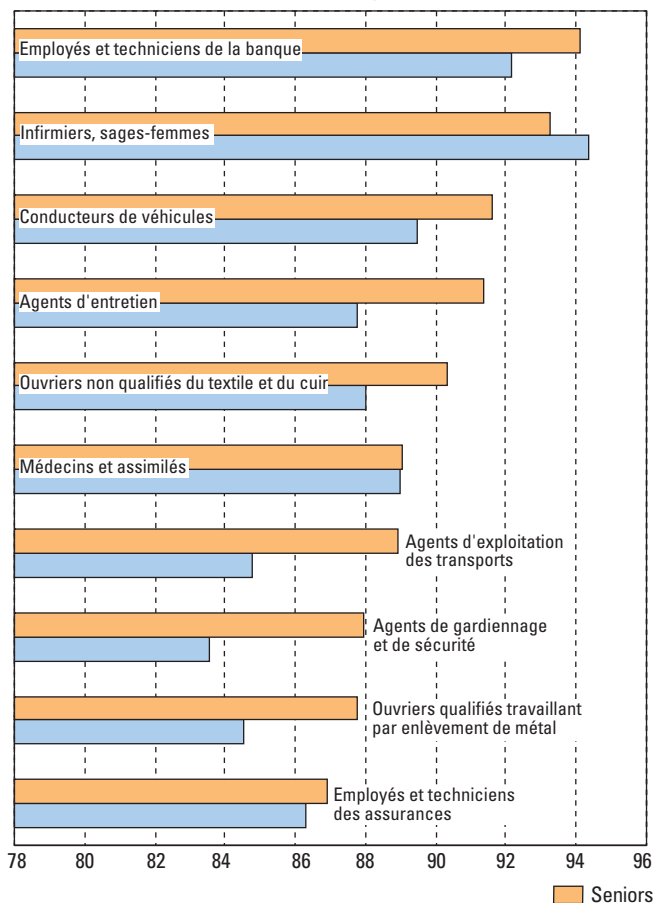


Parmi les salariés du secteur privé et semi public, 22 % ont changé de métier entre le 1^{er} octobre 2003 et le 1^{er} octobre 2004. Parmi eux, les seniors sont ceux qui connaissent la mobilité professionnelle la plus faible, seul 17 % d'entre eux ont changé de métier au cours de la même période. La mobilité chez les plus jeunes est deux fois plus forte, 36 % ayant changé de métier au cours de ce même laps de temps.

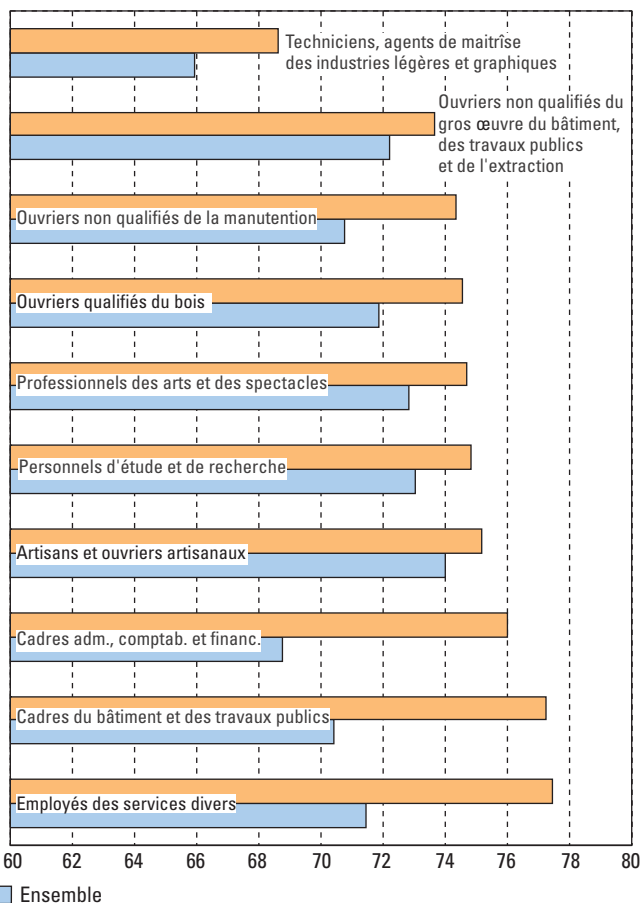
Si dans l'ensemble les seniors sont moins mobiles que les plus jeunes, il n'en est pas toujours ainsi. Plus la qualification des seniors est élevée et plus leur mobilité professionnelle est similaire à celle de leurs cadets. Ainsi, les médecins seniors ne changent pas plus fréquemment de métier que les plus jeunes. A contrario, c'est dans les métiers les plus faiblement qualifiés que l'écart de stabilité professionnelle est le plus important entre les seniors et les moins de 50 ans. Par exemple les métiers d'agent d'entretien, d'agents d'exploitation des transports ou de gardiennage de sécurité figurent parmi les métiers les plus stables chez les seniors. De même l'écart de taux de mobilité entre les seniors et l'ensemble des salariés exerçant le métier d'ouvrier non qualifié de la manutention est supérieur à 10 points.

Une grande stabilité chez les seniors quelque soit le métier exercé ou presque

Les dix métiers seniors les plus stables en %



Les dix métiers seniors les moins stables en %



Source : Insee, DADS

Le travail des seniors : un enjeu pour l'Europe

La plupart des pays européens doivent faire face au vieillissement de leur population et à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses de l'après-guerre. Ces constats font peser des difficultés sur les systèmes de retraite, notamment en France où l'âge de départ à la retraite est le plus bas d'Europe (58,8 ans en 2006). Dès 2001, l'Union européenne a donné une impulsion en faveur du travail des seniors en fixant un objectif de taux d'emploi des 55-64 ans à 50 % à l'horizon 2010. La France en est loin avec 37,6 % et devra combattre certains stéréotypes pour faire évoluer l'activité des seniors.

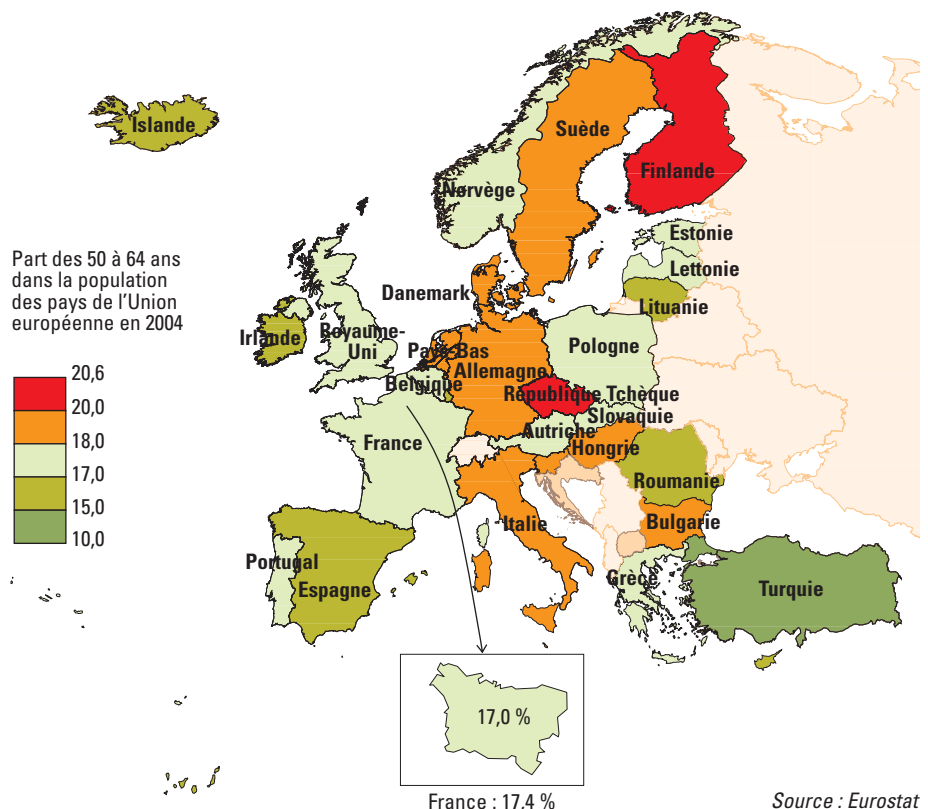
La question du retour des seniors au travail se pose fortement aujourd'hui en Europe du fait des défis démographiques auxquels elle va devoir faire face. Tous les pays de l'Europe des 15, exceptée la Grèce, ont vu la part des 50-64 ans progresser : cette part est passée de 16,8 % à 17,9 % entre 1994 et 2004. En France, la part des seniors est une des plus faibles des pays d'Europe (17,4 % en 2004) alors qu'à l'inverse, elle est particulièrement élevée dans les pays scandinaves (20 % environ).

Le choc du « papy boom »

L'Union européenne va devoir faire face, à moyen terme, à une pénurie de main-d'œuvre, liée au choc démographique du « papy boom » : une arrivée à la retraite des générations nombreuses de l'après-guerre qui seront remplacées progressivement par des classes moins nombreuses. Ainsi, entre 1995 et 2015, les 50-64 ans devraient augmenter de 16 millions en Europe des 15 alors que dans le même temps, les 16-29 ans devraient diminuer de 13 millions². Ce mouvement est amorcé puisque entre 1994 et 2004, le nombre des 15 à 29 ans a déjà diminué en Europe des 15 de 10 % tandis que celui des 50 à 64 ans progressait de 10 %. La pression exercée sur les systèmes de sécurité sociale va aussi augmenter avec l'allongement de l'espérance de vie, perceptible dans tous les pays de l'Europe des 15, les Français bénéficiant d'une espérance de vie parmi les plus élevées d'Europe. Parallèlement l'espérance de vie sans incapacité sévère, elle aussi, s'allonge³.

Un vieillissement variable suivant les pays membres ou postulants à l'Union européenne¹

Part des 50 à 64 ans dans la population des pays de l'Union européenne en 2004



Source : Eurostat

¹Les deux cartes représentent les 27 pays membres de l'Union européenne et les trois candidats (ancienne république yougoslave de Macédoine, Croatie et Turquie).

²« Âge et travail en Europe », European foundation for the improvement of living and working conditions, 2007.

³Le réseau "REVES" (Réseau espérance de vie en santé) est l'un des organismes qui s'intéressent à la mesure d'une espérance de vie sans incapacité sévère. Ses travaux montrent que cet indicateur augmente en même temps que l'espérance de vie.



..Un vieillissement variable suivant les pays

Les évolutions démographiques ne sont pas les mêmes selon les pays concernés. La France a connu un baby boom d'une ampleur exceptionnelle en Europe au sortir de la dernière guerre, ce qui explique l'accroissement entre 1994 et 2004 de l'effectif des 50-64 ans particulièrement fort (+24 %). Les Pays-Bas, la Finlande, et l'Irlande sont également confrontés à une forte évolution de cet effectif (entre 31 % et 36 %). En revanche, en raison d'une faible natalité après guerre, l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie et la Grèce ont connu entre 1994 et 2004 un vieillissement relatif. Globalement, ce vieillissement est accentué par le fait que la plupart des pays européens sont confrontés à des taux de fécondité peu élevés. Avec un indicateur conjoncturel de fécondité parmi les plus élevés d'Europe (1,94 en 2004), la France fait exception. Pour certains pays, comme l'Allemagne, la Grèce, l'Italie ou l'Espagne, cet indice se rapproche davantage du chiffre de 1,3 enfant par femme.

Âge de départ à la retraite le plus bas d'Europe

En France, l'âge moyen de sortie du marché du travail est aussi le plus bas de tous les pays de l'Union européenne. En 2005, il est de 58,8 ans contre 60,9 ans dans l'ensemble de l'Union européenne (25 pays) et 61,1 ans dans l'Europe des 15. Cette spécifi-

cité française s'explique par deux raisons : le système des préretraites et la retraite à 60 ans. Ainsi, l'âge de sortie du marché du travail se situe plutôt à 61 ans pour nos plus proches voisins comme l'Allemagne ou les Pays-Bas, à 62 ans pour l'Espagne ou le Royaume-Uni et il atteint 64 ans en Suède ou en Irlande.

Le faible taux d'emploi des seniors en France peut aussi s'expliquer par le fait que les plus de 55 ans travaillent moins fréquemment à temps partiel que dans l'ensemble de l'Union. Sans distinction d'âge, le travail à temps partiel est en 2006 de 17,2 % de l'emploi total en France, contre 20,8 % pour l'Europe des 15. Dans certains pays comme la Suède, le Royaume-Uni ou l'Allemagne, ce taux est de 25 %, soit 8 points de plus qu'en France.

L'enjeu des retraites

Cette sortie précoce du marché du travail et le faible taux d'emploi des seniors pèsent lourdement sur le système de retraite français. Le régime de retraite repose en effet sur le principe de la solidarité transgénérationnelle, les actifs payant les pensions de retraite. Ce schéma fonctionne grâce à la supériorité numérique des actifs. Partout en Europe et plus particulièrement en France, l'allongement de la vie et le départ à la retraite de la génération du baby boom réduisent considérablement le ratio du nombre d'actifs par retraité. D'autant qu'à l'opposé, les jeunes entrent de plus en plus tard sur le marché du travail.

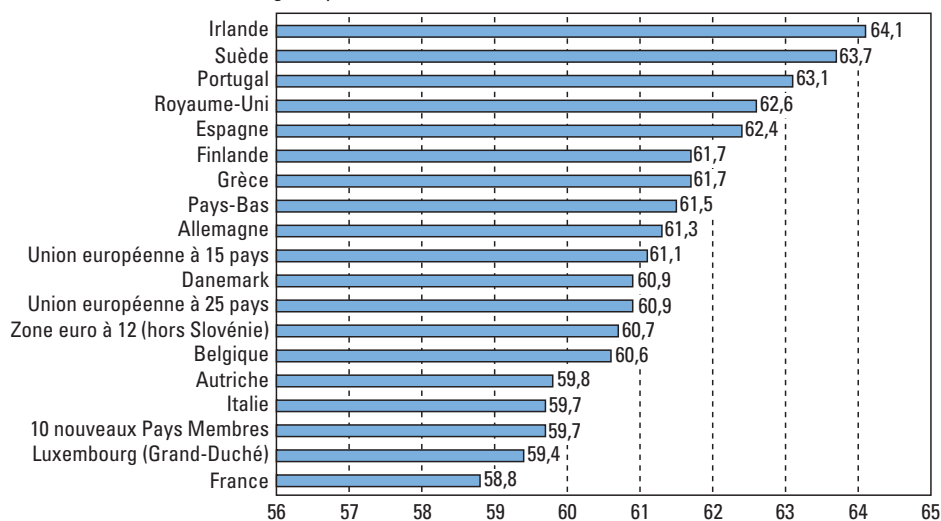
En France, préretraites et départs anticipés

Ces situations différentes selon les pays européens vis-à-vis du travail des seniors tiennent essentiellement aux politiques menées par les États. En France, le faible taux d'emploi des seniors est le fait de politiques qui ont tendu à écarter les seniors du marché du travail. Dans les années 60 et 70, il y a eu d'abord, la création du Fonds National pour l'Emploi (FNE en 1967), qui permet de verser des préretraites à des centaines de milliers de travailleurs victimes des restructurations dans la sidérurgie, l'automobile et le textile. Ensuite, ont démarré les vastes plans de départs anticipés à la retraite pour favoriser l'entrée des jeunes sur le marché du travail. En 1981, l'âge de la retraite est abaissé de 65 à 60 ans. Ces mesures ont longtemps été présentées comme un moyen de réduire le chômage par la sortie d'activité des plus âgés.

Au début des années 80, l'État a réduit son aide aux départs en préretraite. Au même

La France est le pays européen où l'âge de la retraite est le plus bas

Âge moyen de sortie du marché du travail en 2005*



*Pour l'Allemagne, il s'agit du chiffre de 2004 (celui de 2005 n'étant pas encore connu)

Source : Eurostat



SENIORS DANS L'EUROPE



moment, il crée une Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE) - forme de cessation progressive d'activité - et met en place les dispenses de recherche d'emploi : dès 57 ans, un travailleur au chômage peut bénéficier de cette dispense et être considéré à la retraite, il est ainsi exclu des chiffres du chômage. En 1987, l'État met en place la contribution Delalande, mesure qui taxe les entreprises qui licencient des personnes de plus de 50 ans. Si le but de cette mesure est d'éviter les licenciements, plusieurs économistes ont montré que cette disposition porte un risque d'effet pervers, les difficultés d'un licenciement éventuel pouvant dissuader les employeurs à recruter les travailleurs les plus âgés.

2003, la réforme des retraites

Avec l'allongement de la durée de la vie et l'arrivée à la retraite des générations du baby boom, commence à se poser le problème des retraites. Les entreprises, l'État, les hôpitaux et les collectivités locales s'interrogent sur les perspectives de leur main-d'œuvre.

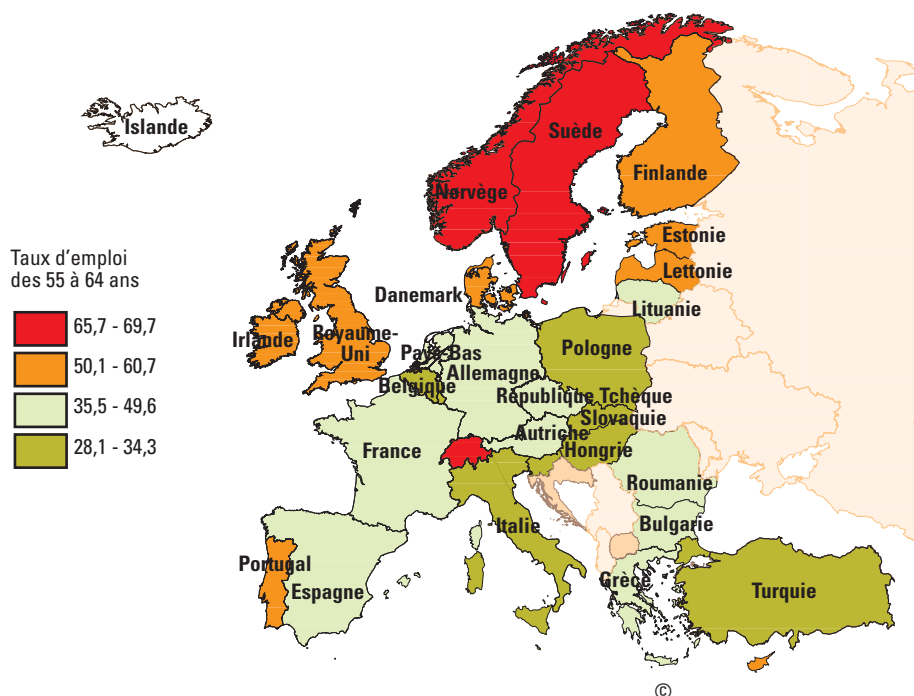
Au tournant du siècle, des mesures sont prises pour redynamiser l'emploi des seniors. En 1993, le gouvernement rallonge les cotisations du secteur privé de 37,5 ans à 40 ans. En 2003, il abroge les préretraites progressives et l'ARPE, et la loi Fillon⁴ réforme le régime de retraite, ce que certains pays européens avaient entrepris dès les années 90. L'âge de la mise à la retraite d'office est ainsi reporté à 65 ans, et des incitations sont prises en faveur de ceux qui retardent leur départ en retraite. En 2006, l'État abandonne progressivement la contribution Delalande.

Un taux d'emploi des seniors nettement plus bas en France

La France se singularise par un emploi des seniors limité. Son taux d'emploi des plus de 55 ans est particulièrement faible, avec seulement 37,6 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans en activité en 2006 contre 45,3 % pour l'ensemble des pays de l'Union européenne à 15. L'Hexagone connaît en outre une forte chute du taux d'emploi après 60 ans : de 53,7 % pour les 55-59 ans, il tombe à 13,4 % entre 60 et 64 ans. En Europe, les taux d'emploi des seniors les plus élevés se trouvent dans les pays scandinaves et anglosaxons. Le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé en France comme en Europe de 8 points depuis 1992. La France ne rattrape donc pas encore son retard.

Les pays scandinaves et anglosaxons ont les taux d'emploi des seniors les plus élevés

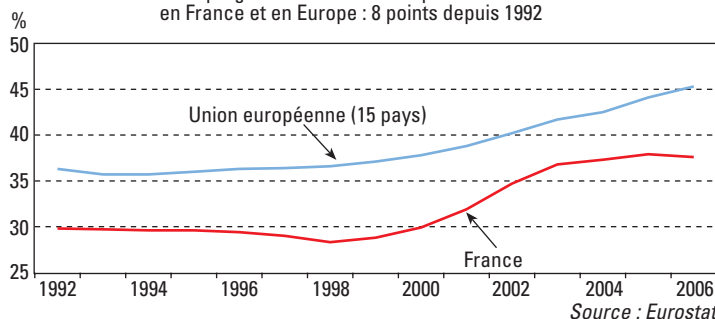
Part des 55-64 ans ayant un emploi en 2004



Source : Eurostat

Évolution du taux d'emploi des 55-64 ans entre 1992 et 2006

Même progression du taux d'emploi des seniors en France et en Europe : 8 points depuis 1992



Source : Eurostat

Un objectif européen : un taux d'emploi de 50 % pour les 55-64 ans d'ici 2010

La France doit aussi modifier le sens de ses politiques en faveur du retour à l'emploi des seniors pour répondre à l'impulsion de l'Union européenne en faveur du « vieillissement actif ». En 1995, l'Union européenne fait une première déclaration en faveur des travailleurs âgés, axée notamment sur l'adaptation des conditions de travail et sur la formation continue. En 2001, le conseil européen de Stockholm fixe un objectif de taux d'emploi de 50 % pour les 55-64 ans d'ici 2010 et un relèvement de 5 ans de l'âge moyen de sortie de l'activité au niveau de l'Union. De ce fait, les plans nationaux d'action pour l'em-

⁴Afin de s'adapter, le système par répartition a connu plusieurs réformes depuis 1993, la dernière en date étant la loi Fillon d'août 2003. Cette vaste réforme contenait plusieurs mesures pour inciter les salariés à travailler plus longtemps, dont le mécanisme de la surcote qui permet d'améliorer sa pension en cotisant des trimestres supplémentaires. Elle a également augmenté la durée de cotisation pour les salariés du privé et du public, pour atteindre 40 ans (160 trimestres) en 2008 et 41 ans (164 trimestres) d'ici 2012. Ensuite, la durée de cotisation augmentera proportionnellement à l'espérance de vie. Elle devrait atteindre environ 42 ans en 2020.



ploi (PNAE) suivent les recommandations européennes dans le sens où ils remettent en cause les préretraites et les retraites anticipées.

Ces plans proposent des actions en faveur de la formation tout au long de la vie pour motiver, réduire le déficit de qualifications, favoriser le retour des seniors à l'emploi et prévenir le chômage de longue durée. Ils suggèrent le développement de formes de travail à temps partiel, d'horaires plus flexibles. Des réformes des systèmes de protection sociale et de la fiscalité ou des régimes de retraite sont envisagées.

Trois modèles européens pour faire évoluer la population active

Pour faire évoluer leur population active, les États peuvent jouer sur trois paramètres : les jeunes, les femmes d'âge intermédiaire et les travailleurs vieillissants. Trois modèles ont cours en Europe :

- le modèle rhénan (France, Belgique, Luxembourg, Allemagne, Autriche et un peu Pays-Bas) consiste en une concentration de l'emploi sur les âges intermédiaires (25 à 54 ans) avec une entrée tardive des jeunes sur le marché du travail et une sortie précoce des travailleurs vieillissants. En France, en Belgique et au Luxembourg, la part des 25 à 54

ans sur l'emploi total est de 86 % en 1999 contre 78 % pour l'ensemble des autres pays de l'Union. Ce modèle présente surtout des réserves sur le segment des seniors, et un peu sur les deux autres (jeunes et femmes d'âge intermédiaire) ;

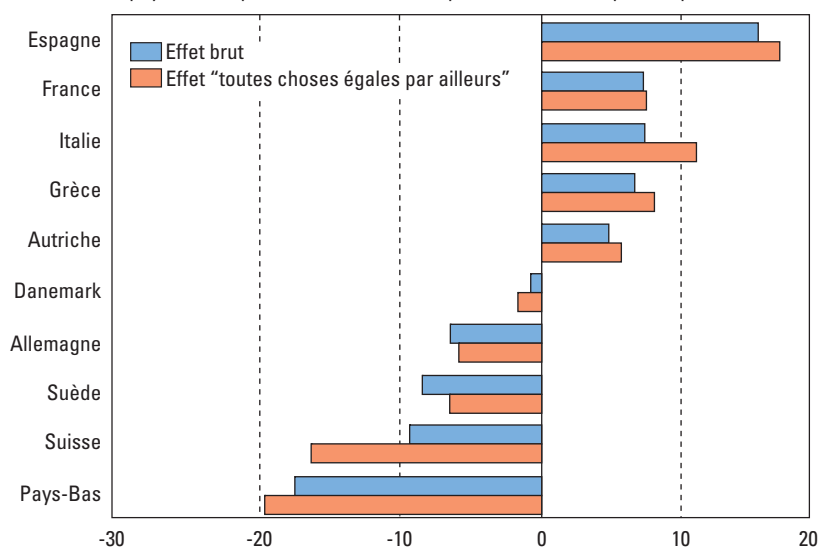
- le modèle méditerranéen se caractérise par un emploi total plus faible et aussi par une concentration des emplois sur les hommes de 25 à 54 ans. Il peut jouer sur les trois segments ;

- Le modèle nordique (les pays scandinaves de l'Union européenne, le Royaume-Uni et un peu le Portugal) est fondé sur une forte mobilisation de toutes ces populations à l'activité. Ce modèle dispose donc de peu de réserve. En Suède par exemple, le taux d'emploi des 55-64 ans (69 %) est très élevé et l'âge officiel de départ à la retraite est de 65 ans. Les accords qui prévoyaient des retraites anticipées pour certaines catégories professionnelles (chemins de fer, mines, armée) ont tous été abolis. En revanche, la retraite anticipée pour des raisons de santé est courante en Suède.

Les mesures prises en Europe du Nord pour l'emploi des seniors

Les programmes mis en place par les pays de l'Europe du Nord visent surtout à encourager les seniors à rester en activité. Adapter le temps de travail des seniors (par le temps partiel notamment), les inciter financièrement à rester en activité, permettre aux actifs de se former tout au long de la vie sont les mesures les plus remarquables. Au Royaume-Uni par exemple, des dispositifs permettent de réduire le temps de travail ou de modifier les horaires à tous les âges de la vie. Aux Pays-Bas aussi, une loi favorise le temps partiel. Les incitations financières sont fortement utilisées sous diverses formes. La Finlande propose des incitations financières en faveur des entreprises qui adaptent leurs postes et améliorent la qualité de la vie au travail de leurs salariés en fin de carrière. La Suède et les Pays-Bas ont supprimé leurs aides aux préretraites. Aux Pays-Bas, a été mis en place un crédit d'impôt pour inciter les catégories sous-représentées sur le marché du travail - les plus de 50 ans, les femmes, les immigrés - à reprendre un emploi ou à renoncer à une préretraite. En Suède, la loi stipule que tout départ avant 65 ans réduit le niveau de pension. Enfin, les pays scandinaves (Finlande, Suède, Danemark) ont fortement axé leurs politiques sur la formation professionnelle. En Suède et au Danemark, les gens sont incités à se former tout au long de leur vie.

À santé et satisfaction au travail identiques, un Français de plus de 50 ans souhaite partir en retraite au plus tôt avec une probabilité de 7,5 points plus élevée que la moyenne des pays
« Effet pays » sur la probabilité de souhaiter partir en retraite le plus tôt possible



Lecture : en Italie, un actif de plus de 50 ans ayant un emploi a une probabilité de souhaiter partir en retraite au plus tôt qui est supérieure de 12 points à ce qu'elle est dans la moyenne des autres pays. Environ 4,5 points d'écart s'expliquent par des indicateurs plus défavorables d'état de santé ou de satisfaction au travail. Ceci laisse subsister un effet national spécifique d'environ 7,5 points.

Source : Enquête Share



En France, le travail des seniors se heurte aux stéréotypes

L'emploi des seniors se confronte aujourd'hui à une image négative qui s'est formée peu à peu. Un employeur sur deux⁵ indique ne pas vouloir embaucher une personne de plus de 50 ans, même s'il éprouve des difficultés à recruter alors que rien ne prouve que la productivité des seniors soit plus faible que celle de leurs cadets. Une étude de la Dares conclut que pour le moment, les conditions ne sont pas réunies pour augmenter l'emploi des plus de 55 ans car

« les tensions sur le marché du travail restent trop rares pour que les entreprises soient contraintes à recourir davantage aux seniors ».

Les Français plus nombreux à souhaiter partir rapidement à la retraite⁶

Aux réticences des entreprises, s'ajoute la lassitude des salariés de plus de 55 ans. La France se situe parmi les pays européens où le souhait d'un départ rapide en retraite est le plus fréquent. Les Français sont plus

⁵Rapport de la DARES publié en mars 2007 « emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action ».

⁶Ce paragraphe est repris de l'Insee Première n° 1052 : « Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne », Didier Blanchet et Thierry Debrand.

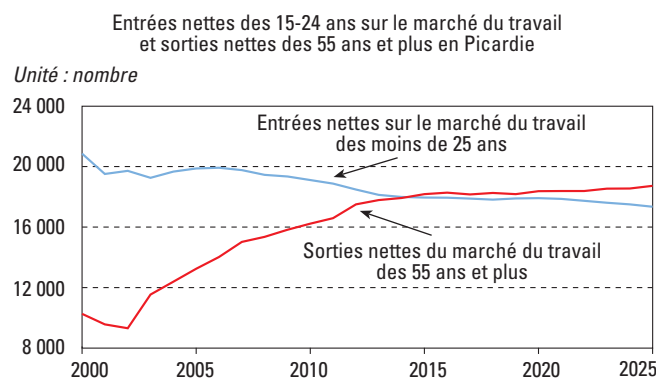
L'Île-de-France mise à part, la Picardie se situe dans la moyenne pour son taux d'emploi des seniors

Avec une part de 50-64 ans sur sa population de 17,5 % en 2004-2006, la Picardie se place juste avant le Nord - Pas-de-Calais, l'Île-de-France, l'Alsace et les Pays de la Loire. Ces régions se caractérisent comme elle par une population jeune et une forte natalité. Les régions plutôt âgées, avec une part de seniors élevée, se situent plutôt au sud de la France, en particulier dans le Massif Central et en Corse.

Le taux d'emploi des seniors varie assez peu d'une région à l'autre : le taux d'emploi des 55-64 ans se situe entre 33,3 % et 36,5 % dans 17 régions. Seule l'Île-de-France se distingue par un taux d'emploi des 55-64 ans nettement plus élevé (46,7 %), proche de l'objectif fixé par l'Union européenne (50 % en 2010), en raison d'une forte présence de cadres. Au contraire, le Nord - Pas-de-Calais et le Languedoc-Roussillon présentent les plus bas taux d'emploi des seniors de France. Leur point commun est la faible participation des femmes à l'activité. La Picardie se situe dans la moyenne des autres régions avec un taux d'emploi des seniors à 35 %.

En Picardie, le remplacement des générations devrait être assuré jusqu'en 2014⁷. En effet, ce n'est qu'à partir de 2015 que les entrées de jeunes ne compenseront plus les départs des seniors. En 2000, 20 900 jeunes de moins de 25 ans entraient sur le marché du travail ; ils devraient être 3 000 de moins en 2015. Dans le même temps, les plus de 55 ans quittant définitivement le marché du travail devraient passer de 12 500 à 20 600, soit 8 100 de plus.

⁷Voir Insee Picardie Relais n°131-2004, « Avec la réforme des retraites, croissance et vieillissement de la main-d'œuvre ».

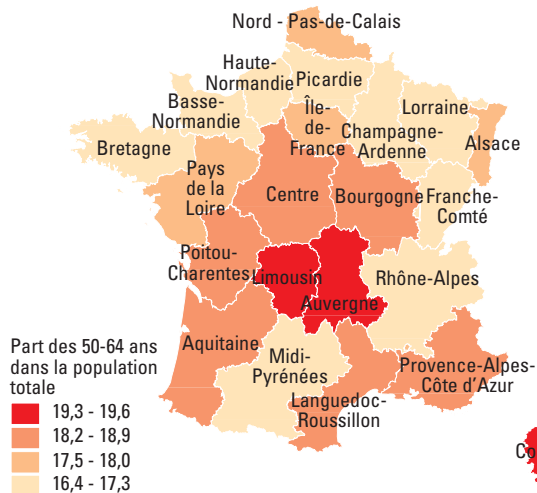


Lecture : en 2000, 20 854 jeunes de 15 à 24 ans entreront dans la composition de la population active tandis que 12 469 actifs de 55 ans ou plus en sortiront.

Source : Insee, Omphale, recensement de la population

Des régions plutôt âgées au Sud

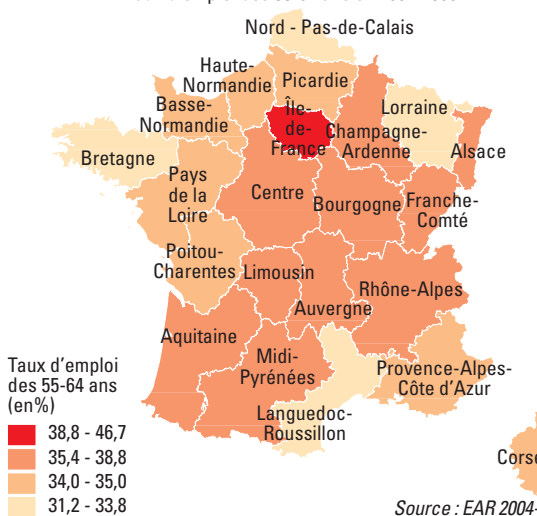
Part des 50-64 ans en 2004-2006



Source : EAR 2004-2006

Seule l'Île-de-France se distingue avec un taux élevé

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2004-2006



Source : EAR 2004-2006



nombreux que la moyenne à faire état d'une faible reconnaissance de leur travail, aussi bien financière que non financière : absence de soutien dans les situations difficiles, absence de reconnaissance pour le travail accompli, salaire jugé correct un peu moins fréquemment qu'en moyenne. Les Français portent sur leur travail un jugement global plus négatif que leurs voisins, avec 88 % de satisfaits contre 93 % pour la moyenne des autres pays. En revanche, la France se trouve plutôt bien placée sur d'autres plans. C'est le cas pour le taux de seniors ayant encore un emploi et qui déclarent leur travail physiquement pénible ou qui se déclarent stressés à la suite d'une trop forte charge de travail : ce taux est plutôt plus faible qu'ailleurs, ce qui tient à la fois à la sélectivité du marché du travail sur cette tranche d'âge, ou au rôle protecteur de l'ancienneté vis-à-vis des conditions de travail les plus pénibles. De même, la crainte de perte d'emploi en fin de carrière n'y est pas spécialement forte, ce qui n'est paradoxal qu'en apparence : le faible taux d'emploi des seniors en France tient surtout aux difficultés qu'ils ont à retrouver un emploi lorsqu'ils l'ont perdu, mais leur probabilité de perdre leur emploi est un peu plus faible que pour les autres groupes d'âge.

Enfin, les déclarations relatives à l'état de santé ne font pas ressortir une situation significativement plus dégradée par rapport aux autres pays, ce qui est d'ailleurs cohérent avec le positionnement de la France en termes d'espérance de vie. La France a un classement moyen tant en termes d'état de santé global que de crainte de faire face à des problèmes de santé limitant la capacité de travail avant l'âge de la retraite. En définitive, on ne dégage donc pas d'explication simple de la plus forte aspiration des seniors français à une retraite rapide. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » le confirme. À santé et satisfaction au travail identiques, un Français de plus de 50 ans souhaite partir en retraite au plus tôt avec une fréquence qui reste 7,5 points plus élevée que dans la moyenne des pays. Pour les autres pays aussi, raisonner à état de santé ou pénibilité du travail donnés ne réduit que faiblement l'hétérogénéité internationale des préférences sur l'âge de départ. La préférence pour un départ rapide en retraite reste plus marquée dans les pays du sud de l'Europe. Elle est minimale en Suisse ou aux Pays-Bas, mais également faible en Allemagne, en Suède et au Danemark. Ainsi, si la santé et la pénibilité du travail restent bien des déterminants importants au niveau individuel, ils ne suffisent pas à rendre compte des différences d'attitudes nationales face à l'âge du départ en retraite.

En France, revaloriser l'image des seniors

L'amélioration des taux d'emploi des seniors passe par l'arrêt des préretraites et le recul de l'âge de la retraite par des incitations adéquates. En rallongeant les carrières, cela permettra d'éviter que les mesures en faveur de la formation et d'une nouvelle organisation du travail soient sans effet. Il faudra aménager les postes et les horaires de travail, et inventer des formes plus souples de transition vers l'inactivité. Certains secteurs, comme l'automobile, l'assurance ou les banques, s'y préparent déjà. Pour cela, il faut aussi que changent les représentations sociales des seniors. Pendant longtemps, ils ont servi de variable d'ajustement à notre problème d'emploi, permettant aux entreprises d'ajuster leurs effectifs sans trop mettre en cause la paix sociale, et à la puissance publique de réduire le nombre de chômeurs comptabilisés. On a aussi fait croire que l'exclusion des seniors créait des emplois pour les jeunes. L'idée s'est ancrée que si les seniors partent si tôt, c'est parce qu'ils sont devenus insuffisamment productifs.





Le retour à l'emploi¹ s'accompagne souvent de concessions

Après une interruption d'activité salariée, la situation du salarié est souvent différente de celle connue lors de son emploi précédent. Même si le changement de catégorie sociale est assez rare, certains seniors peuvent subir un déclassement, d'autres bénéficier d'une promotion sociale. Dans un cas sur trois, les seniors supportent une baisse de salaire d'au moins 10 % qui peut atteindre plus du tiers du salaire horaire pour un senior sur dix. Le retour à l'emploi s'accompagne parfois d'un changement d'activité en faveur du secteur tertiaire mais moins fréquemment chez les seniors que chez les moins de 50 ans : 36 % des seniors travaillant initialement dans l'industrie ont retrouvé un emploi stable dans le tertiaire contre 53 % chez leurs cadets. La mobilité géographique est un critère facilitant le retour à l'emploi. Si les seniors changent plus difficilement de lieu de résidence que l'ensemble des salariés, leur retour à l'emploi s'accompagne d'un allongement de leur trajet domicile-travail et cela est encore plus vrai pour les cadres et professions intermédiaires qui pour la moitié d'entre eux ont doublé leur trajet pour retrouver un emploi stable.

Les seniors se heurtent à un marché du travail plutôt peu favorable en France : leur ancienneté de chômage est en moyenne de 21 mois (contre 12 mois pour les moins de 50 ans) et la moitié d'entre eux connaissent un chômage de longue durée². Dans l'hexagone, seul un senior sur trois retrouve un emploi dans les 12 mois suivant son inscription à l'ANPE contre 60 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Selon l'observatoire de l'ANPE, le retour à l'emploi des seniors est contrarié d'une part en raison d'une discrimination avérée sur leur âge : seules 59 % des entreprises se déclarent prêtes à recruter des personnes âgées de 50 ans et plus (chiffre néanmoins en augmentation de 4 points par rapport à 2005³). Ces mêmes entreprises sont en revanche

prêtes, à 86 %, à embaucher un jeune de moins de 26 ans. Autre preuve de ce type de discrimination, l'âge est la 4^e cause de saisine de la HALDE (Haute autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) quasiment à égalité avec les discriminations liées au sexe.

Pour comprendre ces résultats

À partir des données issues des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), a été constitué un échantillon de salariés ayant connu une période d'interruption puis repris un emploi stable. Ce champ permet l'étude des différences de situation entre l'emploi initial et l'emploi retrouvé. Ce champ recouvre l'ensemble des périodes d'emploi d'un salarié sur une durée de 2 ans : du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2005.

Un emploi est considéré comme durable s'il est constitué des postes d'un même salarié pendant une période de 6 mois d'activité au moins et dans la même entreprise.

L'interruption est définie par la période comprise entre les deux derniers emplois durables d'un même salarié. Cette période doit être supérieure à 1 mois (différence entre le début de la deuxième période et la fin de la première période ≥ 1 mois), il peut y avoir cependant des périodes d'activité annexes se glissant entre deux périodes d'emploi durable. S'il existe plusieurs périodes d'interruption correspondant aux critères retenus, la sélection se portera sur la dernière.

Les individus ayant des postes dans plusieurs entreprises au cours d'une des deux périodes d'emploi principal sont écartés du champ (1/4 des individus présélectionnés).

Les individus ayant des postes dans la même entreprise au cours de la première période et de la deuxième période sont également écartés du champ. (1/4 des individus présélectionnés). Le retour à l'emploi doit être effectué dans une entreprise différente de celle initiale.

¹En restreignant le champ d'observation aux seuls seniors qui après une période d'interruption d'activité salariée d'au moins un mois retrouvent un emploi stable (d'au moins 6 mois), l'étude tend à identifier, qualifier, le « coût » du retour à l'emploi pour cette population et ce pour une durée contenue de 2 ans.

²Chômage de longue durée : plus de 12 mois.

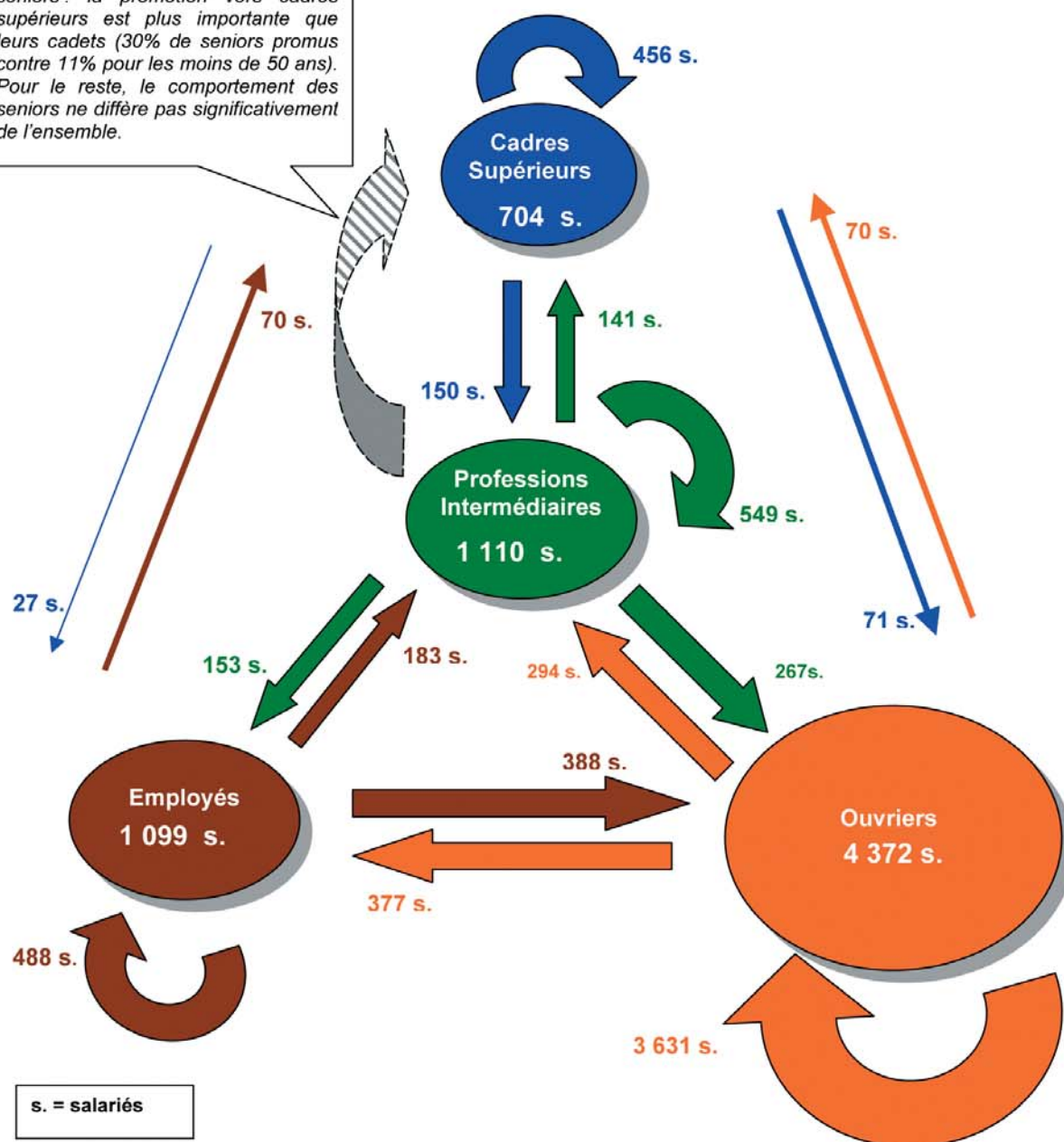
³D'après l'Observatoire de l'ANPE, Les essentiels, « Les perspectives des entreprises pour 2006 ».



Mouvements de catégories sociales dûs à un changement d'emploi
après une période d'interruption
Situation observée sur 7 285 hommes de tous âges du fichier DADS 2004-2005

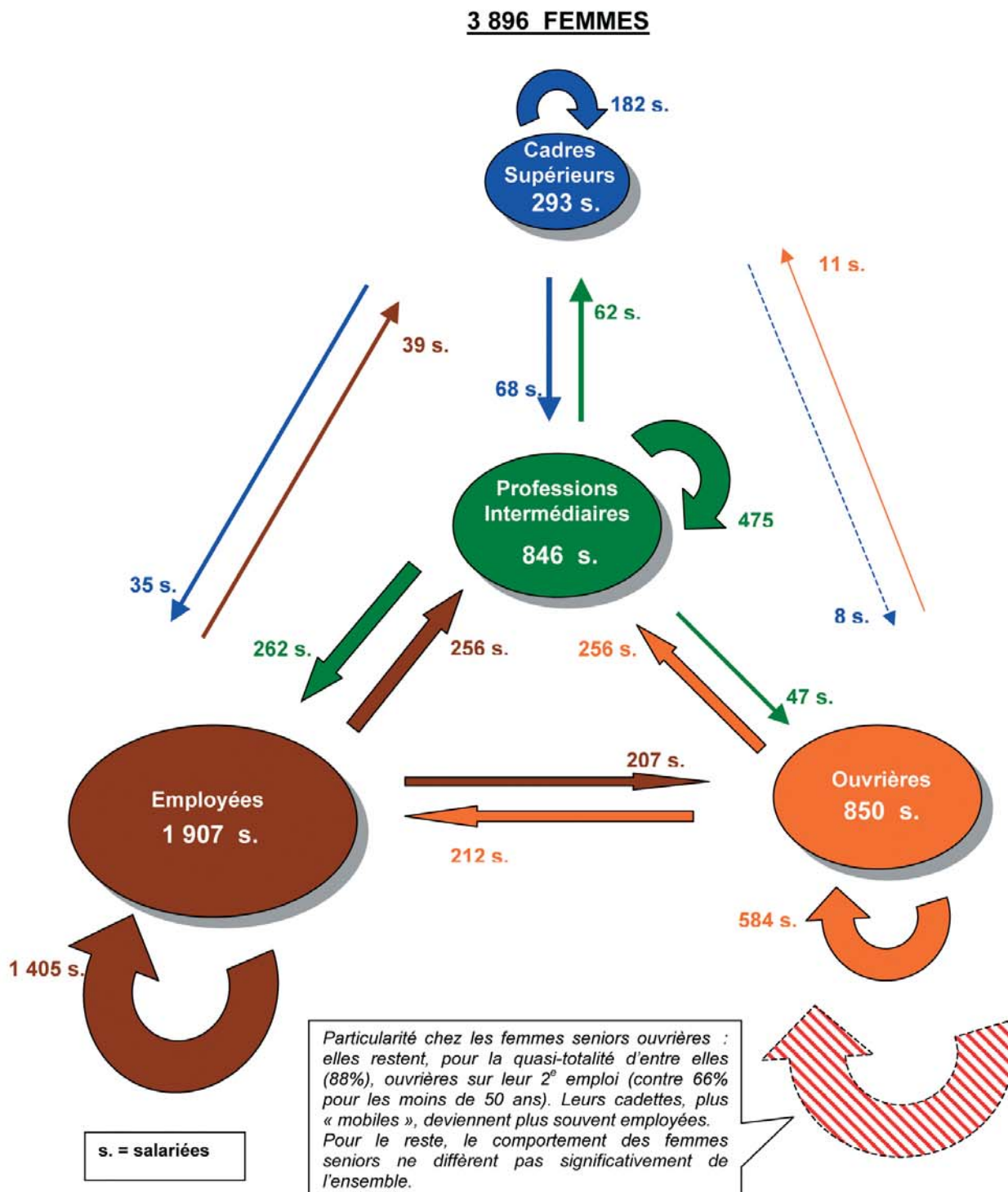
7 285 HOMMES

Particularité chez les hommes seniors : la promotion vers cadres supérieurs est plus importante que leurs cadets (30% de seniors promus contre 11% pour les moins de 50 ans). Pour le reste, le comportement des seniors ne diffère pas significativement de l'ensemble.





Mouvements de catégories sociales dûs à un changement d'emploi
après une période d'interruption
Situation observée sur 3 896 femmes de tous âges du fichier DADS 2004-2005





D'autre part, les seniors sont moins sensibles que les autres salariés aux périodes de conjoncture favorable, propices aux embauches à durée déterminée, apanage des plus jeunes. La recherche par les seniors d'une situation professionnelle similaire à la situation antérieure (niveau de rémunération plus élevé que la moyenne, contrat à durée indéterminée) devient un facteur freinant l'embauche des seniors.

Peu de changement de catégorie sociale après une interruption de travail

D'après le champ d'observation, les salariés qui retrouvent un emploi stable⁴, après une période d'interruption d'au moins un mois et inférieure à un an, subissent peu de déclassement⁵ et restent majoritairement au même niveau hiérarchique. Il n'y a, en général, que peu de différence de statut professionnel entre l'emploi initial et l'emploi retrouvé. Seuls 10 % d'entre eux retrouvent un emploi dans une catégorie socioprofessionnelle inférieure à leur emploi d'origine. Ces rares déclassements touchent principalement les cadres supérieurs et les professions intermédiaires : après une période d'interruption d'au moins un mois, plus d'un cadre supérieur⁶ sur trois (36 %) ne retrouvent pas d'emploi stable au même niveau hiérarchique et 14 % subissent même un fort déclassement en retrouvant un emploi stable en tant qu'employé ou ouvrier. Parmi les professions intermédiaires, le déclassement concerne également plus d'une personne sur trois (37 %). Les seniors, présents dans l'échantillon, ne se distinguent pas significativement de leurs cadets.

Une promotion sociale plus fréquente pour les professions intermédiaires

Parallèlement, peu de salariés connaissent, après une interruption d'au moins un mois et de moins d'un an, une situation de promotion sociale au moment où ils retrouvent un emploi stable. Il existe une particularité notable concernant les seniors exerçant une profession intermédiaire : près d'un senior salarié sur quatre (23 %), exerçant une activité à un niveau intermédiaire de responsabilités devient cadre supérieur dans l'emploi retrouvé. Cette promotion est deux fois plus fréquente comparée à l'ensemble (11 %) et même trois fois plus fréquente si l'on ne s'intéresse qu'aux hommes. L'ancienneté

acquise au service d'une plus grande expérience professionnelle facilite très certainement le passage vers un niveau de responsabilité plus élevé.

Peu de promotion sociale pour les ouvriers, encore moins pour les ouvrières

Les ouvriers constituent la catégorie socioprofessionnelle qui bénéficie le moins de promotion sociale. Seuls 8 % d'entre eux accèdent à un niveau de responsabilité supérieure à l'occasion de leur nouvel emploi. La quasi-totalité d'entre eux (81 %) restent ouvriers dans l'emploi retrouvé. Cette proportion est encore plus affirmée chez les seniors (86 %). Le passage d'ouvrier à employé est très limité chez les seniors (4 %), leurs cadets sont plus « mobiles » (11 %). Cette caractéristique est d'autant plus vraie chez les femmes seniors. La quasi-totalité des ouvrières âgées de 50 ans et plus, sélectionnées dans notre champ, retrouvent un emploi stable d'ouvrière (88 %) contre deux sur trois pour les moins de 50 ans. Ces dernières deviennent plus fréquemment employées (28 % contre 6 % pour leurs aînées).

Les seniors, comme les autres classes d'âge, retrouvent un emploi dans le tertiaire

Depuis le début de la crise industrielle (années 1970-80), le secteur tertiaire concentre une part croissante des salariés (71 % des emplois privés et semi-publics en France en 2005), et le retour à un nouvel emploi stable s'effectue la plupart du temps dans ce secteur. L'observation de notre champ d'étude confirme cette tendance : trois salariés sur quatre retrouvent un emploi dans les services et le commerce. Ce phénomène s'effectue principalement au détriment du secteur industriel : près de la moitié (46 %) des salariés concernés par ce problème et qui travaillaient dans l'industrie retrouvent un emploi stable dans le tertiaire.

Le retour à l'emploi des seniors suit aussi cette tendance de tertiarisation. Cependant, quelques différences subsistent : la part des salariés qui travaillaient initialement dans l'industrie et qui restent dans ce secteur est plus importante chez les seniors : 64 % d'entre eux restent dans l'industrie à l'occasion de leur nouvel emploi contre 53 % pour les moins de 50 ans. Ce chiffre est à rapprocher du plus faible changement de catégorie socioprofessionnelle observée chez les seniors ouvriers.

⁴Au moins 6 mois consécutifs dans un même établissement, dans la même fonction.

⁵Passage vers une catégorie socioprofessionnelle inférieure (exemple : cadre supérieur vers profession intermédiaire ou employé).

⁶Les cadres supérieurs comprennent également les chefs d'entreprise salariés.

Un retour sur dix dans le secteur des transports

En observant plus précisément les secteurs d'activité, les seniors présents dans l'échantillon retrouvent plus souvent un emploi stable dans le secteur des services aux entreprises (près d'un sur quatre), dans le secteur du commerce (15 %) et dans les transports (10 %). L'ensemble des salariés retrouve également, en plus grand nombre, un emploi dans ces secteurs à l'exception de celui des transports. Ce dernier secteur d'activité semble sur-recruter des seniors comparé aux autres secteurs. La part des seniors dans les transports, comparé à l'ensemble des salariés ayant connu une interruption, est plus importante (10 % des seniors contre 5 % pour les autres). Les difficultés pour trouver une main-d'œuvre qualifiée dans ce secteur, comprenant les activités de logistique, pourraient en partie expliquer ce sur-recrutement de salariés quinquagénaires.

Les seniors plus exposés aux baisses de salaire et moins souvent augmentés

Outre le changement de secteur d'activité pour certains seniors et l'éventuel déclassement, le retour à l'emploi s'accompagne dans un cas sur trois d'une baisse de salaire⁷. La population des salariés âgés d'au moins 50 ans est plus sensible à la baisse de salaire que celle des plus jeunes lors du retour à l'emploi. 36 % des seniors présents dans notre champ d'observation subissent une baisse de salaire significative⁸ contre 26 % pour leurs cadets. À noter qu'un senior sur dix subit une perte de salaire horaire de plus du tiers.

De plus, un senior sur quatre a eu un gain de salaire à l'occasion d'une reprise d'emploi contre 38 % des moins de 50 ans. Les difficultés de recrutements des seniors et/ou leurs exigences financières plus importantes et/ou leur proximité avec la retraite constituent des freins importants à une négociation à la hausse de leur salaire par rapport au poste occupé précédemment.

La perte ou le gain de salaire à l'occasion d'un emploi retrouvé s'apprécie différemment selon la catégorie socioprofessionnelle initiale. Les cadres supérieurs et professions intermédiaires seniors sont ceux qui connaissent le plus souvent une perte de salaire mensuelle significative (équivalente à 210 euros pour un cadre⁹ et 154 euros pour une profession intermédiaire). C'est le cas pour près d'un senior sur deux appartenant à ces catégories. À

noter qu'un cadre quinquagénaire sur quatre a une baisse de salaire horaire d'au moins 27 % (soit 924 euros par mois) ; un sur quatre exerçant une profession intermédiaire une baisse de près d'un tiers (soit 700 euros par mois).

Les ouvriers et employés de moins de 50 ans voient plus souvent leur salaire augmen-

⁷Salaire horaire médian.

⁸Baisse de plus de 10 % de salaire entre l'emploi initial et l'emploi retrouvé.

⁹Coût mensuel net calculé sur la base d'un emploi à temps complet, à 35 heures par semaine.

Chez les seniors, la perte de salaire est plus fréquente lors de la reprise d'un emploi

Répartition des salariés selon la différence relative de salaire entre l'emploi initial et l'emploi retrouvé

		Seniors	Non seniors
Cadres supérieurs	75% (Q3)	+29	+36
	50% (médiane)	-7	+5
	25% (Q1)	-27	-14
Professions intermédiaires	75% (Q3)	+12	+22
	50% (médiane)	-8	+3
	25% (Q1)	-30	-13
Employés	75% (Q3)	+7	+18
	50% (médiane)	-1	+3
	25% (Q1)	-16	-11
Ouvriers	75% (Q3)	+11	+21
	50% (médiane)	+1	+4
	25% (Q1)	-13	-10

Source : Insee, DADS 2004-2005

Note de lecture : 50 % des cadres sup. seniors ont eu une baisse de 7 % de salaire lors de leur retour à l'emploi, un sur quatre une baisse de 27 % et un sur quatre un gain de 29 %.

La hausse de salaire est plus fréquente chez les moins de 50 ans

Répartition des salariés (en %) suivant des seuils de variation de salaire entre l'emploi initial et l'emploi retrouvé

	Moins de 10 %	de -10 à +10%	Plus de 10%
Seniors	36	38	26
Hommes	38	35	27
Femmes	31	46	23
Non seniors	26	36	38
Hommes	26	35	39
Femmes	27	39	35

Source : Insee, DADS 2004-2005

Les ouvriers et employés de moins de 50 ans voient plus souvent leur salaire augmenter que leurs aînés

Répartition des salariés (en %) par catégorie sociale suivant des seuils de variation de salaire entre l'emploi initial et l'emploi retrouvé

		Moins de 10 %	de -10 à +10%	plus de 10%
Cadres supérieurs	Seniors	46	17	37
	Non seniors	31	28	42
Professions intermédiaires	Seniors	45	30	25
	Non seniors	30	32	38
Employés	Seniors	37	44	19
	Non seniors	26	40	34
Ouvriers	Seniors	30	45	25
	Non seniors	24	39	37

Source : Insee, DADS 2004-2005

Les seniors sont un peu moins mobiles que les autres classes d'âge

Personnes
ayant retrouvé un emploi stable
après une période d'interruption

	Changement commune domicile	Changement commune travail
Seniors	20	70
Non seniors	29	79

Source : Insee, DADS 2004-2005

Ensemble des personnes
présentes dans le fichier salarié DADS

	Changement commune domicile	Changement commune travail
Non seniors	10	11
Seniors	4	5

Source : Insee, DADS 2004-2005

ter lors du retour à l'emploi que leurs aînés. Ces derniers, retrouvent un emploi sensiblement au même niveau de rémunération.

Lors du retour à l'emploi, une hausse de salaire plus fréquente pour les hommes

Les femmes retrouvent un emploi plus souvent au même niveau de rémunération horaire. Les hommes, quant à eux, ont une rémunération moins stable : ils sont plus nombreux à subir une baisse de salaire mais également plus nombreux à obtenir un gain.

Chez les seniors, les hommes sont plus nombreux que les femmes à obtenir une rémunération en hausse significative¹⁰. Les femmes quinquagénaires sont davantage, tout comme leurs cadettes, employées à un niveau de rémunération horaire analogue à leur précédente activité.

La mobilité géographique facilite le retour à l'emploi

Après le déclassement socioprofessionnel et la baisse fréquente de salaire, le retour à l'emploi peut également s'accompagner d'une mobilité géographique. Celle-ci peut également être à l'origine d'un retour à l'emploi. Ce dernier critère apparaît comme facilitant pour retrouver un emploi stable. Le retour à l'emploi s'accompagne quasi-systématiquement d'un changement de commune de travail, parfois concomitant à un changement de commune de résidence. Ainsi, près d'un salarié de moins de 50 ans sur trois (29 %) qui retrouve un emploi après une interruption de travail a déménagé. C'est bien plus fréquent que l'ensemble des salariés n'ayant pas connu d'interruption¹¹ de travail (10 %). Bien que respectant ce comporte-

ment, les seniors sont moins mobiles que l'ensemble des salariés. Un sur cinq change de commune de résidence à l'occasion d'une reprise d'emploi contre 4 % pour l'ensemble des seniors salariés.

Un allongement de la distance domicile-travail lors du nouvel emploi

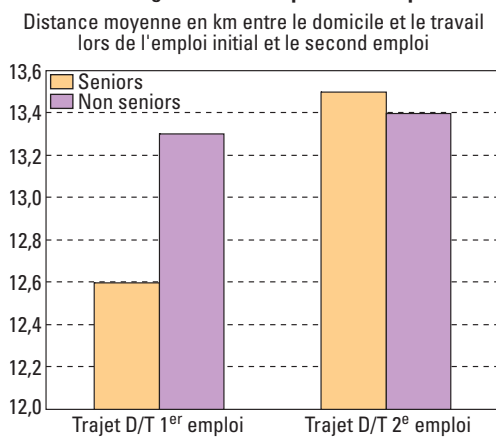
Si les seniors déménagent moins fréquemment que leurs cadets, leur éloignement par rapport à leur lieu de travail augmente à l'occasion de leur nouvel emploi. Un salarié quinquagénaire sur deux était à 12,6 km¹² de son travail initial contre 13,5 km lors de son retour à l'emploi. Leurs cadets ont sensiblement le même éloignement domicile/travail avant et après une interruption d'activité.

Cet arbitrage varie fortement suivant le niveau hiérarchique initial. Les quinquagénaires exerçant des fonctions aux responsabilités supérieures ou intermédiaires rallongent considérablement leur trajet domicile/travail : la moitié des cadres supérieurs doivent faire plus du double de distance pour retrouver un emploi stable.

Les seniors confrontés à l'arbitrage mobilité/déclassement

Les seniors déménageant moins souvent que leurs cadets, font d'autres concessions pour retrouver un emploi. Au premier rang des conséquences d'une non-mobilité se trouve le déclassement. Parmi les salariés de moins de 50 ans qui subissent un déclassement, les deux tiers n'avaient pas déménagé. Cette proportion s'accroît encore pour les salariés quinquagénaires : 79 % des seniors déclassés n'ont pas changé de domicile. Ce changement de niveau hiérarchique a des conséquences sur le niveau de salaire retrouvé. En effet, les salariés qui subissent une perte de salaire significative¹³ ont majoritairement (70 %) « choisi » de ne pas changer de domicile. Le gain de salaire peut également aider et/ou motiver la mobilité. 41 % des salariés qui déménagent ont eu un gain significatif de salaire (contre 36 % pour les résidents). Le constat est non seulement avéré pour les seniors mais aussi renforcé. L'absence de mobilité est quasiment une caractéristique constante chez les seniors qui

Chez les seniors, la distance entre le domicile et le travail
s'est allongée lors de la reprise d'un emploi



¹⁰ Salaire horaire médian supérieur de plus de 10 % par rapport à l'emploi initial.

¹¹ Source : fichiers salariés DADS 2005.

¹² Distance médiane domicile/travail à « vol d'oiseau ».

¹³ Supérieur à 10 %.



subissent de fortes baisses de salaires. Ces derniers sont 81 % à avoir, a priori, préféré une baisse significative de salaire au changement de domicile. Le gain de salaire est également plus fréquent chez les « mobiles » (31 %) que chez les « sédentaires » (24 %).

Les jeunes cadres choisissent leur lieu de domicile, les cadres seniors subissent leur lieu de travail

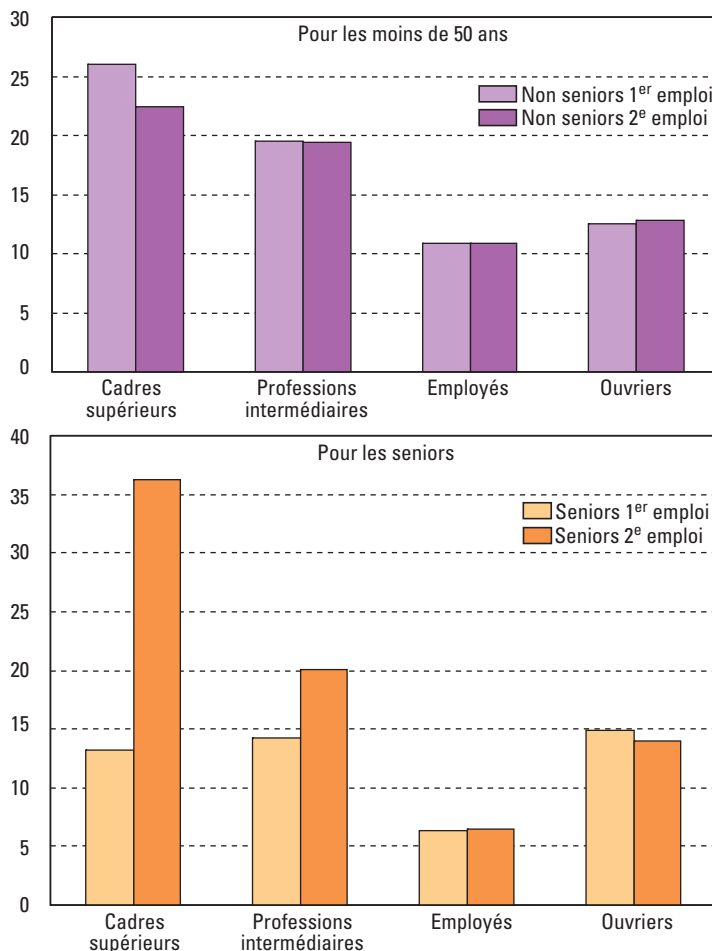
De 16 km en moyenne effectués initialement, les cadres supérieurs seniors parcourent désormais 39 km pour rejoindre leur nouvel emploi. À titre de comparaison, leurs homologues de moins de 50 ans parcourent 4 km de moins à l'occasion de leur nouvel emploi.

Ce constat est également valable pour les professions intermédiaires. Les seniors de cette catégorie sociale parcourent près de 40 % de distance supplémentaire comparé à leur emploi perdu. Initialement de 17 km pour la moitié d'entre eux, le trajet domicile/travail atteint 23 km. Leurs collègues plus jeunes, au même rang hiérarchique, parcourent la même distance dans leur nouvel emploi qu'auparavant.

Quant aux employés et ouvriers, qu'ils soient seniors ou non, ils retrouvent un emploi sensiblement à la même distance que leur emploi précédent. Le changement de domicile engendre des coûts qui peuvent contrarier la mobilité des salariés aux revenus plus faibles.

Les seniors exerçant des fonctions supérieures ou intermédiaires rallongent leur trajet domicile-travail lors de la reprise d'un emploi

Distance médiane en km entre la résidence et le travail par catégorie sociale



Source : Insee, DADS 2004-2005



Une intégration professionnelle contrastée

Les conditions du retour à l'emploi des seniors¹ sont appréhendées ici à partir de leurs récits. Ils confirment certains des enseignements du chapitre précédent puisque les conditions d'emploi varient peu avant et après une période de chômage. Les seniors ont cependant connu des transformations importantes de leurs conditions d'emploi au cours de leur carrière. Dans la plupart des cas il existe un moment charnière où le maintien sur le marché du travail devient problématique. La manière dont ce problème est résolu fait apparaître deux types de trajectoires. D'un côté, celles où les salariés parviennent à (ré) intégrer le cœur du marché du travail (l'emploi stable et durable) et à s'y maintenir, en dépit de passages parfois vers des emplois précaires, de l'autre, celles où les conditions d'emploi se dégradent ou ne s'améliorent pas. Les conditions du dernier retour à l'emploi s'inscrivent donc dans un processus souvent bien antérieur à la dernière période de chômage.

Les personnes que nous avons interviewées ont retrouvé un emploi durant l'année 2006 après avoir connu une période de chômage. Elles sont peu nombreuses à exercer leur activité dans le cadre d'un CDI. La plupart en effet travaillent dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, de contrats aidés ou bien encore comme travailleur saisonnier ou travailleur intérimaire. D'autres enfin travaillent à leur compte. L'impression générale qui se dégage de l'observation de la forme juridique des emplois est celle de la précarité². Ce sentiment est plus nuancé lorsqu'on prend également en compte le rapport au travail et les conditions de travail. Au regard de la classification proposée par le sociologue Serge Paugam³, une faible partie de la population étudiée bénéficie des conditions de travail et d'emploi qui les rapprochent de « l'intégration assurée » (avoir un emploi stable et être satisfait de ses conditions de travail). Pour autant, le nombre de ceux qui se trouvent dans une situation opposée n'est pas beaucoup plus important. En fait, la plupart des personnes que nous avons rencontrées sont dans une

¹Le terme « seniors » est utilisé dans ce texte par commodité d'écriture. Il désigne en effet les personnes qui ont été interviewées dans le cadre de l'étude menée par la DRETFP (cf encadré méthodologique), c'est-à-dire des personnes résidant en Picardie, âgées de plus de 50 ans qui ont retrouvé un emploi en 2006 après avoir été demandeur d'emploi. Cette étude a été réalisée en collaboration avec Didier Graff (DRETFP-Picardie), Christèle Assegond et Jean-Philippe Fouquet (CITERES, Université François Rabelais de Tours).

²Dans les études sur la précarité de l'emploi les travailleurs non-salariés occupent une position ambivalente. Le travail indépendant est souvent décrit comme un moyen de créer son propre emploi. Il s'incarne alors dans la figure très positive du chef d'entreprise. Mais dans les faits, les non-salariés ne sont pas un groupe homogène, une partie d'entre eux se trouve même dans des situations économiques délicates du fait des difficultés que peuvent rencontrer leur activité mais aussi d'une protection sociale qui leur est plus défavorable. Il faut ajouter que la logique de l'auto emploi ne va pas de soi pour qui n'est pas préparé à cette forme de travail et qu'elle peut s'apparenter à du salariat déguisé, ce qui est le cas d'une des personnes rencontrées.

³« Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle », PUF, 2000.



situation intermédiaire. Elles occupent des emplois plutôt précaires, mais se disent satisfaites de leur emploi et de leurs conditions de travail ou bien elles occupent des emplois stables mais ne sont pas satisfaites de leur travail.

Ce portrait de l'intégration professionnelle des seniors évolue peu entre la période actuelle et celle qui a précédé la dernière période de chômage. La majorité des seniors occupait un emploi « précaire » (CDD, Intérim, vacation, etc.). Ceci est compréhensible pour ce qui est des saisonniers et des travailleurs intérimaires, pour lesquels le chômage fait partie du cours normal de leur activité professionnelle (certains les considèrent comme des périodes de « congés », sans toutefois se laisser abuser par cet abus de langage). À l'inverse, une bonne partie de ceux qui occupent un emploi en CDI aujourd'hui bénéficiaient déjà d'un tel contrat de travail avant d'être au chômage.

La discontinuité des trajectoires professionnelles

Le sentiment de continuité des conditions d'emploi ne résiste cependant pas à l'examen du parcours professionnel des seniors sur le plus long terme. Alors que la précarité de l'emploi concerne une bonne partie de notre échantillon, la très grande majorité a connu de longues périodes d'emploi stable, le plus souvent en CDI. La stabilité de l'emploi a souvent permis une ascension professionnelle en interne. Ainsi certaines ont passé plus de 30 ans dans la même entreprise, à l'instar de Monsieur F dont la trajectoire incarne l'idéal de la carrière « fordiste » : un emploi durable accompagné d'une progression salariale par l'amélioration de la qualification. Il entre dans une entreprise d'outillage à peine son CAP obtenu et débute comme rectifieur pour ensuite « gravir tous les échelons ». Au moment de son licenciement économique, il occupait des fonctions de cadre intermédiaire.

Des mobilités professionnelles volontaires

La stabilité de l'emploi peut s'envisager autrement qu'au sein d'une même entreprise, puisque certains ont connu des trajectoires moins linéaires. Les emplois sont plus nombreux, mais il ne s'agit pas de parcours professionnels précaires, puisque ces personnes sont actrices de leur mobilité professionnelle. Le dynamisme du marché du travail leur a ainsi rendu possible de quitter un employeur

sans avoir trop de crainte de connaître le chômage. Les motivations sont multiples : rechercher de meilleurs revenus, parfois une meilleure ambiance de travail, faire évoluer sa carrière⁴, mieux concilier les exigences de la vie familiale et de la vie professionnelle. Dans ce cas de figure c'est moins la stabilité de l'employeur qui importe que celle du marché du travail, mais il génère également le sentiment et la volonté de maîtriser le déroulement de sa vie professionnelle. Pour une grande partie des personnes que nous avons interviewées, le contraste entre cette période de la vie professionnelle et la situation au moment de l'enquête est très frappant. Les mots utilisés « à cette époque » « avant, c'était comme ça » par nos interlocuteurs expriment l'idée que les temps ont changé : il est moins facile de trouver du travail et plus généralement de se maintenir en activité. La plupart des récits que nous font les seniors de leur trajectoire professionnelle passent ainsi par un temps où le cours de leur histoire se retourne. Ce moment de « rupture » du cadre professionnel survient avec la perte d'un emploi qui s'ouvre sur une période de chômage plus difficile que celles qui sont éventuellement déjà survenues. Il se signale aussi dans l'apparition de mobilités contraintes par le renversement de la dynamique du marché du travail.

L'influence du cadre familial sur le parcours professionnel

Le cadre familial participe également fortement à l'orientation des parcours professionnels. Les exemples se trouvent surtout chez les femmes qui se sont arrêtées pour élever leurs enfants et qui reprennent une activité professionnelle soit après que leurs enfants sont devenus autonomes, soit après un divorce. Il y a aussi la situation de celles qui ont du travailler comme aide familiale aux côtés de leur conjoint. Ces dernières reviennent à l'emploi après la faillite de l'entreprise ou après une séparation. Dans la plupart des cas le retrait de la vie active ou du salariat se paye par une déqualification, ce qui complique le retour à l'emploi salarié et aussi par un accroissement de la pression financière sur le retour à l'emploi en raison de l'absence de cotisations sociales pendant la période de retrait de l'emploi salarié. Cette pression est d'autant plus forte que la période durant laquelle les personnes ont travaillé sous ce statut est longue et que vivant seules, elles ne peuvent compter que sur leurs revenus.

La rupture de la trajectoire professionnelle se manifeste donc de plusieurs manières.

⁴Les progrès de carrière se mesurent soit d'une façon verticale par l'augmentation du salaire, ou des responsabilités, mais aussi de façon horizontale par la recherche d'un cadre de travail conforme aux aspirations professionnelles ou familiales.



res mais elle se caractérise par une transformation du positionnement sur le marché du travail ainsi que de la manière dont la personne envisage son rapport au travail et à l'emploi. Ce moment se traduit pour une grande partie d'entre elles, par une dégradation de l'emploi : 29 des personnes que nous avons interrogées occupaient un emploi « stable (un CDI ou une situation d'emploi de plus d'une dizaine d'année) avant le point de rupture, 12 d'entre elles sont dans la même situation après. Il faut souligner aussi l'antériorité de ce moment par rapport à la dernière période de chômage. Les deux temps ne coïncident que dans très peu des récits que nous avons recueillis. Par ailleurs, si le thème de l'âge n'est pas toujours lié à la rupture il apparaît souvent dans la période qui suit puisqu'il n'est pas rare que les seniors soient confrontés à des difficultés pour retrouver un emploi.

L'étiquette « senior »

Le vieillissement est un processus biologique. C'est aussi un processus social qui consiste en un travail de définition, de légitimation, d'attribution et d'acceptation des catégories par lesquelles les gens sont classées en « jeunes », « adultes », « vieux »... Les opérateurs de ce classement sont soit des institutions (carte orange, mesures d'emploi spécifiques etc.), soit des tiers. Les récits des « seniors » montrent ainsi qu'ils sont confrontés à leur âge pendant leur recherche d'emploi dans leurs démarches de prospection mais aussi plus rarement dans leurs contacts avec l'ANPE. Dans la prospection, l'âge devient un facteur qui explique les difficultés à retrouver un emploi. La manière dont la personne attribue ses difficultés à son âge se fait de façon très diffuse, comme l'a déjà souligné D. Demazière⁵. C'est particulièrement le cas quand les difficultés à retrouver un emploi surprennent la personne. Compte tenu du fait que les employeurs ne peuvent pas sélectionner ouvertement les candidats à partir de l'âge, c'est l'accumulation des non-réponses et des échecs qui fait de l'âge l'explication la plus logique « *c'est à cause de mon âge, je pense qu'ils veulent pas engager quelqu'un de plus âgé* ». La recherche d'emploi est également l'occasion de constater le décalage entre les qualifications acquises et celles attendues par les employeurs et de renforcer le sentiment d'appartenir à une génération en concurrence avec celle des plus jeunes. Dans les relations avec l'ANPE, la confrontation à la catégorie « seniors » apparaît parfois dans les

échanges avec les agents. Ainsi M^{me} M « *Vous y passez une matinée là-bas et on vous dit clairement "vous savez, vous avez passé 40 ans, on ne peut pas faire grand-chose pour vous"* ».

L'âge, à l'origine de réorientations professionnelles

Les entretiens nous montrent que l'étiquette « seniors » peut être attribuée très précocement dans certaines professions et qu'il est à la base de la justification de réorientations professionnelles. M^{me} M a ainsi été vendeuse dans des petits commerces pendant près de 30 ans. Durant cette période elle est licenciée plusieurs fois en raison de la faillite de ses employeurs, mais prend ces licenciements avec philosophie pensant être certaine de retrouver un emploi « *je quittais une boulangerie, je retrouvais un autre boulot, c'était facile* ». Cependant, la dernière perte d'emploi, à 40 ans, lui révèle qu'elle est trop vieille pour continuer de travailler dans ce secteur : « *un jour je suis allée à l'ANPE. On m'a donné les coordonnées d'une boulangerie en supermarché. J'ai téléphoné, on m'a demandé mon âge et on m'a dit "oh ben non, on veut des personnes de 20-25 ans" (.../...) j'ai dit "ben puisque je suis trop vieille et ben je ferai autre chose"* »⁶. La facilité avec laquelle elle semble accepter les choses dans cet extrait n'empêche pas qu'elle ne se sent pas trop vieille « *je trouve qu'à 40 ans on est quand même alerte et tout, on peut travailler dans la vente. Mais bon on n'a pas la même physionomie qu'une fille de 20-25 ans* ». La réorientation effectuée par M^{me} M vers l'aide à domicile semble découler d'un choix mais elle est étroitement accompagnée par l'ANPE qui lui propose un CES au cours duquel elle se découvre une « vocation » pour l'aide aux personnes âgées. Dans cet exemple, on constate une volonté de « retourner le stigmate » en faisant de l'âge un atout, puisqu'elle pense qu'elle échappe à la concurrence des jeunes dans un secteur réputé peu attractif. D'autres personnes ont une stratégie semblable en essayant de valoriser l'expérience donnée par l'âge en se tournant vers des activités de formation.

Les conditions du retour à l'emploi

Comment les seniors se maintiennent-ils en emploi ? Les récits des seniors montrent que les conditions du retour à l'emploi sont hétérogènes. Cependant les propensions à accepter une mobilité géographique, la qualité des réseaux sociaux et des relations avec les intermédiaires du marché du travail sont

⁵« Chômeurs âgés » et chômeurs « trop vieux » articulation des catégories gestionnaires et interprétatives », *Sociétés contemporaines*, n°48, p. 109-130, 2002.

⁶Le fait que l'employeur affiche clairement son intention doit être pris avec prudence. En effet compte tenu du fait que M^{me} était en contact avec l'ANPE, on pourrait s'attendre à ce qu'elle se retourne vers l'institution. Elle ne le fait pas (accepte-t-elle son sort et ne pense pas à faire cette démarche, s'agit-il d'un emploi aidé réservé aux jeunes).



RETOUR À L'EMPLOI

Cas de Madame B

Un premier exemple nous est donné avec M^{me} B qui est devenue infirmière après avoir été préparatrice en pharmacie. Le hasard joue un rôle certain dans sa reconversion, même si elle s'est projetée dans ce métier durant sa jeunesse « dans ma malchance, j'ai eu de la chance, j'aurais fait les deux métiers que j'avais envie de faire dans ma vie ». En fait, son réseau va jouer un rôle prépondérant dans cette reconversion. En premier lieu, elle apprend par l'intermédiaire d'une connaissance qu'elle peut reprendre ses études pour devenir infirmière en étant rémunérée. Cette relation s'occupe d'une bonne partie des démarches. Son réseau intervient également pour achever ses études, puisqu'elle doit faire intervenir un conseiller général pour pouvoir bénéficier d'un financement supplémentaire après une grave maladie. À la fin de ses études, son champ de recherche d'emploi est cependant limité puisqu'à l'époque elle ne peut postuler dans la fonction publique en raison de son âge (elle a plus de 45 ans et un seul enfant). Elle trouve cependant rapidement un emploi, via l'ANPE, dans une société de prestation de service pour laquelle elle travaille quelques années avant de négocier un licenciement et partir travailler dans une maison de retraite. Sa dernière période de chômage est alors vécue comme une transition : « j'avais signé mon contrat d'embauche mais bon j'avais donné une date parce qu'il fallait que je me ressource ».

des dimensions qui participent, à des degrés divers à la construction de ces trajectoires, comme nous allons le voir en présentant quelques unes de celles qui ont abouti aujourd'hui à un emploi durable ou au contraire à une situation plus précaire.

Se maintenir en activité par l'emploi durable

Trois cas de figures sont présents dans les récits de ceux qui ont retrouvé un emploi durable. Les deux premiers exemples renvoient à des personnes qui exercent une activité professionnelle qualifiée pour laquelle les débouchés sont importants en raison des difficultés de recrutement.

Cas de Monsieur E

Le second exemple est celui d'un homme de 51 ans, moniteur poids lourds. Sa trajectoire professionnelle est très différente puisqu'il a travaillé pendant 10 ans dans l'auto-école de ses parents avec le projet de « reprendre la boutique ». Il devient ensuite franchisé et poursuit son activité pendant 4 ans jusqu'au jour où il cesse la franchise dans laquelle il a le sentiment d'avoir perdu son indépendance. Il a l'opportunité de devenir agent immobilier. Cette activité lui convient malgré l'irrégularité des revenus. Au bout de 10 ans il décide d'abandonner. Il déménage et revient à son ancienne profession sans difficultés « je suis dans un métier où on ne connaît pas le chômage ». Il envisage son avenir avec sérénité « pour l'instant je me vois terminer ici. Je ne pense pas qu'on me foute dehors. Même si ça arrivait, je suis sûr que j'irai travailler ailleurs le lendemain », l'optimisme de cette personne puise aussi sans doute dans ses origines sociales.

Cas de Monsieur C

Mais tous les seniors ne sont pas dans des positions aussi stratégiques. Monsieur C est licencié de l'entreprise dans laquelle il avait atteint un poste à responsabilité à 52 ans. Il connaît une année de chômage qu'il vit très difficilement « Je me suis inscrit à l'ANPE et j'ai été confronté à tout ce que je n'avais pas connu avant : la difficulté à retrouver mais quoi que ce soit ». La déception est d'autant plus lourde que Monsieur C était très optimiste « j'avais envie de rebondir tout de suite, de retrouver un poste intéressant et tout. Le problème c'est qu'à 52 ans les opportunités sont extrêmement rares ». La proximité de la région parisienne fait que la concurrence est extrêmement vive. Il arrange donc son CV en occultant la période antérieure à son service national et en ne mentionnant pas sa date de naissance, gagnant ainsi quelques années. Devant l'échec de sa recherche d'emploi il se forme à l'anglais « j'avais vu que environ dans 60 % des annonces, les entreprises exigeaient l'anglais ». Il prend ensuite une décision plus lourde de conséquences : « je vends mon pavillon pour me rendre disponible géographiquement, je passe de la propriété à la location », mais elle est facilitée par le fait que ses enfants sont autonomes. En « brûlant ses vaisseaux », il se donne les moyens de postuler sur l'ensemble de la France « Pour être mobile, il ne faut pas avoir de contraintes, si vous êtes propriétaire, vous pouvez hésitez si vous trouvez un travail à 200 km ». Mais sa stratégie semble insuffisante. Il essaie de valoriser son expérience (« la force de l'âge c'est que ça apporte de l'expérience, qu'on peut délivrer en formant des jeunes ») dans la formation, comme vacataire. Il finira par trouver un emploi dans une petite PME du sud de la France, région où la concurrence semble moins forte, mais au prix d'un sacrifice important sur le plan financier auquel il consent, même si c'est avec quelques peines : « une fois les charges familiales passées ça change, on peut vivre mieux en gagnant moins ».



RETOUR À L'EMPLOI



Cas de Madame H

La trajectoire de Madame H retient, quant à elle, l'attention parce que contrairement aux cas que nous avons évoqués jusque là, cette personne n'a pas d'autre formation que le certificat d'études et a passé la majorité de sa vie professionnelle à des postes très peu qualifiés. L'emploi actuel semble lui offrir des perspectives d'évolution professionnelle. Ici l'entrée dans l'âge senior marque une rupture claire dans la vie de M^{me} H mais dans un sens très différent de ce qu'on entend habituellement. Après 15 ans de travail saisonnier dans le conditionnement de légumes, elle décide à 50 ans environ de ne pas commencer la nouvelle saison. Elle explique que cette décision s'est imposée à elle brutalement, « j'en avais marre des endives .../... c'est venu comme ça d'un seul coup .../... parce que j'en avais ras le bol ». Elle a travaillé pendant 11 ans comme ouvrière dans l'industrie. Cette période représente celle de l'émancipation radicale de sa famille, avec laquelle elle coupe les ponts, par la fuite également du monde agricole. À la naissance de ses enfants elle s'arrête pendant 7 ans car elle n'a pas d'autres choix. Elle doit cependant reprendre une activité « vu qu'on avait fait construire la maison, il fallait travailler à tout prix ». Elle se tourne vers l'agriculture par défaut « parce qu'il y avait pas beaucoup de débouchés ». Le travail est dur et la mobilise une grande partie de l'année. Le changement d'attitude à l'égard de cet emploi a certainement son origine dans l'allègement des contraintes à travailler : les enfants sont partis, le prêt de la maison est remboursé, M^{me} H a envie de changer de secteur d'activité et souhaite se tourner vers la parfumerie. Elle est inscrite dans plusieurs agences d'intérim et entame des démarches avec l'ANPE qui l'accueille bien, malgré son souhait de quitter un secteur qui lui assurait un emploi. Elle trouve des missions via deux sociétés dont les stratégies semblent différentes. La première renouvelle régulièrement les missions, contrairement à la seconde. Elle se fait embaucher, par l'intermédiaire de sa fille, dans son poste actuel et a obtenu un CDI.

Cas de Madame K

M^{me} K a connu une carrière linéaire dans la même entreprise jusqu'au moment où elle est licenciée à cause des conséquences d'une maladie que sa hiérarchie ne veut pas reconnaître. Elle se retrouve face à un monde du travail pour lequel sa qualification n'est pas suffisante et prend conscience que « passé 50 ans, on ne vous prend plus ». Sa maladie restreint également le champ de ses recherches d'emploi. Ses démarches auprès de la COTOREP sont dictées par l'idée que la reconnaissance de son invalidité lui permettra d'accéder plus facilement à un nouvel emploi. Elle parvient effectivement à trouver un emploi d'agent administratif en contrat d'avenir. Mais le réseau personnel a aussi son importance comme dans le cas de Monsieur E où l'entrée en CA d'avenir vient pour donner un cadre juridique à un travail fait bénévolement sur le mode du « coup de main ».

Se maintenir en emploi par l'emploi précaire

Les seniors sont une cible importante des politiques de l'emploi⁷. Certaines des personnes que nous avons contactées occupent effectivement un contrat aidé. Le rôle joué par l'ANPE dans leurs trajectoires est donc prépondérant, mais aussi des institutions comme la COTOREP dont le rôle peut être est fondamental dans la trajectoire professionnelle.

Cas de Madame R

Dans certaines trajectoires, les contrats aidés constituent une solution durable mais très insatisfaisante. Ainsi M^{me} R, occupe actuellement un poste d'agent administratif à mi-temps dans un établissement scolaire jusqu'à la fin de l'année 2008 mais elle a connu les versions antérieures du CAE (CES, CEC) depuis 14 ans. Entre chaque contrat elle connaît des périodes de chômage plus ou moins longue qu'elle met à profit en se formant. Agée aujourd'hui de 58 ans, elle se dit usée et si elle a du mal à envisager une retraite inactive, ce n'est pas pour autant qu'elle n'attend pas ce moment. Les services aux personnes constituent également un secteur dans lequel plusieurs des personnes interviewées ont retrouvé un emploi. Le fait d'être « âgé » est souvent décrit comme un avantage, mais les conditions d'emploi du secteur sont particulièrement difficiles, en raison de l'imprévisibilité de l'activité et de la nature hybride des logiques de l'activité professionnelle, tiraillée entre le don de soi et la prestation professionnelle.

⁷Adjerad S. (2003), « Politique publique de l'emploi : le défi des seniors », *Premières synthèses*, n°40.2, octobre.
Adjerad S. (2004), « les seniors dans les emplois aidés : les fins de carrière ancrées dans l'emploi », *Premières synthèses*, n°38.3, septembre.



Cas de Madame A

Dans le cas de M^{me} A, les contrats aidés et l'aide à domicile constituent des points de passage dans sa trajectoire professionnelle. Ils sont très liés à son cadre de vie. Après une carrière de 29 ans dans des usines de confection, elle subit un licenciement économique. En raison de problèmes familiaux, elle ne peut pas chercher un emploi trop éloigné de chez elle. Elle parvient à trouver un contrat aidé dans sa commune et obtient des heures de ménages pour une société de services. Le contrat aidé arrivant à échéance elle est embauchée en CDD à temps partiel, toujours par sa mairie, mais sans espoir que cet emploi devienne pérenne.

Cas de Monsieur I

L'emploi précaire concerne également des personnes exerçant des fonctions plus qualifiées. Monsieur I a travaillé pendant 15 ans dans les assurances avant de démissionner. Pragmatique il prend le premier emploi qu'il trouve et travaille pendant quelques années à son compte dans l'immobilier. Les difficultés du secteur et le souhait de retrouver un emploi salarié le conduisent à changer de voie. Il a le sentiment que son âge (à 40 ans) l'amène à des « voies de garage ». Il travaille pour des instituts de sondages, mais la rémunération à la tâche ne lui convient pas. À nouveau au chômage il se forme, grâce à l'ANPE, au secrétariat, à la gestion et à la comptabilité mais ne parvient pas à retrouver d'emploi malgré le très grand nombre de candidatures qu'il dépose. Sa situation financière ne lui permet pas d'accepter un emploi trop éloigné de son domicile, faute d'indemnités pour entretenir sa voiture. Ses démarches aboutissent finalement à son emploi actuel, après avoir répondu à une annonce de l'ANPE. Par rapport aux périodes plus stables de sa vie professionnelle, cette situation est difficile à vivre. Elle renvoie à un sentiment d'injustice au regard des efforts qu'il a fournis dans son travail : « je trouve qu'il y a du gâchis. Je ne suis pas le seul mais bon. On s'engage dans certaines choses et puis on voit qu'en fin de compte, ils en ont rien à foutre. On est vraiment comme des kleenex, ça marche, ils nous gardent, ça marche pas, y a du monde dehors alors... ».

Cas de Monsieur D

Certaines personnes travaillant en indépendant s'inscrivent également dans des trajectoires de précarité. Le fait de s'installer à son compte ne s'explique pas par une volonté entrepreneuriale. C'est au contraire le seul moyen envisagé par la personne de trouver une issue acceptable au chômage. C'est le cas par exemple de Monsieur D, chauffeur de taxi, dont la situation professionnelle actuelle n'est qu'une étape de plus dans un processus de déclassement amorcé plusieurs années auparavant, après qu'il ait renoncé à construire une carrière universitaire. Avant de s'installer, il a travaillé plusieurs années dans une SS2I comme développeur. Il est licencié à 50 ans (« arrivé à la cinquantaine, vous comprenez vous êtes parmi les premiers à être licenciés ») et connaît une période de 2 ans de chômage qui le désespèrent (« je me suis dit que maintenant c'est fini pour moi, et effectivement c'était fini. J'ai eu je ne sais combien de candidatures, mais à chaque fois c'était négatif »). Il envisage de s'installer à son compte, mais pas dans l'informatique car il n'a pas le réseau nécessaire pour démarrer une activité et ne se sent pas l'étoffe d'un meneur d'homme (« je voulais pas avoir à faire avec d'autres gens, je voulais être totalement indépendant »), ce dont il retire d'ailleurs un sentiment de culpabilité « il faut des capacités pour diriger des équipes. Moi j'étais fort dans le développement, donc j'ai pas pu évoluer, c'est peut être de ma faute ». Il devient donc chauffeur de taxi, ce qui lui a demandé un investissement financier important.



La méthodologie

Les éléments présentés dans le cadre de cet article sont tirés d'une analyse du Service d'Études de Prospective d'Évaluation et de Statistiques de la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Picardie, en cours de réalisation sur les conditions de retour à l'emploi des seniors. Cette étude repose sur 45 entretiens biographiques auprès de salariés âgés de plus de 50 ans et qui ont retrouvé un emploi au cours de l'année 2006. Les personnes ont été sélectionnées à partir d'un tirage au sort dans le fichier des sortants de l'Assedic et contactées par téléphone entre les mois de mars et avril 2007 par une équipe de sociologues de l'Université de Tours chargée de la réalisation et de la retranscription des entretiens.

La méthode de constitution de l'échantillon n'avait pas pour objectif la représentativité de l'ensemble des seniors qui ont retrouvé un emploi. Toutefois l'échantillon a été constitué en veillant à ce que les différentes catégories sociodémographiques soient suffisamment représentées. Nous avons essayé d'avoir un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes, d'ouvriers-employés et de cadres et professions intermédiaires ainsi qu'entre les 50-55 et les plus de 55 ans. La condition de validité de la population dans une démarche qualitative « analytique » (c'est-à-dire qui ne cherche pas à illustrer un discours général) étant donnée par l'analyse approfondie des différents entretiens et leur confrontation de manière à faire émerger et consolider une interprétation cohérente avec leur contenu.

La qualité de l'emploi et la qualité de l'emprise dans la vie professionnelle

Les personnes que nous avons interrogées occupent toutes un emploi. Mais leur situation est-elle très différente de celles qui au même âge ne parviennent pas à retrouver du travail ? Il n'est pas possible ici de répondre à cette question. Cependant le fait que la plupart des seniors que nous avons rencontrés occupent un emploi précaire nous incite à penser que les frontières entre l'emploi et le chômage sont ténues. Les récits que nous ont faits les seniors montrent que l'évolution des trajectoires professionnelles est pour partie imprévisible. Les récits que nous ont faits les seniors montrent que les situations professionnelles sont imprévisibles. Qui aujourd'hui semble tirer le mieux son épingle du jeu peut demain être redevenu demandeur d'emploi, et inversement. Il faut prendre en compte le caractère réversible des trajectoires professionnelles pour mieux mesurer le poids de réseaux sociaux, de la qualification et des stratégies individuelles dans le maintien en activité. Mais il faut aussi prendre en compte le fait que les personnes que nous avons rencontrées se trouvent à un moment de leur vie où la question de la retraite s'impose petit à petit. Certains l'attendent avec impatience, d'autres la refusent. Le rapport au travail et les conditions d'emploi expliquent ces attitudes contrastées.

Une manière d'assurer son emploi

Moins formés mais plus expérimentés que les plus jeunes, les seniors ont contribué à hauteur de 15 % aux 5 000 entreprises créées en Picardie en 2002. Parmi eux, la proportion de femmes ayant créé son entreprise est supérieure à celle de la France, notamment pour les créations nouvelles. Moins ambitieux que les jeunes dans leurs motivations, deux seniors sur trois créent leur entreprise pour assurer leur propre emploi. Plutôt présentes dans les secteurs du commerce et des services aux entreprises, les entreprises créées par les seniors ont une survie moindre : la formation, l'expérience ou le capital investi ont une influence moins favorable sur la pérennité de leur entreprise.



Devenir chef d'entreprise après 50 ans n'est pas une chose rare : parmi les quelques 5 000 entreprises créées en Picardie en 2002, 15 % sont le fait de personnes de 50 ans ou plus. La part des seniors dans la création d'entreprise est un peu inférieure à la moyenne nationale, écart qui s'explique par la jeunesse relative de la région par rapport au pays.

La participation des seniors au renouvellement de l'appareil productif ne se limite pas à la reprise d'entreprises existantes, ils contribuent presque dans la même proportion à la création d'entreprises nouvelles.

En Picardie, 43 % des créateurs de plus de 50 ans sont des femmes

L'implication des Picardes dans la création d'entreprises est plus importante que celle des Françaises, implication qui se renforce avec l'âge.

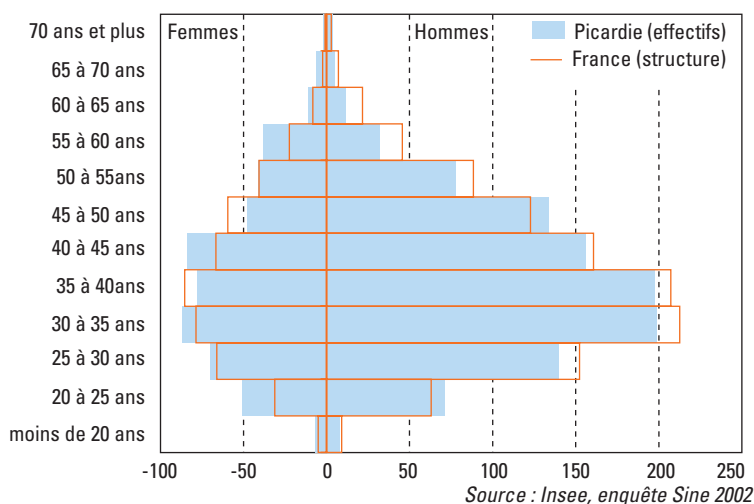
Avant 50 ans, les créatrices picardes participent davantage que leurs compatriotes à la reprise d'entreprises : 43 % contre 36 % en France. Dans les créations « ex-nihilo », la part des femmes est identique à celle du pays (28 %).

Après 50 ans, non seulement la participation des femmes se renforce davantage en Picardie qu'en France parmi les reprises, mais en plus les Picardes se distinguent aussi dans les créations d'entreprises nouvelles : un tiers des créations « ex-nihilo » en Picardie pour un quart en moyenne nationale.

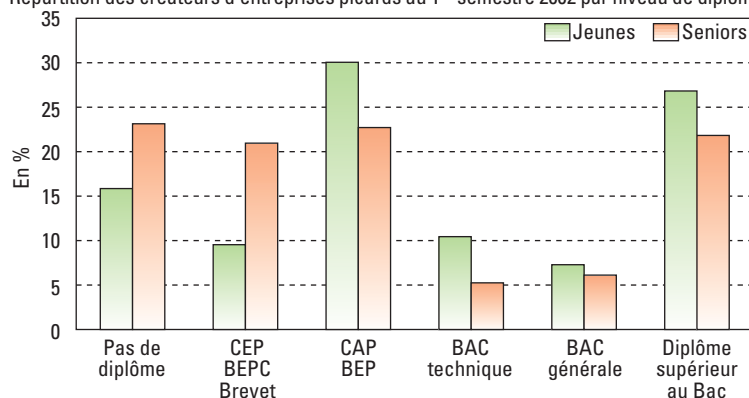
Moins formés mais plus expérimentés que les plus jeunes

Le niveau de formation de la population augmentant, la formation initiale des créateurs seniors est plus faible que celle de leurs cadets : 44 % ont au plus le niveau du brevet du collège, alors que 75 % des plus jeunes ont un diplôme professionnel (CAP, BEP), le baccalauréat ou un diplôme supérieur. En France, l'écart entre les générations est plus faible : 34 % des seniors ont au plus le brevet, ce qui est le cas de 25 % des créateurs plus jeunes.

Une forte participation des Picardes à la création d'entreprises
Répartition des créateurs du 1^{er} semestre 2002 par sexe et âge - France, Picardie



Les jeunes créateurs sont plus souvent titulaires d'un CAP BEP que leur aînés
Répartition des créateurs d'entreprises picards au 1^{er} semestre 2002 par niveau de diplôme



Source : Insee, enquête Sine 2002

Les seniors restent plus longtemps au chômage avant de « créer leur emploi »

Caractéristiques du créateur d'entreprise

	Picardie		France	
	Jeunes	Seniors	Jeunes	Seniors
Situation préalable				
En activité	54,1	45,0	51,5	52,9
Chômeur moins d'un an	19,9	13,1	20,2	11,0
Chômeur plus d'un an	14,4	17,9	15,5	16,4
Sans activité	11,6	24,0	12,8	19,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Diplôme le plus élevé				
Pas de diplôme	15,9	23,1	16,5	18,7
Cep, Bep, Bepc	9,5	21,0	8,6	15,1
CAP, BEP	30,1	22,7	28,1	20,9
Baccalauréat	17,7	11,4	17,7	16,5
Supérieur au baccalauréat	26,8	21,8	29,1	28,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquête Sine 2002

Les seniors picards privilégient les petites structures commerciales

Caractéristiques des entreprises créées au 1^{er} semestre 2002

	Picardie		France	
	Des jeunes	Des seniors	Des jeunes	Des seniors
Secteurs d'activité				
Industrie	7,9	6,5	7,9	7,1
Construction	19	11,3	19,5	12
Commerce	29,2	38,7	26,5	29,5
Services aux entreprises	12,5	17,4	16,6	21,4
Services aux particuliers	21,1	18,7	18,5	16,4
Autres	10,3	7,4	11	13,6
Total	100	100	100	100
Capital au démarrage				
Moins de 8 000 euros	48	57,6	52,3	56,7
Plus de 8 000 euros	52	42,4	47,7	43,3
Total	100	100	100	100
Catégorie juridique				
Entreprises individuelles	67,7	66,4	61,7	56,2
Sociétés	32,3	33,6	38,3	43,8
Total	100	100	100	100

Source : Insee, enquête Sine 2002

Bien que moins diplômés, les seniors compensent par une expérience professionnelle plus importante. Comme pour les plus jeunes, la moitié des créateurs seniors se lance dans une entreprise d'un secteur où il a déjà travaillé, cependant, au bénéfice de l'âge, plus d'un sur trois a dix ans d'expérience professionnelle dans l'activité contre un sur cinq pour les plus jeunes. De plus ils ont davantage de qualification dans « le métier » : la part des anciens cadres au sein des plus âgés est deux fois plus importante que parmi les moins de 50 ans.

Dans le domaine de la création d'entreprises proprement dite, les chefs d'entreprise picards sont moins expérimentés que la moyenne nationale : 4 seniors picards sur 10 avaient déjà créé une entreprise auparavant, soit deux fois plus que pour les créateurs plus jeunes, mais un peu moins que la moyenne des seniors français (5 sur 10 avaient déjà une expérience de création d'entreprise).

Deux seniors sur trois créent leur entreprise pour assurer leur propre emploi

Les motivations des seniors à se lancer dans la création d'une entreprise sont plus pragmatiques que celles des plus jeunes. Respectivement 80 % et 60 % des moins de cinquante ans sont portés par le désir d'indépendance ou le goût d'entreprendre, motivations que ne partage qu'un senior sur deux. À l'inverse, tant en France que dans la région, deux seniors sur trois ont pour principal objectif d'assurer leur propre emploi contre la moitié des plus jeunes. Lorsque que cette motivation se combine avec la sortie du chômage, 40 % des seniors se déclarent contraints de créer leur entreprise, alors que 80 % des plus jeunes choisissent cette voie. Cette réserve des seniors à se lancer dans l'entrepreneuriat est aussi illustrée par la proportion, beaucoup plus importante parmi les seniors que parmi leurs cadets, de nouveaux créateurs au chômage depuis plus d'un an. La volonté de développer et de pérenniser l'entreprise est à l'avenant des motivations pour créer son entreprise. Ainsi, 90 % des jeunes créateurs ambitionnent de développer fortement leur entreprise, ce qui n'est le cas que de 70 % des créateurs seniors. Les autres n'envisagent leur projet que pour une durée d'au plus 5 ans, trois fois plus fréquemment que les « jeunes ». Les objectifs à long terme des seniors sont tempérés par le désir de pérenniser l'entreprise jusqu'à l'âge où ils pourront cesser leur activité mais pas forcément au-delà. À court terme, les différences entre les générations sont moins marquées :



les seniors qui créent une entreprise nouvelle ont, autant que leurs cadets, l'ambition de développer leur entreprise au cours de la première année, alors que les seniors qui reprennent une entreprise affichent plus rarement que les jeunes cette même volonté.

Des projets souvent modestes

Les seniors démarrent leur entreprise avec moins de fonds que les plus jeunes : 60 % d'entre eux ont réuni moins de 8 000 euros pour amorcer leur projet, c'est le cas de la moitié des plus jeunes. C'est la même chose en France, cependant la région se distingue par une plus forte proportion de très petits projets, 30 % des seniors picards commencent avec moins de 2 000 euros contre 25 % nationalement.

L'implication de fonds propres concerne plus de 7 nouveaux entrepreneurs sur 10 qu'ils soient plus ou moins âgés. Mais plus d'un senior sur deux finance totalement son projet contre un jeune créateur sur 3. Ces derniers recourent davantage aux emprunts bancaires et bénéficient plus souvent d'aides diverses : emprunts aidés tels que PCE, EDEN ou ACCRE¹, subventions ou primes. Ces différences entre les générations résultent à la fois de la possibilité d'avoir constitué un capital de départ et peut-être d'une plus grande frilosité des organismes de prêts vis-à-vis des seniors. Les seniors ont eu plus de temps pour capitaliser, d'autant plus que les sommes en jeu sont souvent plus limitées. Par contre les plus jeunes, qui disposent de moins de fonds propres, ont peut-être plus de facilité à emprunter.

Plus expérimentés, ils pilotent souvent seuls leurs projets

En raison de leur expérience et de leur plus grande propension à assurer leur propre emploi, les seniors se lancent plus souvent seuls ou avec leur conjoint dans leur nouvelle activité et sont relativement peu demandeurs de formation : 6 % contre 12 % pour les moins de 50 ans. De même, ils font moins appel à leurs relations ou à des conseils de professionnels : 43 % des créateurs seniors ne déclarent pas avoir eu recours à ce type de conseils contre seulement 23 % des plus jeunes.

En 2002, les seniors picards sont 39 % à se lancer dans le secteur du commerce, 10 points de plus que les jeunes et que la moyenne nationale. Un senior sur deux qui a choisi de reprendre une entreprise se retrouve dans cette activité contre un sur trois pour ceux qui créent de toute pièce leur projet. Les services aux entreprises sont le deuxième

Six créateurs seniors sur dix ouvrent un commerce ou une officine de services aux entreprises

Répartition des créations d'entreprises de seniors selon l'activité et le type

Unité : %

Secteurs d'activité	Type de créations		Ensemble
	Créations pures	Reprises	
Industrie	5,6	8,8	6,5
Construction	13,0	7,4	11,3
Commerce	35,2	47,1	38,7
Services aux entreprises	24,1	1,5	17,4
Services aux particuliers	12,3	33,8	18,7
Autres	9,9	1,5	7,4
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquête Sine 2002

secteur d'activité préféré par les seniors quand ils créent une nouvelle entreprise, devant les services aux particuliers. C'est l'inverse pour les seniors qui reprennent une entreprise. Pour les créateurs plus jeunes, le commerce, les services aux particuliers et la construction devancent les services aux entreprises.

Ceci explique que les seniors travaillent davantage avec des entreprises : 30 % des entreprises créées ont la part la plus importante de leur chiffre d'affaires avec la clientèle des entreprises alors que pour les moins de 50 ans, 75 % des créateurs déclarent un poids plus important de leur chiffre d'affaires parmi la clientèle des particuliers.

La plus forte ouverture des seniors sur le marché des entreprises ouvre également davantage le champ géographique de prospection de la clientèle : ils démarchent plus souvent que les plus jeunes sur l'ensemble du territoire national ou à l'international. Cet effort de prospection s'avère payant, les seniors se déclarent soumis à une concurrence moins agressive que les plus jeunes : 20 % d'entre eux pensent être soumis à une concurrence faible ou inexistante contre 14 % pour les moins de 50 ans.

Des entreprises moins pérennes particulièrement dans les nouveaux projets

En Picardie, deux tiers des entreprises créées par un senior fêtent leur troisième anniversaire alors que trois jeunes créateurs sur quatre célèbrent cet événement. Au niveau du pays, il n'y a pas d'écarts sensibles entre les générations de créateurs.

Vivre de sa passion en attendant mieux

M. Grégoire (52 ans) a créé une petite entreprise de brocante il y a peu de temps, mais il poursuit sa recherche d'un emploi salarié. Il a créé cette société (sous le régime de micro entreprise) faute de succès dans sa recherche d'emploi : « J'ai postulé dans mon domaine et il n'y a pas eu de réponse ». Il sent qu'il est devenu trop vieux : « Avant 50 ans, déjà, on commence à vous dire, quand vous allez voir spontanément des organismes de façon, on vous dit qu'à 45, 48 ans ça devient très, très dur. C'est des choses qu'on entend très clairement ». Passionné de brocante, il vend déjà depuis plusieurs années des objets d'occasion sur Internet. Il se donne alors un cadre juridique pour vivre de cette activité, avec son épouse elle-même demandeuse d'emploi. Malgré l'absence de vocation entrepreneuriale, la création de son entreprise s'inscrit dans la continuité de cette occupation extra-professionnelle. Cette nouvelle situation, malgré la précarité de l'emploi, est à ses yeux préférable à l'installation dans l'emploi intérimaire. Il compte développer la vente d'objets neufs.

¹PCE, EDEN ou ACCRE



Les seniors sont moins motivés que les plus jeunes

Principales motivations
à la création d'entreprise

	Picardie	
	Jeunes	Seniors
Idee nouvelle	16,6	14,3
Etre indépendant	79,1	52,1
Goût d'entreprendre	58,7	47,4
Opportunité	39,4	35,2
Exemple de l'entourage	18,4	8,3
Sans emploi, a choisi de créer	22,9	25,7
Sans emploi, a été contraint de créer	4,5	17,0

Source : Insee, enquête Sine 2002

Une franchise comme moteur

M^{me} Valour (55 ans) a décidé de créer une société de conseil aux entreprises à la suite d'une période de chômage. Elle a un parcours professionnel riche durant lequel elle a changé plusieurs fois de professions et créé deux entreprises. Contrainte de revendre l'une d'elle pour des raisons familiales, elle se met en recherche d'un emploi salarié. Elle s'aperçoit qu'elle est trop âgée pour ces employeurs potentiels : « j'avais à l'époque entre 50 et 52 ans. Quand on recrute des gens dans le commercial, on recrute plutôt des gens jeunes, surtout à l'export ». Elle en vient à s'installer à nouveau pour son propre compte en créant une SARL en franchise : « parce que je ne me sentais plus la force de partir seule.../... je suis indépendante, mais avec un moteur qui est la franchise ». Elle trouve son premier client après « 9 mois de galère » mais la rentabilité de son activité en exige beaucoup plus. Malgré ces difficultés, elle ne cherche plus d'emploi salarié et le départ en retraite n'est pour l'instant pas envisageable car trop éloigné de ces préoccupations actuelles.

Taux de survie plus faibles chez les seniors

Taux de survie à trois ans

	Picardie	
	Jeunes	Seniors
Créations	71,9	66,9
Reprises	81,6	69,1
Ensemble	74,5	67,5

Source : Insee, enquête Sine 2002

Pour en savoir plus

L'enquête Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises (Sine) a été réalisée grâce à l'appui du Conseil régional sur l'ensemble des entreprises picardes créées reprises ou réactivées durant le premier semestre 2002. La première vague de l'enquête, réalisée en 2002, porte sur l'entreprise et son créateur. En 2005, une seconde enquête permet entre autres sujets de traiter de la survie des entreprises à 3 ans. Une dernière vague de l'enquête, 5 ans après la création est en cours de réalisation.

En Picardie, la moindre survie des entreprises créées par des seniors s'explique essentiellement par des effets de structures : créations d'entreprises à capital modeste et dans le secteur du commerce où la durée de vie des entreprises est faible. Néanmoins, l'âge du chef d'entreprise est un facteur légèrement défavorable à la pérennité de la nouvelle entreprise. Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de survie est d'environ 10 % plus faible quand le responsable a plus de 50 ans. Différence qui s'explique non par les capacités intrinsèques des chefs d'entreprises seniors, mais par la logique d'auto-emploi précédemment évoquée et par leur moindre volonté que les plus jeunes de pérenniser ou de développer leur création sur le moyen terme.

Autre conséquence indirecte de l'âge du créateur, la solidité des jeunes entreprises ne présente pas une même sensibilité à des facteurs parmi les plus influents : l'importance du projet et l'expérience du chef d'entreprise.

Pour l'ensemble des créations d'entreprises, les facteurs de survie les plus importants sont dans l'ordre : la nature de la création, pure ou par reprise, l'importance du projet en capital et effectif salarié, l'expérience et la formation initiale du chef d'entreprise.

Les entreprises reprises ont une probabilité de survie à trois ans, toutes choses égales par ailleurs, de 50 % supérieure aux entreprises créées ex-nihilo et cela que le créateur ait ou non fêté son cinquantenaire.

L'importance du projet est plus complexe à analyser. Une entreprise fondée sur un capital élevé a des chances de survie à trois ans améliorée d'environ un tiers, alors que les chances tendent à se réduire avec un nombre croissant de salariés. Pour ces créations de taille importante, l'âge du chef d'entreprise handicape les chances de survie : chez les seniors, l'effet favorable du capital investi est atténué et l'effet défavorable de l'effectif salarié est amplifié.

L'expérience du chef d'entreprise, c'est à dire le fait d'avoir déjà créé une entreprise ou exercé un métier dans la même activité, augmente de l'ordre de 33 % les chances de survie de l'entreprise quand il a moins de 50 ans. En revanche, ce facteur ne joue pas lorsque le chef d'entreprise a plus de 50 ans. Il en est de même pour la formation initiale du créateur : un niveau élevé favorise la survie des entreprises des jeunes mais perd fortement son influence pour les créateurs plus âgés.



17 000 entreprises et 75 000 emplois en jeu

Entre 1997 et 2004, près de 1 000 entreprises ont changé de main chaque année. Le départ en retraite du dirigeant est à l'origine de 60 % des transmissions d'entreprises. Ce phénomène va s'accroître dans les prochaines années avec le vieillissement des dirigeants : 17 000 entreprises indépendantes sont gérées par une personne d'au moins 50 ans dont 10 000 par un entrepreneur d'au moins 55 ans. Les secteurs les plus concernés sont l'industrie et le transport où 45 % des dirigeants ont plus de 50 ans, puis le commerce et les services aux entreprises avec 40 % de chefs d'entreprises d'au moins 50 ans.

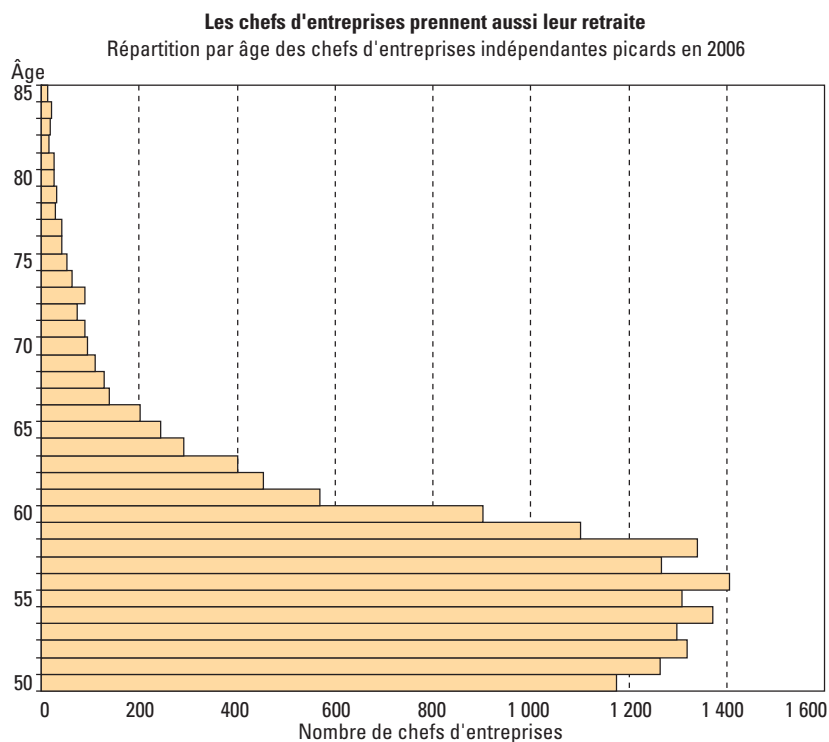
Lorsque monsieur D prit les rênes de l'entreprise de plomberie de son père, installée au cœur du Santerre, ce n'est qu'après avoir acquis la formation appropriée et en conservant le soutien paternel pour assurer ses premiers pas. Même dans ce cas, qui économe la recherche d'un repreneur, la transmission d'une entreprise n'est pas improvisée.

La transmission d'une entreprise est une opération complexe, qui engage non seulement les acteurs principaux, le cédant et le repreneur, mais aussi les éventuels salariés de l'entreprise. L'augmentation du nombre de chefs d'entreprises seniors¹ amplifie les enjeux économiques de la transmission des entreprises dans les toutes prochaines années.

La retraite du dirigeant à l'origine de six transmissions d'entreprise sur dix

En 2006, 17 000 entrepreneurs picards indépendants ont 50 ans ou plus, ils dirigent 40 % des entreprises indépendantes de la région. À titre de comparaison, un tiers des chefs d'entreprises étaient au moins quinquagénaires en 1999.

L'urgence à préparer la transmission de ces entreprises se répartit dans le temps : parmi ces 17 000 entreprises, 10 000 ont un dirigeant qui a 55 ans ou plus. Pour eux, les



Source : Insee, REE sirene - CCI de Picardie

spécialistes considèrent nécessaire d'entamer dès à présent la réflexion sur le devenir de l'entreprise après le départ de son dirigeant. L'âge moyen de départ à la retraite des chefs d'entreprise est de 61 ans². Le dé-

¹Par convention, nous utiliserons le terme senior pour désigner les personnes de 50 ans ou plus.

²Selon l'étude d'Oseo bdpm et de la DCASPL.



Les entreprises indépendantes

L'étude porte sur les chefs d'entreprises indépendantes de l'industrie, du commerce et des services. Ce sont les entreprises dont le siège est en Picardie et dont le responsable légal est susceptible de transmettre son entreprise à un repreneur. Les entreprises appartenant à un groupe ou à une holding sont exclues de même que certaines activités dont la logique de transmission répond à des logiques particulières : agriculture, activités financières, médecins et infirmiers, officiers publics et ministériels. Les entreprises indépendantes comprennent les entreprises individuelles et les sociétés.

lai est important mais nécessaire, pour optimiser la recherche du repreneur et les conditions de la reprise afin de pérenniser l'activité de l'entreprise.

Entre 1997 et 2004, près de 1 000 entreprises ont changé de main chaque année³. Le départ en retraite du dirigeant est à l'origine de 60 % des transmissions d'entreprises⁴, ce chiffre ne correspond qu'à environ un tiers des entreprises potentiellement transmissibles. En 2004, 55 % des chefs d'entreprise individuelle qui ont pris leur retraite, n'ont pas cherché de repreneur et 18 % des recherches n'ont pas abouti. Si ces tendances se prolongent, 12 000 entreprises picardes pourraient cesser leur activité dans la prochaine décennie, alors que nombre d'entre elles sont parfaitement viables. Sans préjuger de la situation de ces entreprises dans les prochaines années, parmi les 17 000 entreprises picardes gérées par un senior, seulement 6,3 % ont une situation financière fortement dégradée, aussi bien en termes de trésorerie que de ressources propres.

personae du dirigeant constitue l'essence même de la valeur de l'entreprise. La plupart de ces entreprises peuvent toutefois être reprises dès lors qu'il existe une valeur financière à acquérir : fonds de commerce, outil de travail... ; par exemple, un boulanger peut ne pas avoir de salarié et vendre sa boulangerie.

Malgré le faible enjeu pour l'emploi, la transmission de ces entreprises a un impact économique plus large que l'activité même de l'entreprise, la disparition de certains services à la population pouvant fortement amoindrir l'attractivité du territoire.

L'âge des capitaines de l'industrie et des transports plus élevée

L'industrie et le transport sont les secteurs dans lesquels les proportions de chefs d'entreprise seniors sont les plus élevées, supérieures à 45 %. Les artisans constituent les trois quarts des 1 600 chefs d'entreprise de 50 ans ou plus du secteur de l'industrie. L'industrie des équipements mécaniques et la métallurgie, secteur d'implantation traditionnelle en Picardie, concentrent une forte proportion d'entrepreneurs seniors, particulièrement dans la chaudronnerie et la fabrication de réservoirs métalliques et de chaudières et dans les services industriels du travail des métaux. Dans le domaine du transport, 450 entrepreneurs de transport routier de marchandises et 250 propriétaires de taxis ont 50 ans ou plus.

L'industrie concentre 9 % des chefs d'entreprise seniors et 20 % des emplois des entreprises dirigées par un senior. Dans le transport il s'agit respectivement de 5 % et 6 %.

Deux tiers des entreprises industrielles indépendantes dirigées par un senior ont au moins un salarié. C'est pourquoi en termes d'emploi en jeu, l'industrie prend autant d'importance que la construction et un peu moins que le commerce.

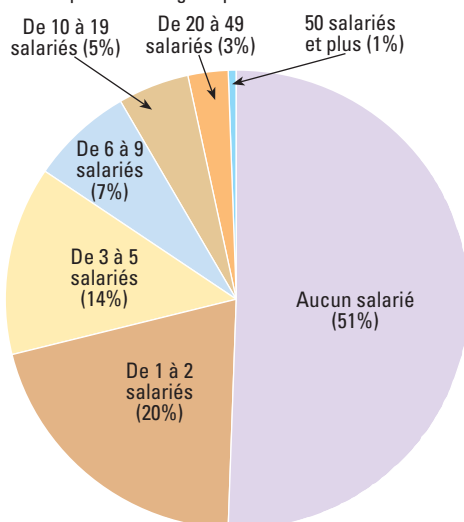
Dans le transport, six entreprises sur dix n'ont pas de salarié, les taxis en particulier : les conséquences sur l'emploi salarié sont concentrées sur peu d'entreprises.

4 chefs d'entreprise sur 10 du commerce et des services aux entreprises ont atteint la cinquantaine

Les dirigeants des services aux entreprises et du commerce⁵, ont une pyramide des âges semblable à la moyenne régionale : 40 % des chefs d'entreprises seniors ont atteint la cinquantaine. Ces activités rassemblent 40 % des entreprises et des salariés dirigés par un senior.

Au moins un emploi salarié en jeu dans la moitié des entreprises

Répartition par taille des entreprises indépendantes picardes dirigées par un senior en 2006



Source : Insee, REE sirene - CCI de Picardie

La transmission : 58 000 emplois salariés en jeu

Près de la moitié des salariés (45 %) des entreprises indépendantes est managée par un senior. Parmi ces 58 000 salariés, les deux tiers sont dirigés par un entrepreneur de 55 ans ou plus. Si l'on ajoute l'emploi non salarié des dirigeants eux-mêmes, la transmission d'entreprise met en jeu 75 000 emplois, soit 11,3 % de l'ensemble des emplois régionaux.

Sur le plan économique, les entreprises indépendantes dirigées par des seniors représentent 16 % de la valeur ajoutée dans les services marchands. Elles comptent en moyenne 3,4 salariés et réalisent 545 000 euros de chiffre d'affaires annuel. Elles sont plus importantes que celles de leurs cadets, qui emploient 2,7 salariés en moyenne et réalisent 445 000 euros de chiffre d'affaires par an. Ces différences s'expliquent notamment par l'assise plus ancienne des entreprises managées par des seniors dans leur marché respectif : l'âge médian de ces entreprises est de 16 ans contre 6 ans pour les entreprises dont le dirigeant a moins de 50 ans.

La moitié des entreprises indépendantes n'a pour seul emploi que celui de son dirigeant, qu'il soit ou non cinquantenaire. Ces entreprises sont nombreuses dans la sphère de l'économie résidentielle, activité essentiellement destinée à la population : la boulangerie-pâtisserie, le commerce de détail et les services à la personne.

Ce type d'entreprise n'est pas toujours transmissible, en particulier quand l'intuitu

³Les créations par reprise d'entreprise ne représentent qu'une partie de l'ensemble des reprises. Pour être exhaustif, il faut prendre en compte aussi les absorptions et les rachats de parts sociales. En 2002, les reprises se sont élevées à 1 250, soit 950 créations par reprise et 300 absorptions.

⁴Selon l'étude d'Oseo bdpm et de la DCASPL.

⁵Y compris les artisans de la boulangerie et des activités de bouche.



Le commerce de gros et la boucherie ont des chefs d'entreprise plus âgés que la moyenne régionale avec environ 45 % de seniors. À l'inverse, le secteur de la boulangerie-pâtisserie a des chefs plus jeunes qu'en moyenne (28 % de seniors).

Dans les services principalement destinés aux entreprises, les activités d'ingénierie et de conseil ont une structure de direction plutôt âgée : la moitié des comptables, architectes, entrepreneurs en études techniques et dirigeants du conseil pour les affaires et la gestion ont 50 ans ou plus.

Construction et services aux particuliers : des chefs d'entreprises relativement jeunes

Le bâtiment et les services principalement destinés aux particuliers ont des structures de direction plus jeunes que les autres secteurs d'activité mais les dirigeants seniors emploient une proportion de salariés plus élevée qu'en moyenne dans les autres activités.

Avec 3 000 chefs d'entreprise seniors dont la moitié dirige un restaurant ou un hôtel, les services aux particuliers comptent parmi les plus jeunes : la part des dirigeants seniors est de huit points inférieure à la moyenne régionale.

La faible part des patrons quinquagénaires dans le secteur du bâtiment ne met pas ce secteur à l'abri des préoccupations de la transmission d'entreprise.

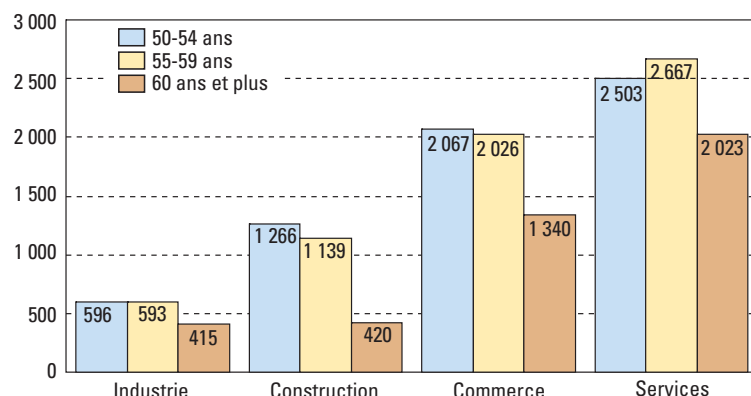
D'une part, les emplois salariés de la construction sont concentrés aux mains des seniors surtout dans les zones rurales. Les 11 000 salariés concernés représentent un emploi sur trois dans l'espace urbain et un emploi sur deux dans l'espace rural.

D'autre part, la situation des corps de métiers n'est pas homogène face au vieillissement des chefs d'entreprises. Les entrepreneurs, électriciens, menuisiers ou couvreurs sont relativement jeunes. Les peintres d'intérieur, plombiers et autres installateurs de gaz comptent une forte proportion de seniors parmi eux.

Le vieillissement des dirigeants : un phénomène aussi bien rural qu'urbain

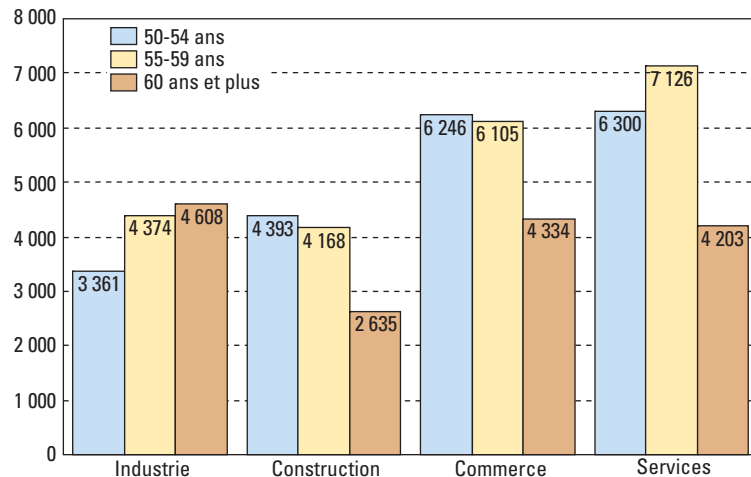
Les trois quarts des entreprises indépendantes sont localisées dans l'espace urbain et un quart dans l'espace rural. Les chefs d'entreprise seniors se répartissent dans les mêmes proportions entre la ville et la campagne. Le vieillissement de la pyramide des âges des entrepreneurs n'est pas plus important en zone rurale, mais l'économie rurale y est plus sensible.

Dans la construction, les chefs d'entreprises partent plus jeunes
Répartition des chefs d'entreprise indépendante de 50 ans ou plus de Picardie en 2006



Source : Insee, REE sirene - CCI de Picardie

34 000 emplois salariés concernés dans le commerce et les services
Répartition de l'emploi salarié des entreprises dirigées par un senior en Picardie en 2006



Source : Insee, REE sirene - CCI de Picardie

Les sources de l'étude

L'étude réalisée en partenariat avec la CRCI repose sur les fichiers fournis par les CCI sur la structure par âge des représentants légaux des entreprises.

Le profil du repreneur et la survie des entreprises transmises sont élaborés à partir des résultats des enquêtes du dispositif Sine (Système d'information sur les nouvelles entreprises) des années 2002 et 2005. Le financement du conseil régional a permis d'étendre l'enquête à l'ensemble des entreprises créées au premier semestre 2002.

du Santerre et de la Côte Picarde dans la Somme et autour de Beauvais dans l'Oise comptent plus de 40 % de chefs d'entreprise seniors dans les services à la population (services de proximité). Dans les bassins de vie urbains tels que Péronne, Saint-Quentin ou Soissons, le nombre d'entreprises pallie la défaillance de certaines d'entre elles. Par contre pour les bassins de vie ruraux, le départ à la retraite d'un commerçant ou d'un artisan peut entraîner la disparition du service.

L'Oise : la proportion la plus forte de jeunes dirigeants

Même si l'Oise est le département picard comptant le plus grand nombre de dirigeants seniors grâce à l'importance de son système productif, il est le dernier pour la part de ceux-ci. Notamment, le pays du Grand Beauvaisis

a la proportion de seniors parmi ses chefs d'entreprise la plus basse de la région avec 36 %.

Les chefs d'entreprise isariens sont en moyenne plus jeunes que ceux des autres départements picards dans la plupart des secteurs d'activité. En particulier, le vieillissement des dirigeants de la métallurgie et de la mécanique, secteurs traditionnels de l'industrie picarde, est moins prononcé, ces secteurs bénéficient indirectement du développement d'activités industrielles d'implantation récente comme la chimie ou la plasturgie.

Seulement 9 % des salariés du département ont un patron au moins quinquagénaire : dans la construction et la métallurgie, qui comptent le plus de dirigeants seniors, leurs entreprises sont de taille moins importante que dans les autres départements de la région. Toutefois, dans le Sud-Oise, plus de 12 % de l'emploi salarié est concerné, proportion parmi les plus élevées de la région.

La Somme : des chefs d'entreprise âgés

Dans la Somme, 41 % des dirigeants ont 50 ans ou plus. Ils sont à la tête de 10 % de l'emploi salarié. À l'inverse de l'Oise, les seniors sont plus présents aussi bien dans les secteurs les plus jeunes (restauration, hôtellerie ou services personnels) que dans les activités les plus âgées (commerce de gros).

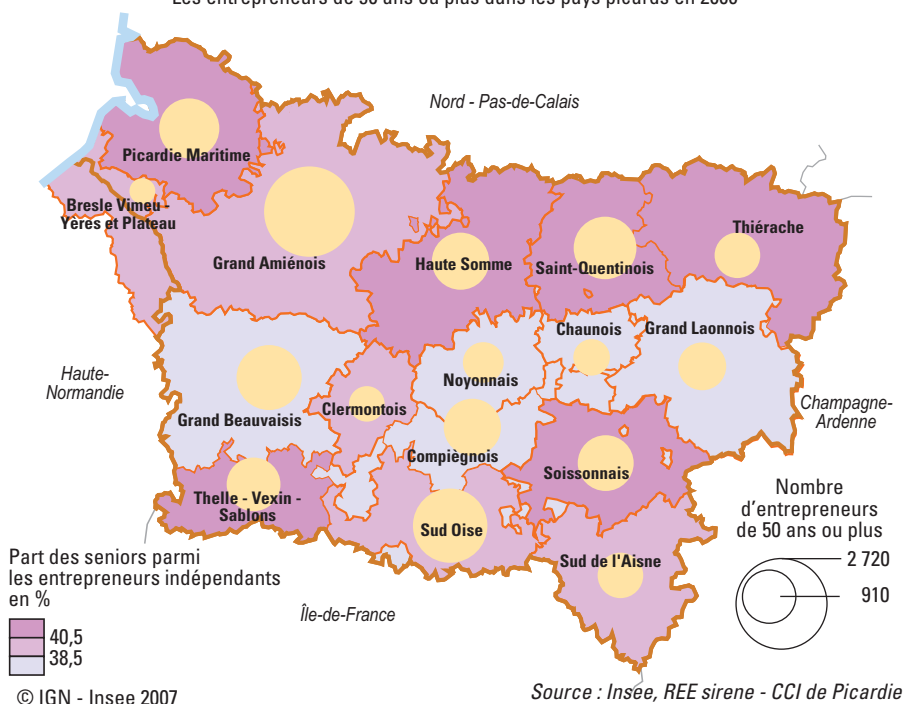
Dans le département, la part de l'emploi salarié concerné par le vieillissement des chefs d'entreprise est élevée dans les pays de la Haute-Somme et de la Picardie Maritime. Dans ce dernier pays, l'écart est important entre la partie rurale et l'espace urbain : 16 % des salariés du rural, et 10 % dans les villes. Il en est de même dans le Grand Amiénois, mais l'écart est moindre.

L'Aisne : une part importante de l'emploi salarié en jeu

Dans l'Aisne, la place des chefs d'entreprise senior dans l'appareil productif ne se distingue pas de la moyenne régionale, par contre la part des salariés travaillant pour un entrepreneur senior est plus élevée que dans les autres départements. Cette particularité s'explique par une sur représentation des entreprises de 10 à 19 salariés dirigées par un senior en particulier dans la construction, le commerce et la réparation automobile.

Dans les pays du Saint-Quentinois et de la Thiérache, plus de 12 % des salariés travaillent pour un entrepreneur senior. Le Chaunois se distingue du reste du département par la faible proportion d'entrepreneurs seniors et d'emploi salarié concerné.

Le grand Beauvaisis a la proportion de dirigeants seniors la plus basse de la région
Les entrepreneurs de 50 ans ou plus dans les pays picards en 2006



Quatre dirigeants picards de 50 ans ou plus sur dix dans l'Oise

Répartition départementale des dirigeants seniors et des emplois salariés concernés en 2006

	Aisne	Oise	Somme	Picardie
Chefs d'entreprise de 50 ans ou plus	4 740	7 190	5 120	17 060
% parmi les indépendants	40,0	38,2	40,9	39,5
Emplois salariés concernés	17 100	22 600	18 200	57 900
% de l'emploi salarié picard	11,7	9,6	10,0	10,3

Source : Insee, REE Sirene, Clap - CCI de Picardie



FICHES PAR ZONE D'EMPLOI



La population active de la zone d'emploi d'Abbeville-Ponthieu comprend 5 000 seniors. Plus que dans toute autre zone picarde, ils travaillent à temps partiel (22,4 % des postes), en raison d'une certaine précarité de l'emploi local (contrats courts, importance du travail saisonnier). Ce contexte, ainsi que le système productif local, composé de petites entreprises, peu rémunératrices, expliquent la faiblesse du salaire horaire moyen des seniors, inférieur à la moyenne régionale.

Les seniors sont sous-représentés dans les activités de la santé et de l'action sociale, secteurs bénéficiant de la tradition de villégiature de la zone, qui justifie tant la présence de plusieurs maisons de retraite et d'établissements de soins, que l'arrivée d'un nombre croissant de retraités.

Ces mouvements migratoires favorables devraient d'ailleurs amener le nombre des actifs de plus de 50 ans à progresser à un rythme supérieur à celui de la région, jusqu'en 2016.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Abbeville - Ponthieu	Picardie
	41,8	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	12,3	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	5 025	161 171
- part dans la population active	18,7	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	22,4	19,8
- pour l'ensemble des salariés	24,2	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	12,12	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,21	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	421	11 585
-------------	-----	--------

Part des seniors dans les demandes d'emploi

- ensemble	15,0	15,4
- hommes	15,1	15,6
- femmes	15,0	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	29,2	33,1
- seniors	47,5	51,0

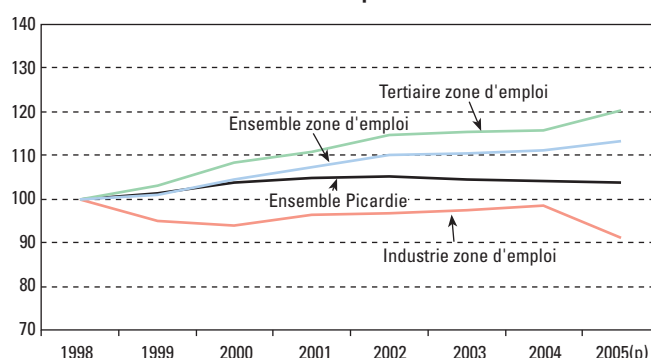
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

- ensemble	67,6	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

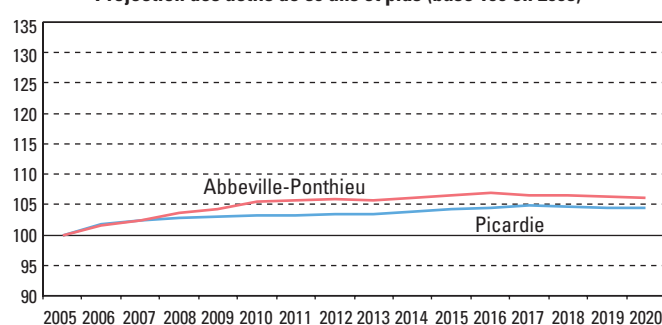
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



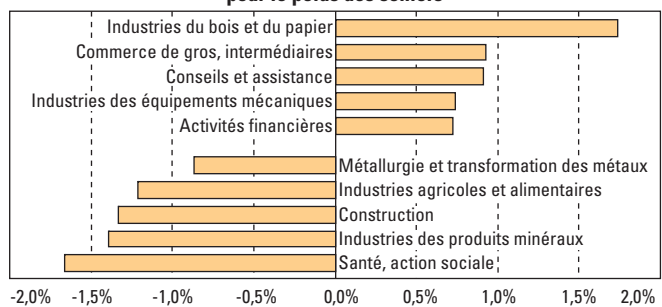
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



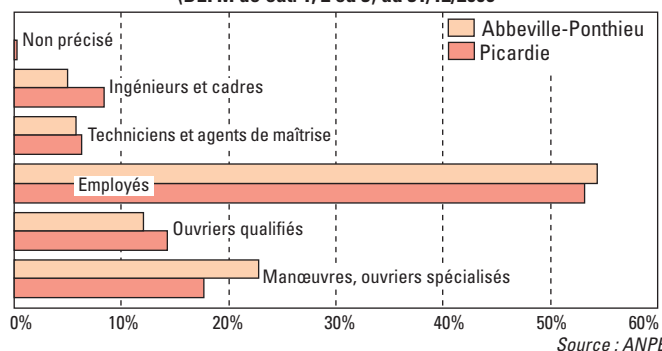
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

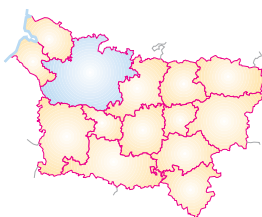
Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



La zone d'emploi d'Amiens est représentative de la région pour la proportion des seniors parmi les actifs mais aussi pour la structure des qualifications des demandeurs d'emploi. Cela s'explique par le fort contingent de seniors dans la zone (1/5^e du total régional, au deuxième rang derrière le Sud-Oise).



Cependant la particularité de cette zone s'exprime par une faible part des seniors parmi les demandeurs d'emploi, en particulier les hommes, conséquence de la jeunesse de la zone par rapport à l'ensemble de la région. C'est aussi pourquoi la part des actifs de plus de 50 ans va stagner alors qu'elle progressera dans la région.

La densité industrielle élevée et le fort taux de tertiarisation expliquent en partie la spécialisation des seniors amiénois dans les postes et télécommunications, dans les industries textiles et des composants électriques et électroniques.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Amiens	Picardie
	39,9	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	17,2	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	29 230	161 171
- part dans la population active	19,2	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	20,6	19,8
- pour l'ensemble des salariés	22,9	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	13,26	13,42
- pour l'ensemble des salariés	11,16	11,35

Source : DADS 2005

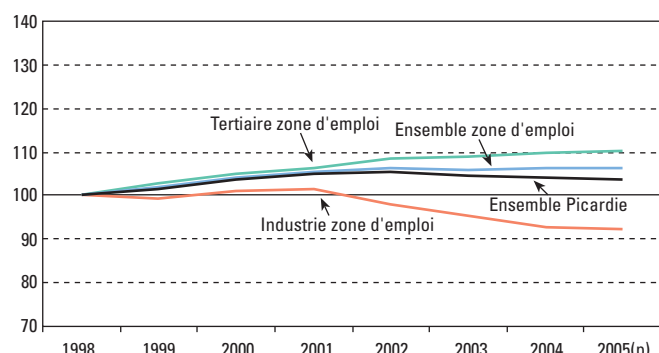
Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	2 041	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	13,8	15,4
- hommes	13,4	15,6
- femmes	14,2	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	33,7	33,1
- seniors	53,3	51,0
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005		
- ensemble	66,5	66,4

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

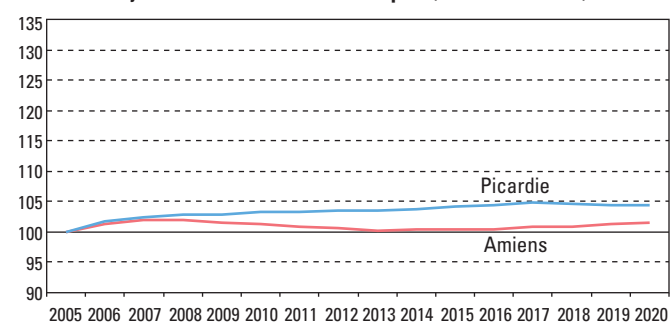
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



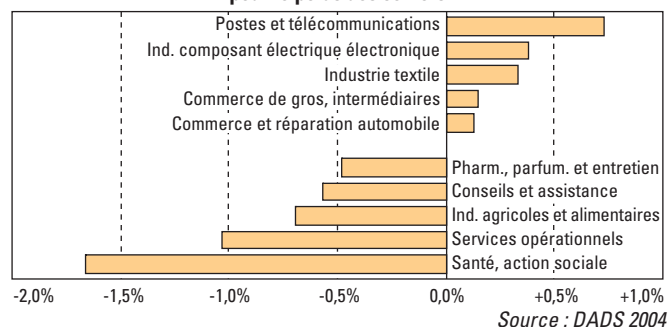
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



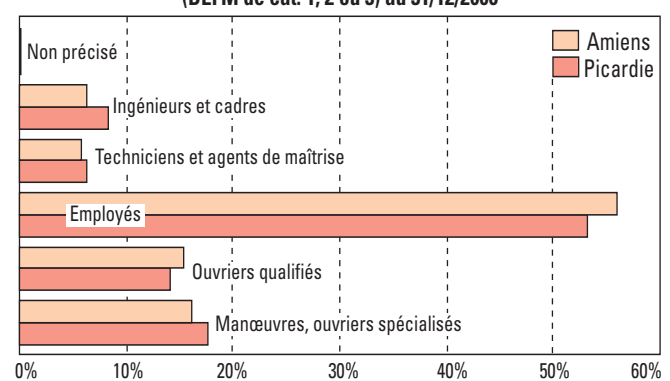
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



BEAUVAIS

Les quelques 16 700 seniors de la zone d'emploi de Beauvais représentent 19 % de sa population active, part équivalente à la moyenne régionale. La zone est également proche du profil régional en termes de salaire horaire moyen.

Les seniors sont un peu plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi qu'en moyenne régionale. Cependant, la zone d'emploi bénéficie d'un chômage limité grâce au dynamisme de l'emploi salarié (de 1994 à 1999, l'emploi salarié s'est accru de 3 points de plus qu'en moyenne régionale) et à la proximité de l'Île-de-France où travaillent 13 % des actifs. Les qualifications des seniors demandeurs d'emploi sont proches des moyennes régionales.

Les seniors sont bien représentés dans l'automobile, l'un des points forts de l'industrie locale.

Si les tendances démographiques récentes se maintiennent, le nombre des seniors actifs de la zone d'emploi devrait connaître à l'horizon 2020 une croissance supérieure à 10 %, seulement devancée dans la région par le Santerre-Oise. Ceci s'explique par les nombreuses arrivées de jeunes couples depuis les années 1960, et par le desserement de l'agglomération parisienne dont la zone bénéficie à son tour.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Beauvais	Picardie
	37,6	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	16,6	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	16 669	161 171
- part dans la population active	19,0	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	18,9	19,8
- pour l'ensemble des salariés	19,8	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	13,36	13,42
- pour l'ensemble des salariés	11,27	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	1 147	11 585
-------------	-------	--------

Part des seniors dans les demandes d'emploi

- ensemble	15,9	15,4
- hommes	17,0	15,6
- femmes	15,0	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	32,1	33,1
- seniors	47,1	51,0

Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

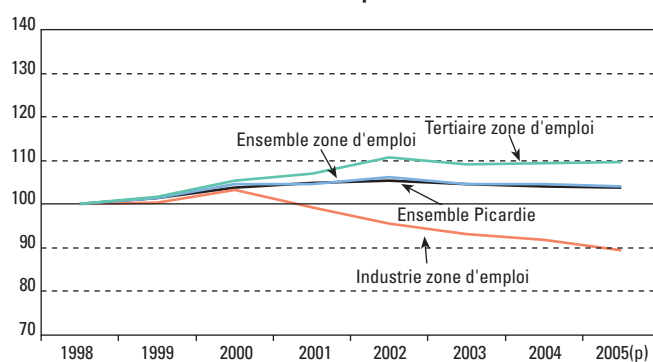
- ensemble	67,3	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

Source : ANPE

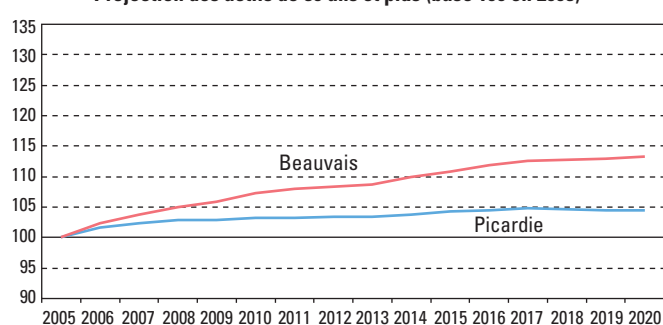


Évolution de l'emploi salarié



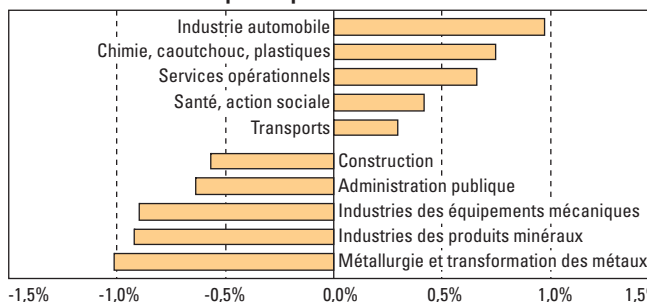
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



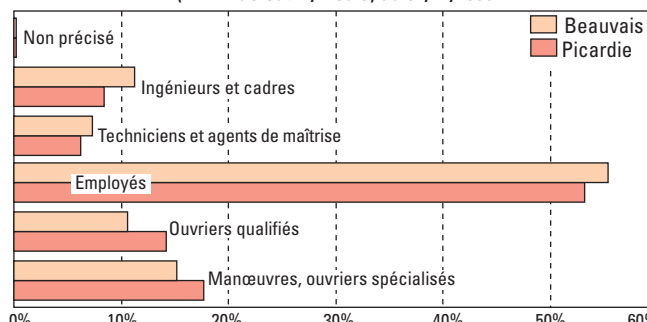
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

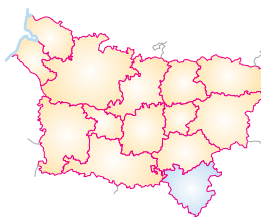
Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



La zone d'emploi de Château-Thierry connaît une forte croissance démographique du fait de sa proximité avec l'Île-de-France. Cette situation limite la progression de la part des plus de 50 ans dans l'ensemble des actifs de la zone par rapport à la moyenne régionale.



La plus faible qualification des actifs se retrouve aussi chez les seniors, ce qui explique leur proportion importante parmi les demandeurs d'emploi.

De toutes les zones d'emploi de la région, celle de Château-Thierry a la plus forte part d'emplois agricoles et les IAA y sont bien implantées. Cela se traduit là aussi par une sur-représentativité des seniors dans ce secteur ainsi que dans le commerce de gros et intermédiaires.

Le nombre des actifs de plus de 50 ans devrait progresser de plus de 6 % d'ici à 2020. Mais avec seulement 12,5 % du total des créations d'entreprises, les seniors de la zone font partie des moins dynamiques de la région.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Château-Thierry	Picardie
	39,5	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	12,5	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	6 106	161 171
- part dans la population active	19,7	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	20,8	19,8
- pour l'ensemble des salariés	20,8	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	12,96	13,42
- pour l'ensemble des salariés	11,09	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	517	11 585
-------------	-----	--------

Part des seniors dans les demandes d'emploi

- ensemble	18,1	15,4
- hommes	17,7	15,6
- femmes	18,4	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	33,9	33,1
- seniors	49,7	51,0

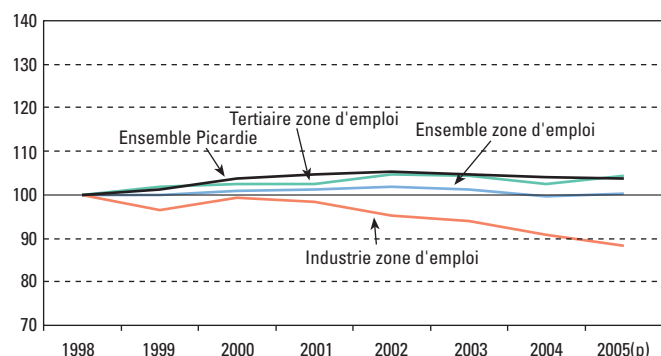
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

- ensemble	65,9	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

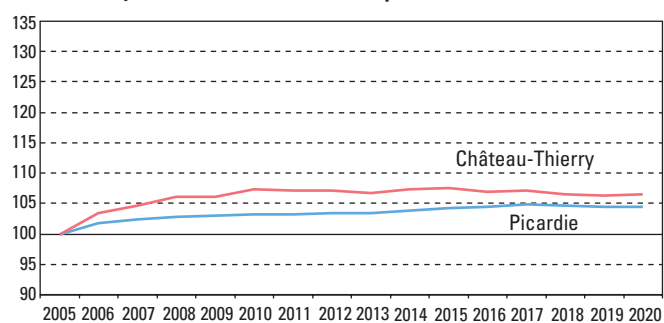
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



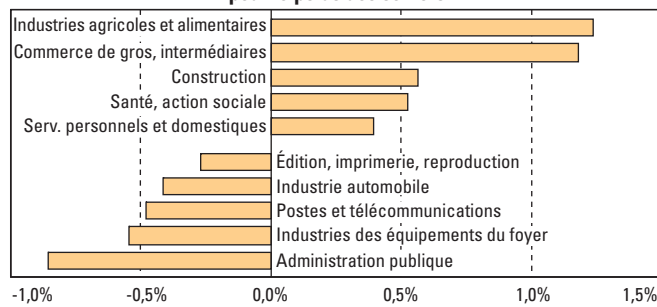
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



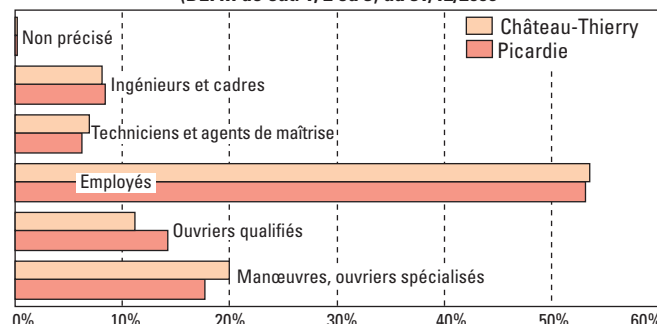
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



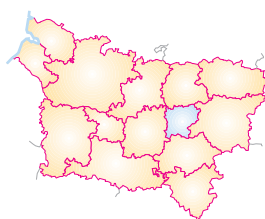
Source : ANPE



CHAUNY-TERGNIER-LA FÈRE



La population active de Chauny-Tergnier-La Fère comprend près de 5 000 seniors. Alors que la métallurgie et les industries des produits minéraux font largement appel à ces salariés, les seniors profitent moins que les plus jeunes de l'importance de l'activité des transports, tant ferroviaires que routiers, dans la zone.



Leur salaire horaire moyen est plus faible qu'au niveau régional, en raison de l'importance des emplois faiblement qualifiés. Le niveau de qualification des demandeurs d'emploi est faible, lui aussi : les employés représentent en effet 62 % de leurs effectifs, soit la plus forte proportion de la région. Ceci s'explique par la nature urbaine de la zone, organisée autour de ses trois villes principales et de leurs agglomérations, qui favorise les activités tertiaires.

Comme les autres zones nord-axonaises, Chauny-Tergnier-La Fère devrait si les tendances démographiques récentes se maintiennent, connaître une diminution du nombre de ses seniors actifs, à partir de 2010, après une courte progression.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Chauny-Tergnier-La Fère	Picardie
	37,2	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	13,0	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	4 965	161 171
- part dans la population active	18,2	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	18,3	19,8
- pour l'ensemble des salariés	19,5	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	12,39	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,70	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	461	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	16,4	15,4
- hommes	16,5	15,6
- femmes	16,2	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	34,2	33,1
- seniors	56,0	51,0

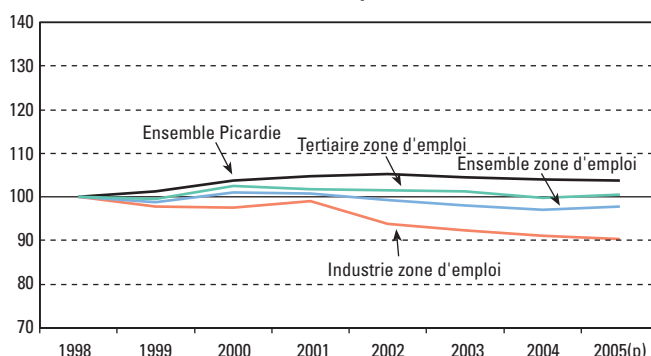
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

- ensemble	63,4	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

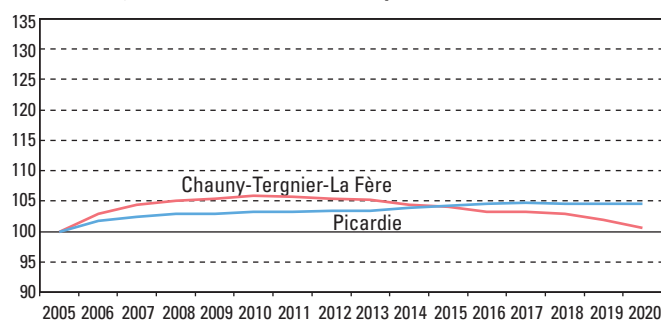
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



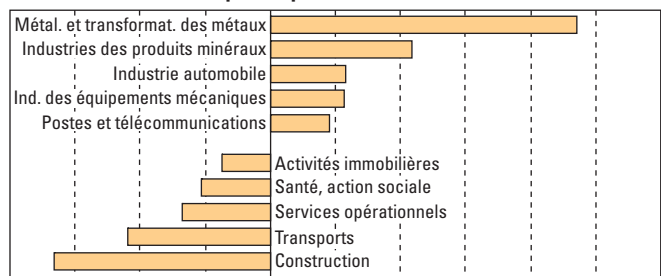
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



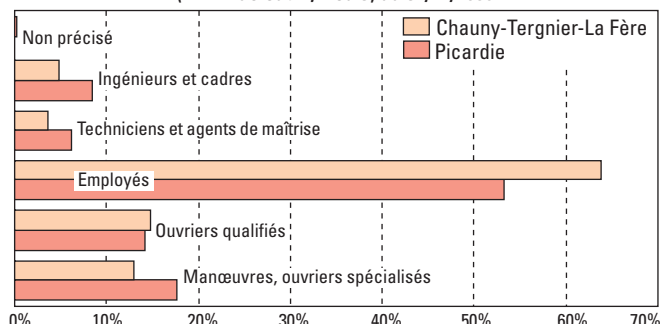
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



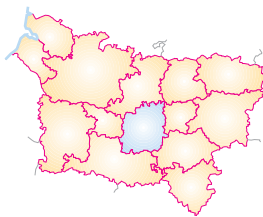
Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE

La zone d'emploi de Compiègne, qui occupe le centre géographique de la région, présente, quant à ses seniors, un profil proche de celui de la région, tant pour la part de seniors dans la population active (18,9 %) que pour celle des seniors parmi les demandeurs d'emploi (16,1 %). Le tableau est cependant un peu plus souriant dans la zone, car les seniors sont les seuls avec ceux du Sud-Oise à bénéficier d'un salaire horaire moyen supérieur à la moyenne régionale. Ceci résulte du rôle important de l'industrie locale (plus du quart des emplois salariés) et de son orientation vers des activités de haut niveau technologique.



Les seniors demandeurs d'emploi sont plus qualifiés qu'en moyenne régionale : la part des cadres et des ingénieurs (11,4 %) est la seconde de la région après celle du Sud-Oise. La zone bénéficie en effet de la présence de l'Université de Technologie de Compiègne et, plus généralement, d'un niveau de formation de la population supérieur à celui de la région.

Le nombre des actifs de 50 ans et plus devrait progresser de 5 % à l'horizon 2020, soit plus rapidement que celui de la région.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Compiègne	Picardie
	38,1	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	18,1	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	15 119	161 171
- part dans la population active	18,9	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	22,0	19,8
- pour l'ensemble des salariés	22,6	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	14,12	13,42
- pour l'ensemble des salariés	12,08	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	965	11 585
-------------	-----	--------

Part des seniors dans les demandes d'emploi

- ensemble	16,1	15,4
- hommes	16,2	15,6
- femmes	16,1	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	30,5	33,1
- seniors	49,5	51,0

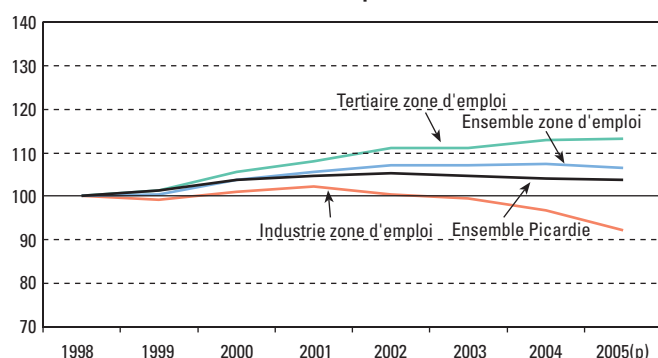
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

- ensemble	68,5	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

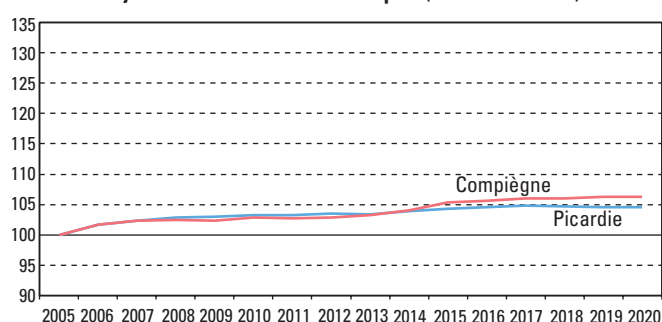
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



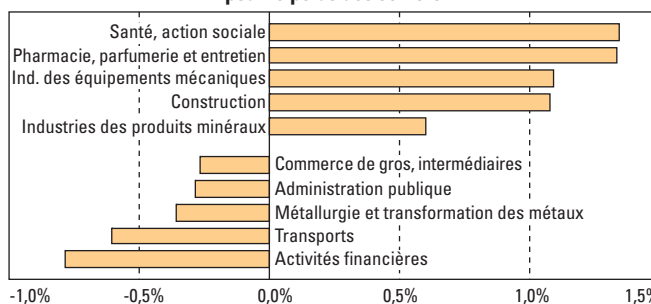
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



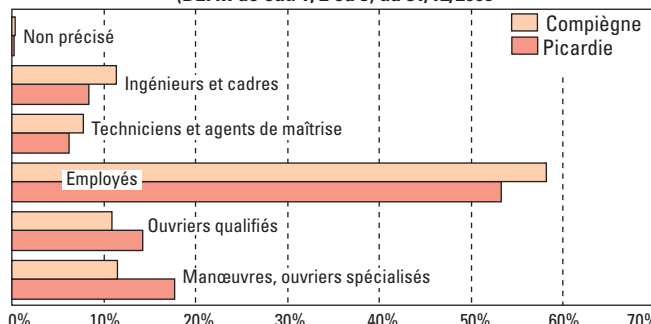
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



LAONNOIS



La zone d'emploi du Laonnois comprend un peu plus de 7 900 actifs seniors. Leur part dans la population active est un peu inférieure aux moyennes picarde et axonaise. Ils sont présents en particulier dans l'administration publique de la zone, densifiée par la fonction administrative de Laon. Le salaire horaire moyen des seniors y est inférieur à celui de la région, en raison de la sous-représentation des emplois fortement qualifiés dans la zone.

Les demandeurs d'emploi sont, plus souvent qu'à l'échelon régional, des seniors. Peu qualifiés, ces derniers connaissent un chômage plus long que la moyenne picarde.

Dans l'hypothèse du maintien des tendances démographiques récentes, la population des seniors actifs sera amenée à croître plus vite qu'à l'échelon régional, avant de régresser à partir de 2012, à l'image des autres zones nord-axonaises.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Laonnois	Picardie
	37,6	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	9,0	16,0
--	-----	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	7 934	161 171
- part dans la population active	18,5	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	21,0	19,8
- pour l'ensemble des salariés	21,0	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	12,65	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,65	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	668	11 585
-------------	-----	--------

Part des seniors dans les demandes d'emploi

- ensemble	16,1	15,4
- hommes	16,7	15,6
- femmes	15,6	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	37,7	33,1
- seniors	54,8	51,0

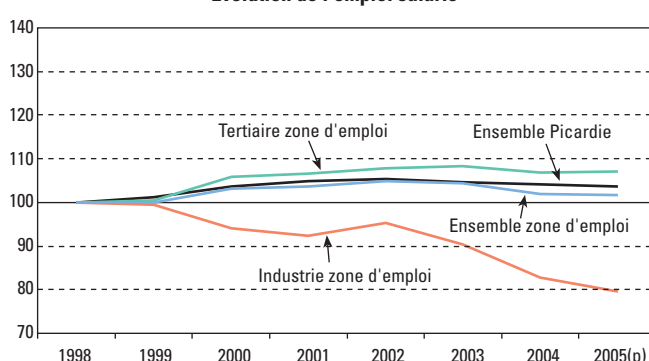
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

- ensemble	63,8	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

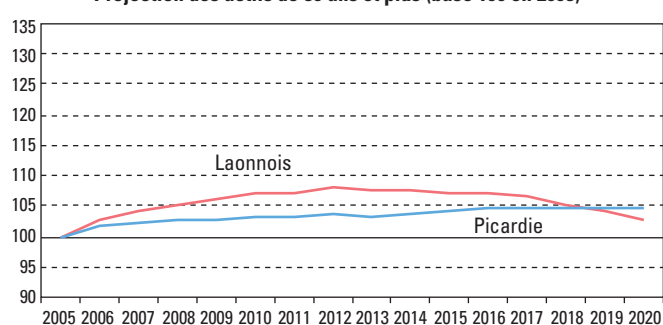
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



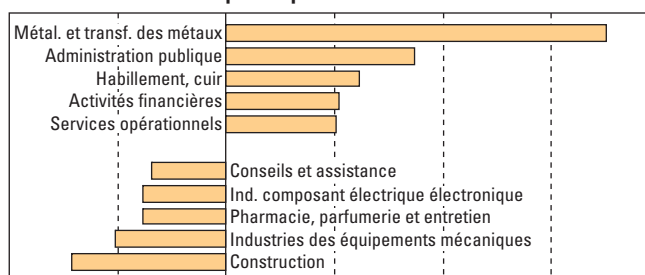
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



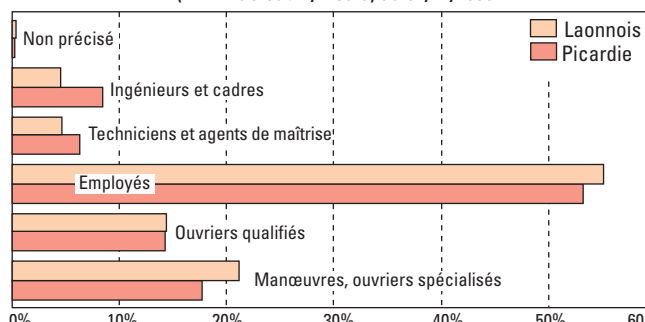
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

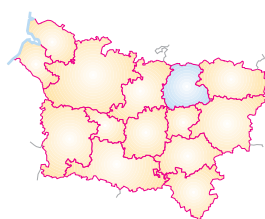
Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



La part des seniors dans la population active est supérieure dans la zone d'emploi de Saint-Quentin à celle de la région. Ces salariés bénéficient plus que les plus jeunes des nombreux emplois proposés dans l'administration locale, mais perçoivent un salaire horaire moyen inférieur à la moyenne picarde en raison de la part importante des emplois faiblement qualifiés, et parmi eux, des ouvriers.



Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi explique le taux de chômage élevé de la zone. Il implique aussi un fort taux de chômage de longue durée, qui concerne plus de 60 % des seniors au chômage. La zone d'emploi occupe selon ce critère la seconde place régionale derrière la Thiérache. Le retour à l'emploi est aussi handicapé par le relatif isolement de la grande agglomération de Saint-Quentin au coeur d'une zone rurale.

Le nombre des actifs seniors, si les tendances démographiques récentes se confirment, devrait diminuer de 10 % à l'horizon 2020. Les forts déficits migratoires enregistrés depuis 1980 ont en effet entamé les futures générations de seniors.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Saint-Quentin	Picardie
	41,1	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	15,4	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	11 508	161 171
- part dans la population active	19,7	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	19,6	19,8
- pour l'ensemble des salariés	21,5	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	12,69	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,70	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	961	11 585
-------------	-----	--------

Part des seniors dans les demandes d'emploi

- ensemble	14,6	15,4
- hommes	14,6	15,6
- femmes	14,7	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	39,6	33,1
- seniors	60,3	51,0

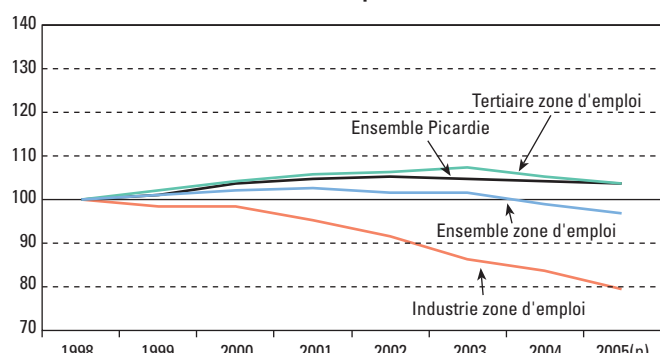
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

- ensemble	62,8	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

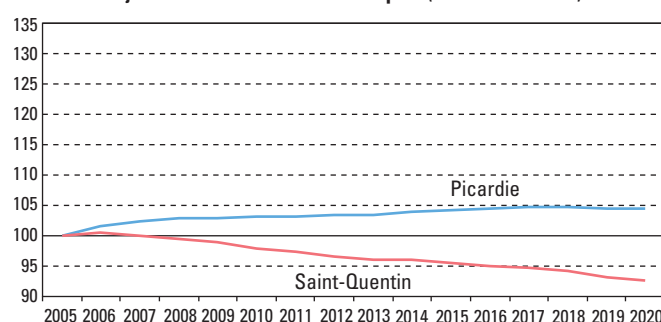
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



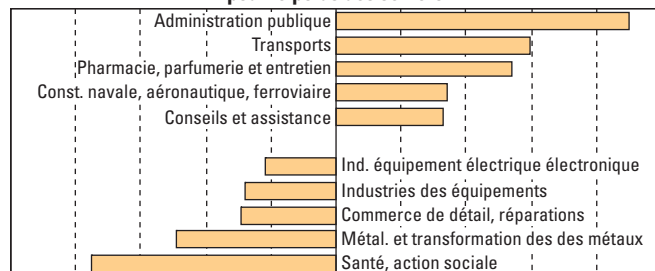
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



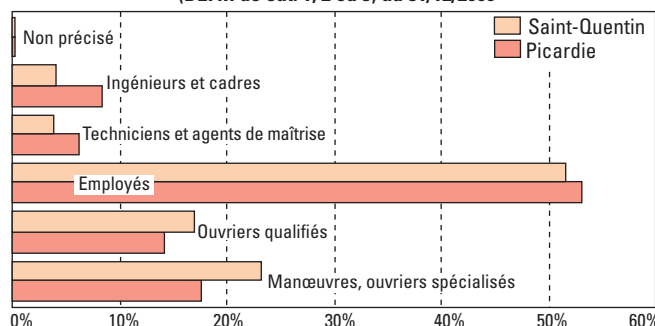
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



Le Santerre-Oise présente la plus faible part de seniors dans sa population active. Depuis 1990, la zone connaît la croissance démographique la plus forte de la région, sous l'effet conjugué d'un excédent migratoire en provenance principalement des zones voisines, et d'un excédent des naissances sur les décès généré par les arrivées récentes de nombreux jeunes couples. Si la croissance démographique se poursuit, le nombre des seniors actifs du Santerre-Oise continuera à connaître la croissance la plus forte de la région : 30 % de plus d'ici 2020.

Dans cette zone très rurale, les seniors sont bien représentés dans l'agriculture, mais aussi dans l'industrie des équipements du foyer. La moitié cependant d'entre eux, travaille hors de la zone, et en priorité dans le Sud-Oise voisin.

Les seniors sont moins nombreux parmi les demandeurs d'emploi que dans les autres zones. Ceci est encore plus marqué chez les demandeurs d'emploi de sexe masculin, car les hommes trouvent à s'employer dans les deux activités très présentes : l'agriculture et l'industrie.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Santerre-Oise	Picardie
	41,6	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	25,0	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	2 747	161 171
- part dans la population active	17,4	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	20,3	19,8
- pour l'ensemble des salariés	20,1	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	11,70	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,42	11,35

Source : DADS 2005

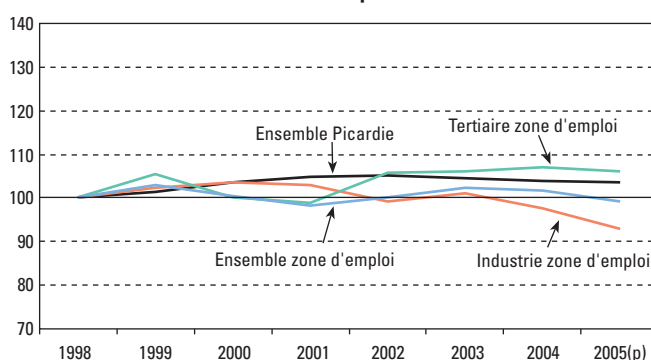
Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	171	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	13,2	15,4
- hommes	11,9	15,6
- femmes	14,4	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	30,0	33,1
- seniors	50,9	51,0
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005		
- ensemble	66,4	66,4

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

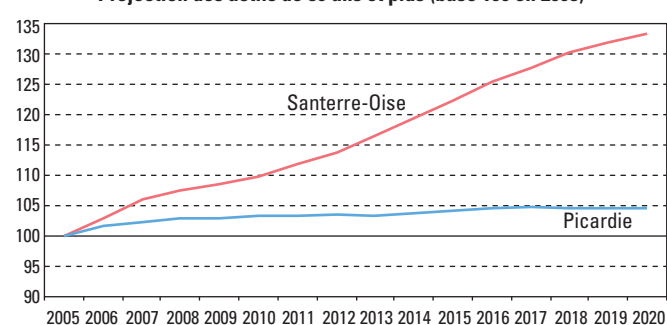
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



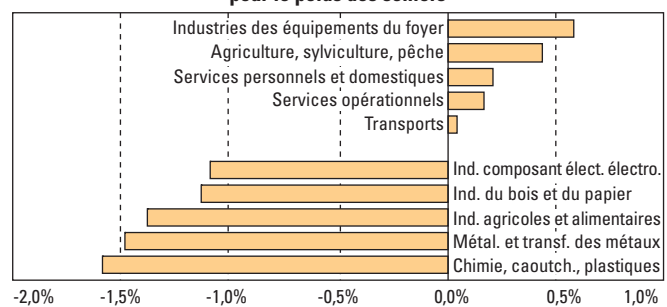
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



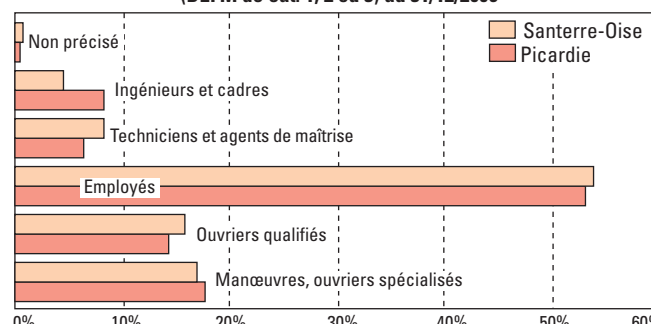
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

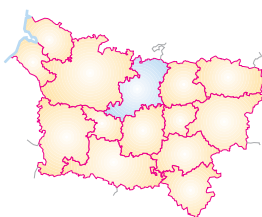
Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



Les seniors du Santerre-Somme tirent profit des nombreux postes proposés dans le secteur des industries agricoles et alimentaires, qui emploient plus d'un salarié sur 10, soit le double de la moyenne régionale. Les seniors participent en revanche moins qu'au niveau régional à l'activité des services opérationnels, secteur également bien implanté dans la zone. Le salaire horaire moyen est inférieur à celui de la région, en raison de la structure des emplois : les postes peu qualifiés sont sur-représentés.



Dans le Santerre-Somme, les seniors représentent 13,8 % des demandeurs d'emploi, part la plus faible de Picardie après le Santerre-Oise. Le chômage de longue durée est également l'un des plus faibles de la région. La zone, en effet, bénéficie de la densité de son réseau industriel, et du potentiel de ses infrastructures de transport. Elle conserve ainsi un taux de chômage inférieur à celui de la région, malgré le faible niveau de qualification des seniors demandeurs d'emploi : un sur deux est un ouvrier.

Dans le cas d'un maintien des tendances récentes, le nombre d'actifs seniors devrait croître de 10 % avant de diminuer à partir de 2015.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Santerre-Somme	Picardie
	41,7	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	16,7	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	7 193	161 171
- part dans la population active	18,6	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	18,8	19,8
- pour l'ensemble des salariés	19,6	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	11,93	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,23	11,35

Source : DADS 2005

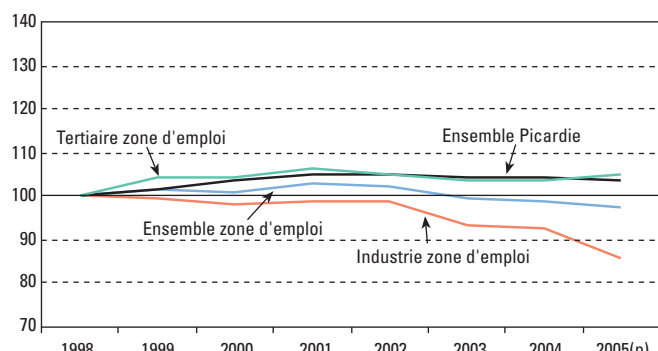
Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	472	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	13,8	15,4
- hommes	13,4	15,6
- femmes	14,2	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	27,8	33,1
- seniors	43,2	51,0
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005		
- ensemble	68,7	66,4

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

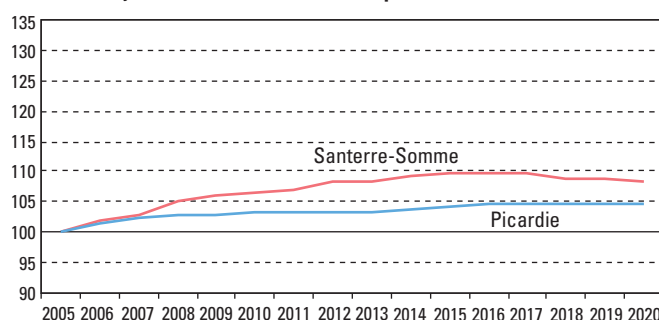
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



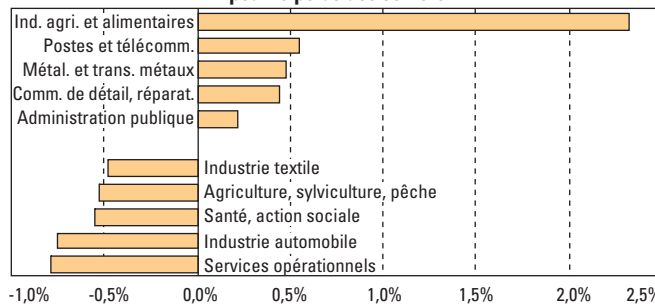
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



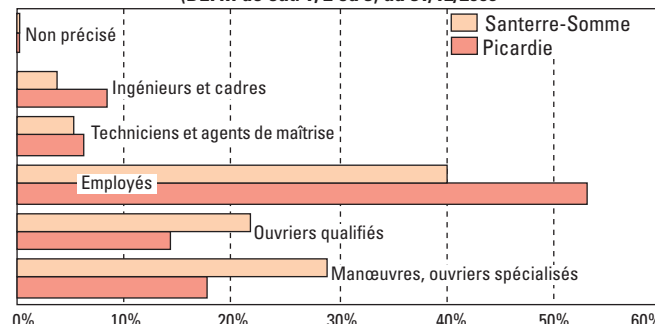
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

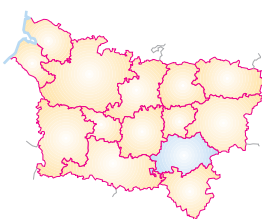
Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE

La zone d'emploi de Soissons n'est pas la zone la plus favorable aux seniors. Leur part dans les demandes d'emploi s'élève ici à 18,1 %, le plus fort taux de toute la région, et 57,5 % d'entre eux sont au chômage de longue durée. Situation à laquelle il faut ajouter des salaires plus faibles que dans le reste de la région. Enfin, il faut noter aussi la moindre qualification des demandeurs d'emploi seniors pour expliquer cette situation : plus de 20 % sont manœuvres, ouvriers spécialisés.

La forte spécialisation de la zone dans des domaines en pleine restructuration comme les industries des produits minéraux et des équipements mécaniques et l'implication des seniors dans ces activités explique en partie ce phénomène. Alors qu'ils sont sous-représentés dans des secteurs en pleine expansion comme les activités financières.



Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Soissons	Picardie
	41,0	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	17,1	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	8 677	161 171
- part dans la population active	19,5	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	20,4	19,8
- pour l'ensemble des salariés	22,2	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	12,67	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,82	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	833	11 585
-------------	-----	--------

Part des seniors dans les demandes d'emploi

- ensemble	18,1	15,4
- hommes	18,7	15,6
- femmes	17,6	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	40,8	33,1
- seniors	57,5	51,0

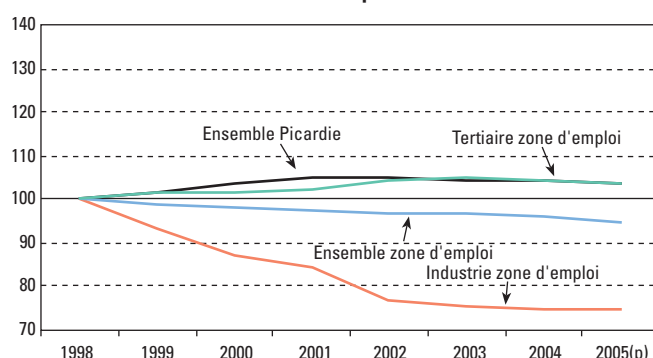
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

- ensemble	62,7	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

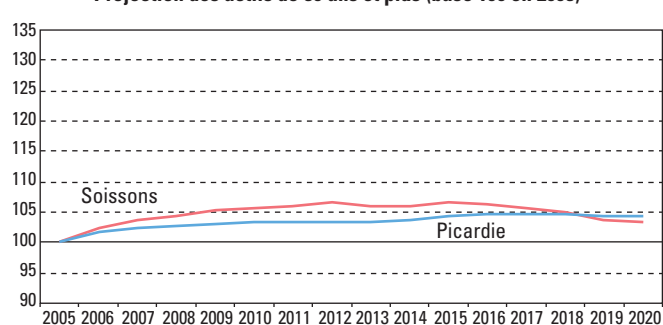
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



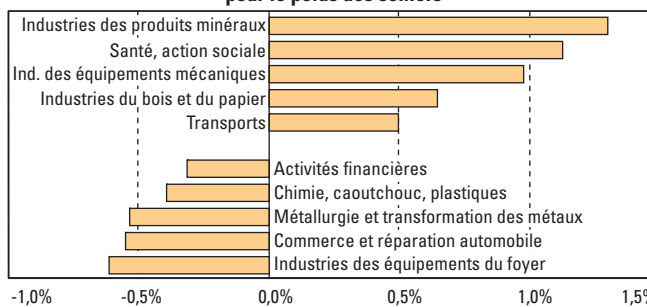
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



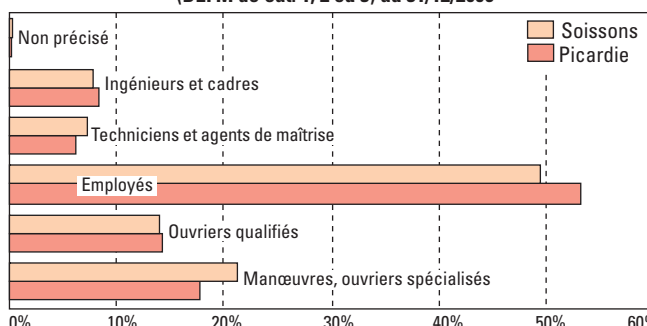
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006

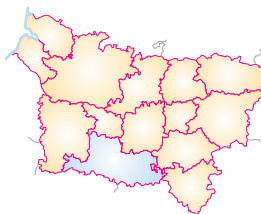


Source : ANPE

Le dynamisme du Sud-Oise se retrouve chez ses seniors. Très nombreux dans la population active de la zone, ils bénéficient du salaire horaire moyen le plus élevé de la région, grâce à la proximité de la région Île-de-France, qui emploie un tiers des salariés du Sud-Oise.

La part des seniors dans les demandes d'emploi est plus élevée qu'en moyenne régionale, en particulier pour les cadres et les professions intermédiaires. Les seniors profitent moins que les plus jeunes du faible niveau de chômage général dans la zone.

Si les tendances démographiques récentes se maintiennent, le nombre d'actifs seniors, d'abord stable, devrait croître à partir de 2015. Cette stabilité initiale s'explique par le retour dans leur région d'origine, lors de leur cessation d'activité, des actifs venus s'installer dans la zone pour motifs professionnels.



Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Sud-Oise	Picardie
	38,4	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	16,7	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	35 327	161 171
- part dans la population active	19,8	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	18,2	19,8
- pour l'ensemble des salariés	19,9	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	14,92	13,42
- pour l'ensemble des salariés	12,56	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	2 111	11 585
-------------	-------	--------

Part des seniors dans les demandes d'emploi

- ensemble	15,8	15,4
- hommes	16,6	15,6
- femmes	15,1	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	27,3	33,1
- seniors	42,2	51,0

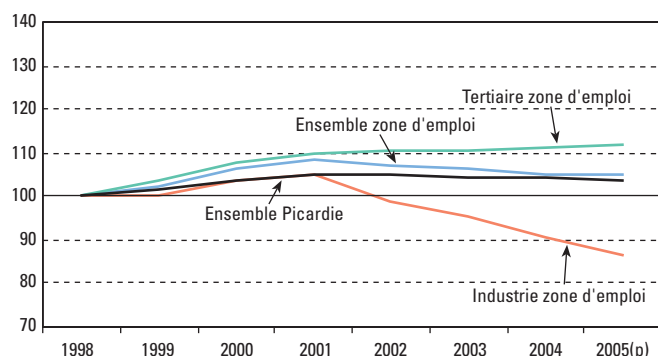
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

- ensemble	69,2	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

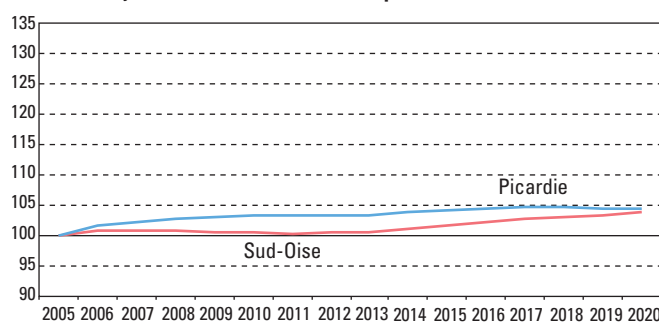
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



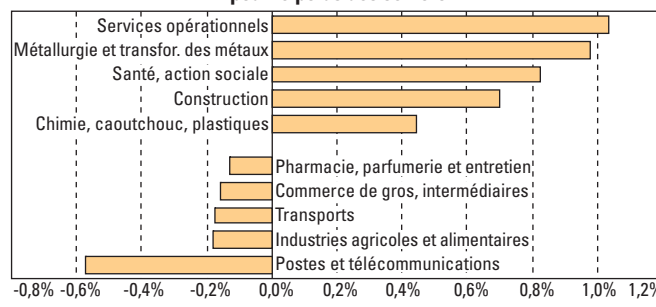
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



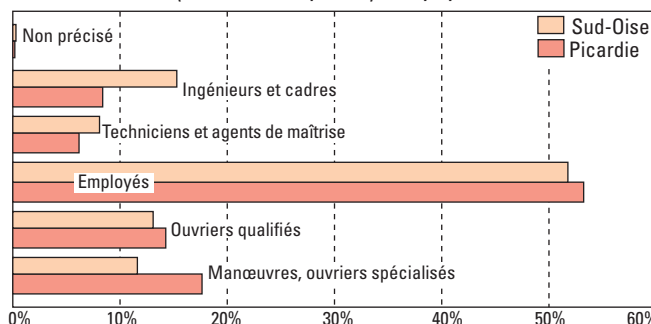
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE

La part des seniors dans la population active de la Thiérache correspond à celle de la région. Mais les seniors présentent un profil nuancé par rapport aux autres zones picardes. Leur salaire horaire moyen est le plus faible de la région en raison de la sur-représentation des manoeuvres et des ouvriers spécialisés dans une zone où l'industrie concentre 55 % des emplois salariés. Les seniors sont, plus souvent qu'au niveau régional, employés par le tissu local très dense des industries agricoles et alimentaires.

Les seniors sont un peu moins touchés que les jeunes par le chômage élevé de la zone. Dans cette zone très rurale, les seniors ne représentent que 14,7 % des demandeurs d'emploi (contre 15,4 % au niveau régional). Mais en raison d'un faible niveau de qualification, 63,5 % sont au chômage depuis plus d'un an. La Thiérache se place pour ce critère au premier rang de la région.

Après le remplacement des classes creuses des années 1939-1945 par les "papy-boomers", la croissance du nombre des actifs seniors devrait faire place à un recul à partir de 2016.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Thiérache	Picardie
	42,3	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	10,0	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999

- effectifs des 50-64 ans	5 346	161 171
- part dans la population active	19,0	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :

- pour les 51-65 ans	21,2	19,8
- pour l'ensemble des salariés	22,8	21,1

Salaire net horaire moyen (euros) :

- pour les 51-65 ans	11,31	13,42
- pour l'ensemble des salariés	9,87	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)

- effectifs	469	11 585
-------------	-----	--------

Part des seniors dans les demandes d'emploi

- ensemble	14,7	15,4
- hommes	14,6	15,6
- femmes	14,7	15,3

Part des chômeurs de longue durée

- ensemble	41,7	33,1
- seniors	63,5	51,0

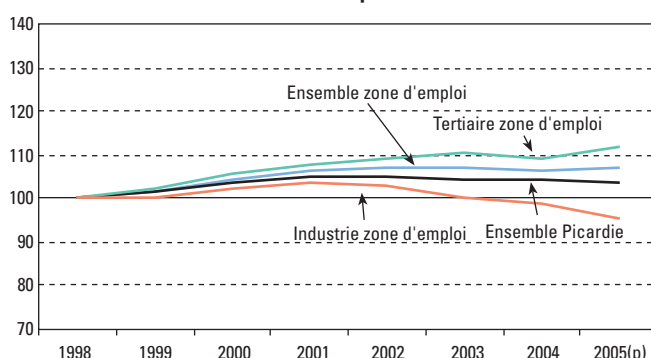
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005

- ensemble	58,8	66,4
------------	------	------

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

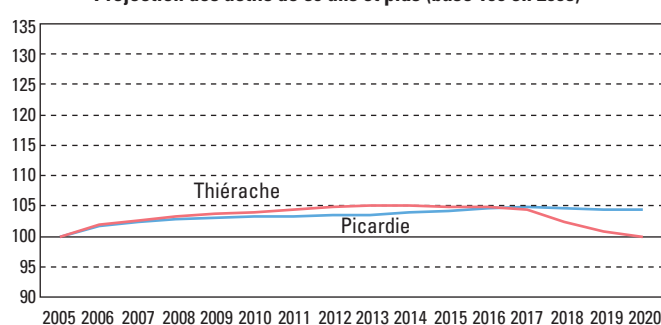
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



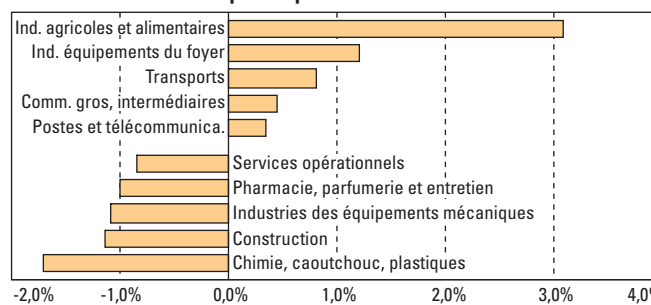
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



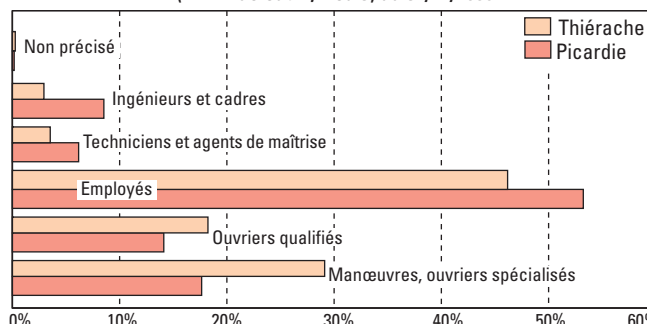
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



Plus de 5 000 seniors représentent un cinquième des actifs de la zone d'emploi du Vimeu, soit un peu plus que la moyenne régionale. Leur salaire horaire moyen est le plus faible de la région, en raison de la surreprésentation des emplois faiblement qualifiés : 47 % des actifs occupés du Vimeu sont ouvriers.



Dans l'industrie, secteur qui concentre plus de la moitié des salariés de la zone, la place des seniors est variable : ils sont en particulier en retrait dans la métallurgie, l'une des spécialités locales.

Également, parmi les demandeurs d'emploi seniors, les ouvriers sont nombreux (plus de 40 %), et la part des chômeurs de longue durée excède la moyenne régionale, en raison de leur faible niveau de qualification. Le Vimeu, en effet, avec 3 non diplômés sur 10 actifs ayant terminé leurs études, occupe la dernière place des zones picardes. Le taux de chômage général de la zone reste cependant faible, grâce au dynamisme du tissu industriel et à l'essor récent du tertiaire.

Part des chefs d'entreprise de 50 ans ou plus en 2006

	Vimeu	Picardie
	43,1	39,5

Source : Insee & CCI de Picardie, REE-Sirene

Part des créateurs d'entreprise de 50 ans ou plus

	14,0	16,0
--	------	------

Source : Insee, Enquête SINE 2002

Les seniors et l'emploi

Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	5 325	161 171
- part dans la population active	19,6	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	18,9	19,8
- pour l'ensemble des salariés	18,6	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	11,34	13,42
- pour l'ensemble des salariés	9,84	11,35

Source : DADS 2005

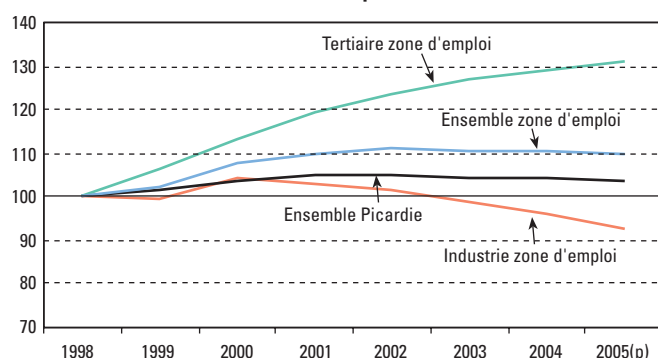
Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	348	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	17,2	15,4
- hommes	18,5	15,6
- femmes	16,0	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	31,8	33,1
- seniors	54,0	51,0
Taux d'écoulement (**) du chômage en 2005		
- ensemble	67,4	66,4

(**) Taux d'écoulement du chômage: demandes d'emploi satisfaites, rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et aux demandes d'emploi en début d'année.

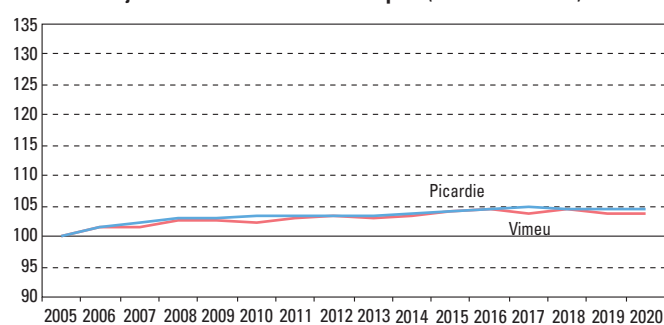
Source : ANPE

Évolution de l'emploi salarié



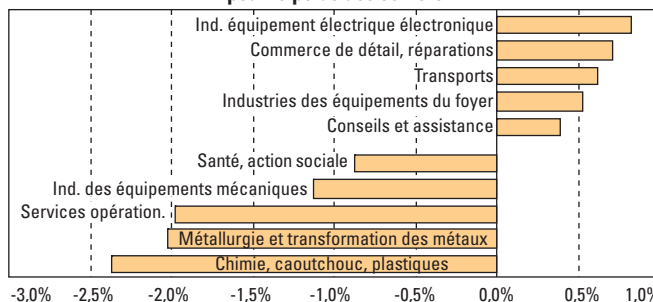
Source : Estimations d'emploi

Projection des actifs de 50 ans et plus (base 100 en 2005)



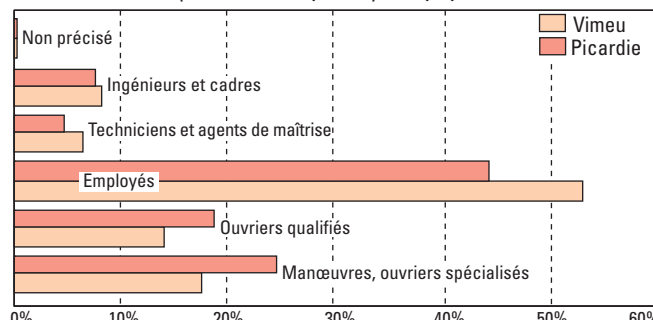
Source : Insee, Omphale, Recensements de la population

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



FICHES PAR PAYS





FICHES PAR PAYS



BRESLE VIMEU - YÈRES ET PLATEAU

Les seniors et l'emploi

	Bresle Vimeu - Yères et Plateau	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	9 094	161 171
- part dans la population active	18,9	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	21,4	19,8
- pour l'ensemble des salariés	20,0	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	12,16	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,28	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	635	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	16,5	15,4
- hommes	16,6	15,6
- femmes	16,3	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	33,6	33,1
- seniors	53,1	51,0

Source : ANPE



CHAUNOIS

Les seniors et l'emploi

	Chaunois	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	4 689	161 171
- part dans la population active	18,1	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	18,0	19,8
- pour l'ensemble des salariés	19,4	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	12,42	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,71	11,35

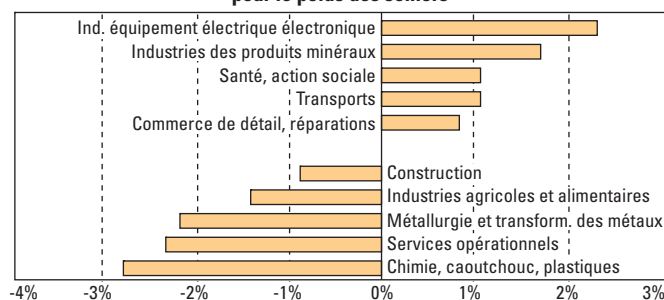
Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	433	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	16,1	15,4
- hommes	16,1	15,6
- femmes	16,2	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	34,4	33,1
- seniors	56,1	51,0

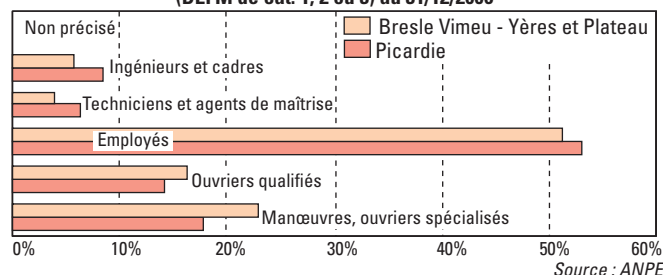
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



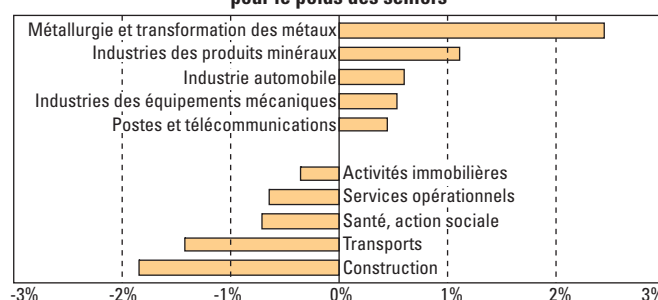
Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



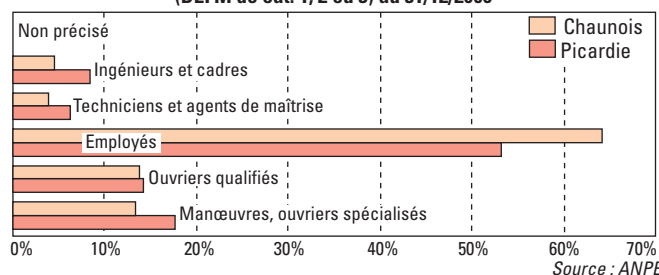
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



CLERMONTOIS

Les seniors et l'emploi

	Clermontois	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	4 442	161 171
- part dans la population active	17,8	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	17,2	19,8
- pour l'ensemble des salariés	19,2	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	13,15	13,42
- pour l'ensemble des salariés	11,30	11,35

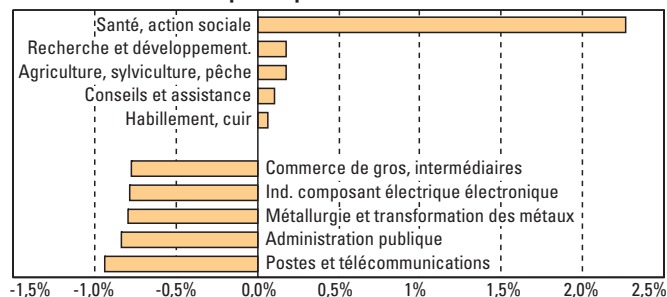
Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 ans ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	254	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	14,7	15,4
- hommes	14,1	15,6
- femmes	15,4	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	27,5	33,1
- seniors	44,9	51,0

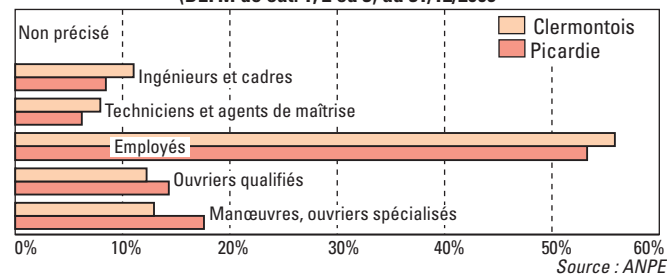
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



COMPIÉGNOIS

Les seniors et l'emploi

	Compiégnois	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	9 838	161 171
- part dans la population active	19,1	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	22,3	19,8
- pour l'ensemble des salariés	22,3	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	14,49	13,4
- pour l'ensemble des salariés	12,40	11,4

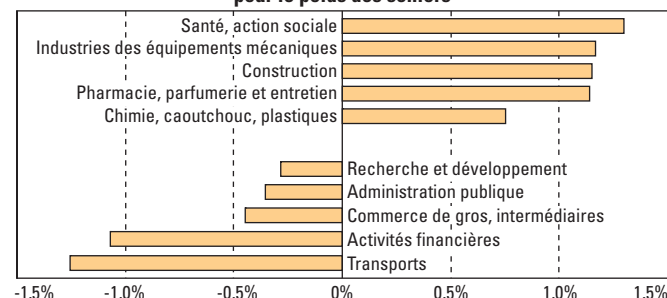
Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 ans ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	564	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	15,2	15,4
- hommes	15,4	15,6
- femmes	15,0	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	28,4	33,1
- seniors	48,1	51,0

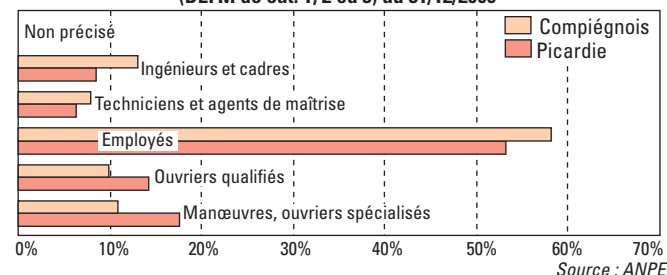
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



FICHES PAR PAYS



GRAND AMIÉNOIS

Les seniors et l'emploi

	Grand Amiénois	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	28 146	161 171
- part dans la population active	19,2	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	20,6	19,8
- pour l'ensemble des salariés	23,0	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	13,31	13,42
- pour l'ensemble des salariés	11,18	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	1 945	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	13,7	15,4
- hommes	13,3	15,6
- femmes	14,0	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	33,9	33,1
- seniors	53,7	51,0

Source : ANPE



GRAND BEAUVAISIS

Les seniors et l'emploi

	Grand Beauvaisis	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	14 012	161 171
- part dans la population active	18,6	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	19,6	19,8
- pour l'ensemble des salariés	20,1	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	12,85	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,91	11,35

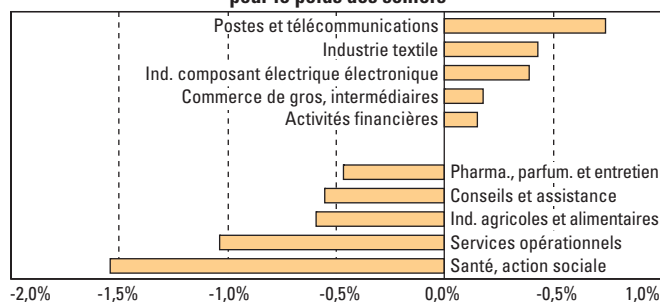
Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	926	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	14,3	15,4
- hommes	15,5	15,6
- femmes	13,1	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	31,9	33,1
- seniors	47,6	51,0

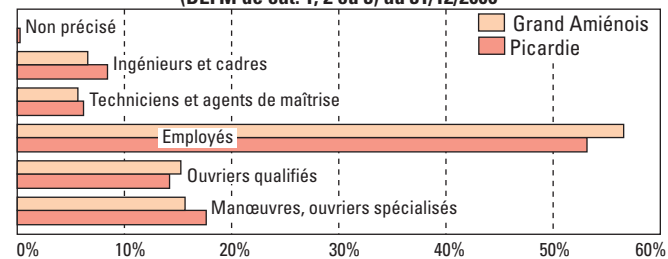
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



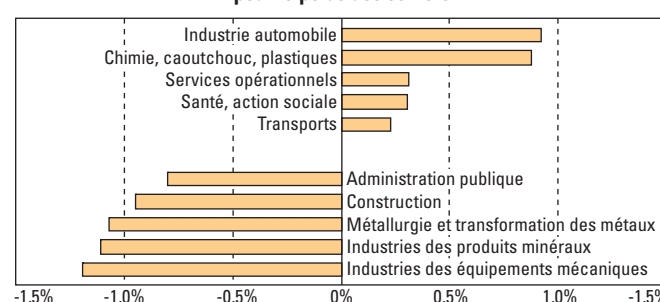
Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



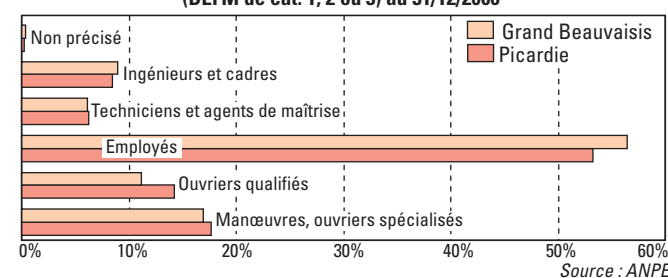
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



GRAND LAONNOIS

Les seniors et l'emploi

	Grand Laonnois	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	7 294	161 171
- part dans la population active	18,4	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	20,8	19,8
- pour l'ensemble des salariés	20,9	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	12,73	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,72	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	616	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	16,4	15,4
- hommes	17,0	15,6
- femmes	15,8	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	37,6	33,1
- seniors	55,5	51,0

Source : ANPE



HAUTE-SOMME

Les seniors et l'emploi

	Haute-Somme	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	8 143	161 171
- part dans la population active	18,5	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	18,6	19,8
- pour l'ensemble des salariés	19,6	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	11,89	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,28	11,35

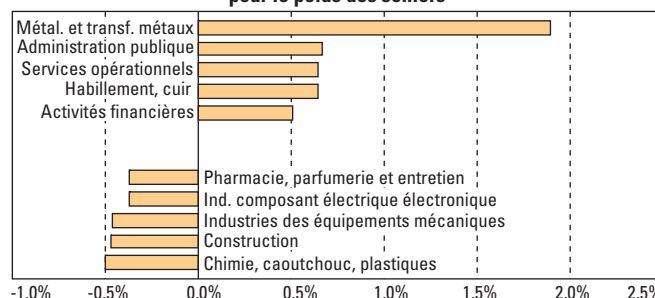
Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	543	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	14,1	15,4
- hommes	13,7	15,6
- femmes	14,6	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	27,5	33,1
- seniors	41,8	51,0

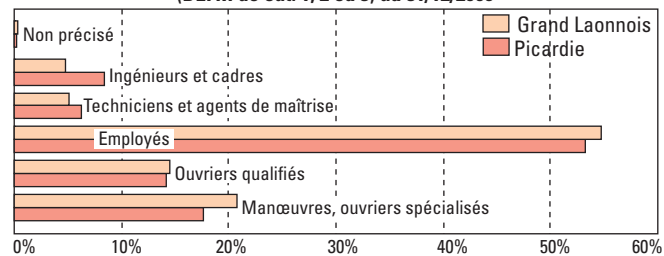
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



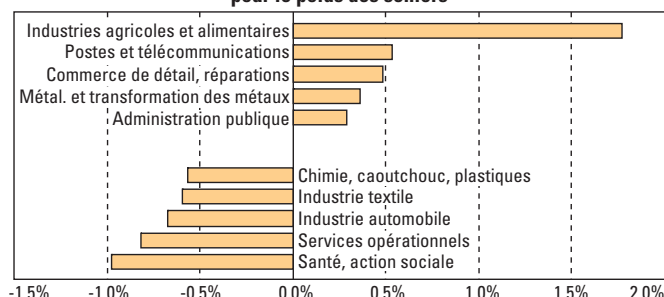
Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



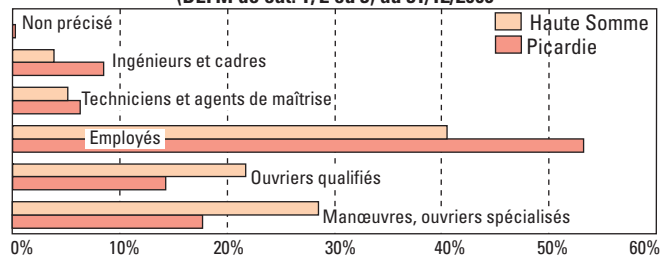
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



FICHES PAR PAYS



NOYONNAIS

Les seniors et l'emploi

	Noyonnais	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	6 234	161 171
- part dans la population active	18,6	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	20,8	19,8
- pour l'ensemble des salariés	22,3	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	13,43	13,42
- pour l'ensemble des salariés	11,56	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	454	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	17,4	15,4
- hommes	16,8	15,6
- femmes	17,9	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	33,1	33,1
- seniors	50,9	51,0

Source : ANPE



PICARDIE MARITIME

Les seniors et l'emploi

	Picardie Maritime	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	8 679	161 171
- part dans la population active	19,2	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	21,2	19,8
- pour l'ensemble des salariés	21,9	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	11,82	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,06	11,35

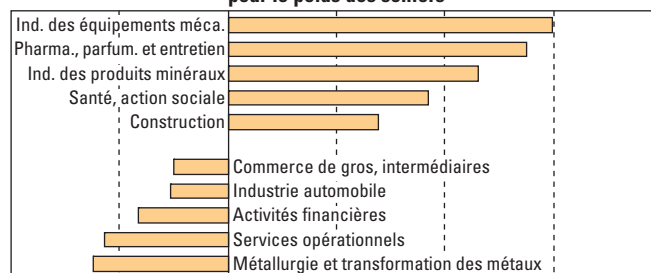
Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	673	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	16,0	15,4
- hommes	16,4	15,6
- femmes	15,5	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	29,9	33,1
- seniors	50,4	51,0

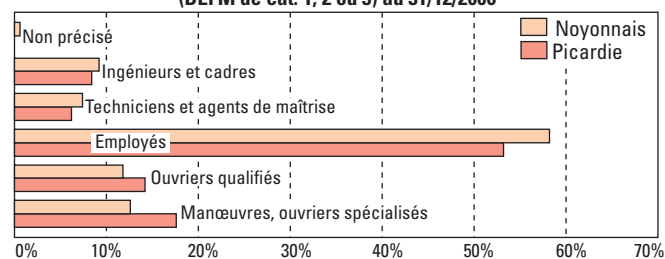
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



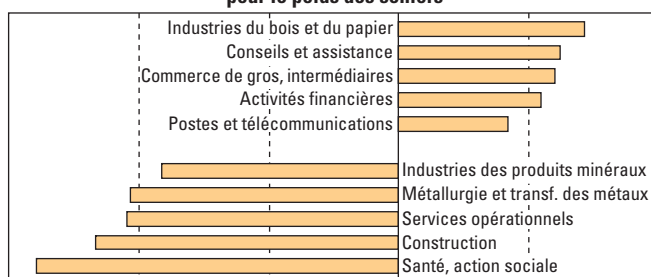
Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



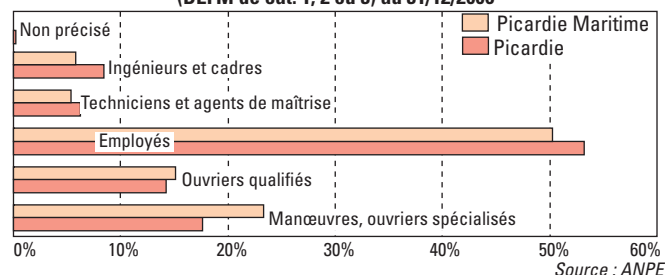
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



SAINT-QUENTINOIS

Les seniors et l'emploi

	Saint-Quentinois	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	11 497	161 171
- part dans la population active	19,7	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	19,6	19,8
- pour l'ensemble des salariés	21,5	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	12,69	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,70	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	960	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	14,6	15,4
- hommes	14,5	15,6
- femmes	14,7	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	39,6	33,1
- seniors	60,3	51,0

Source : ANPE



SOISSONNAIS

Les seniors et l'emploi

	Soissonnais	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	8 519	161 171
- part dans la population active	19,6	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	20,5	19,8
- pour l'ensemble des salariés	22,4	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	12,65	13,42
- pour l'ensemble des salariés	10,82	11,35

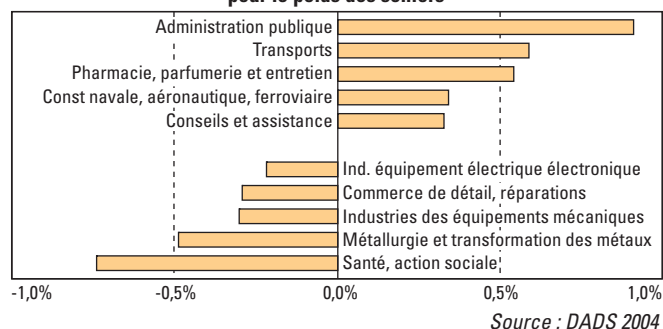
Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

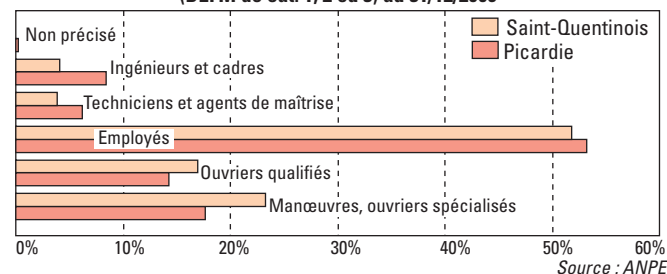
DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	829	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	18,3	15,4
- hommes	18,8	15,6
- femmes	17,7	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	40,9	33,1
- seniors	57,8	51,0

Source : ANPE

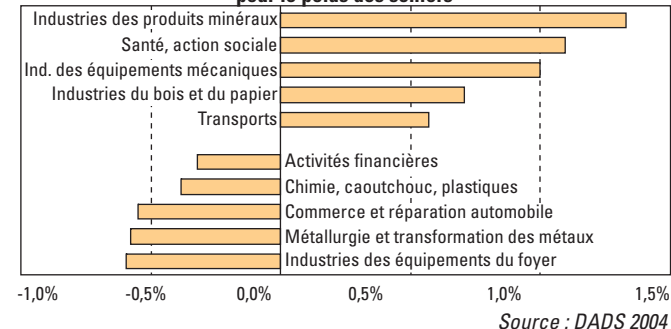
Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



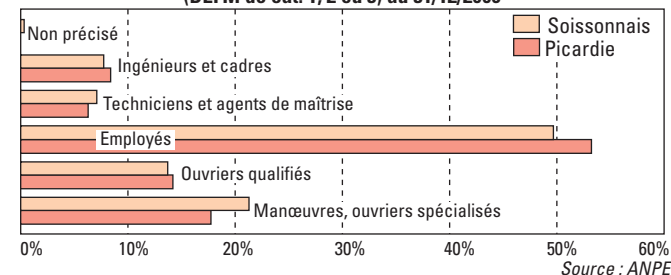
Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006





FICHES PAR PAYS



SUD DE L' AISNE

Les seniors et l'emploi

	Sud de l'Aisne	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	6 120	161 171
- part dans la population active	19,7	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	20,7	19,8
- pour l'ensemble des salariés	20,9	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	13,00	13,42
- pour l'ensemble des salariés	11,10	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	517	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	18,0	15,4
- hommes	17,7	15,6
- femmes	18,3	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	33,9	33,1
- seniors	49,7	51,0

Source : ANPE



SUD-OISE

Les seniors et l'emploi

	Sud-Oise	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	16 372	161 171
- part dans la population active	21,1	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	18,7	19,8
- pour l'ensemble des salariés	19,0	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	16,87	13,42
- pour l'ensemble des salariés	14,00	11,35

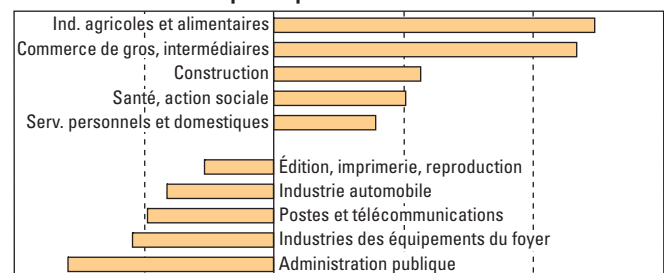
Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	817	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	18,2	15,4
- hommes	18,4	15,6
- femmes	17,9	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	28,5	33,1
- seniors	42,0	51,0

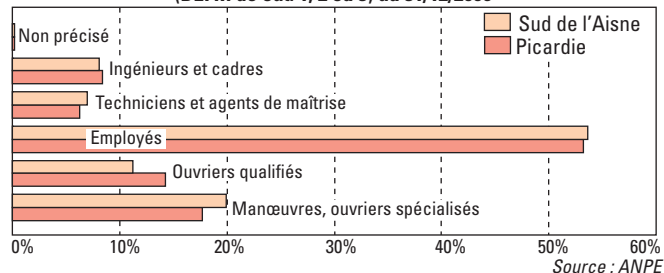
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



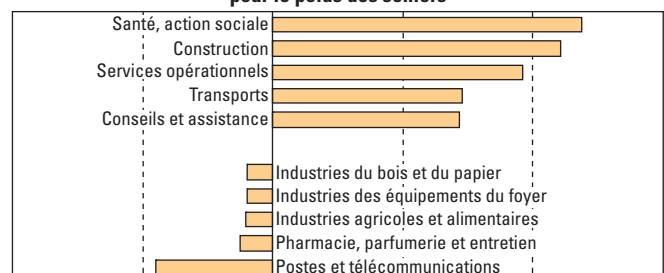
Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



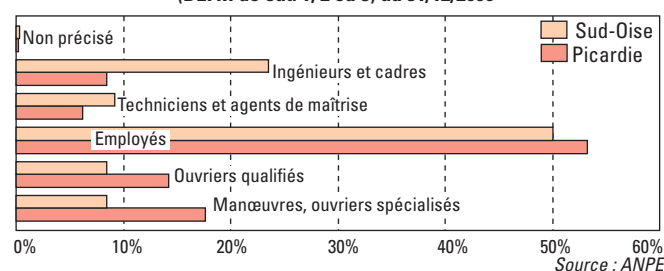
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE



THELLE - VEXIN - SABLONS

Les seniors et l'emploi

	Thelle - Vexin - Sablons	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	9 123	161 171
- part dans la population active	19,8	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	16,9	19,8
- pour l'ensemble des salariés	18,8	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	14,17	13,42
- pour l'ensemble des salariés	12,12	11,35

Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	616	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	19,4	15,4
- hommes	20,3	15,6
- femmes	18,5	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	28,2	33,1
- seniors	42,2	51,0

Source : ANPE



THIÉRACHE

Les seniors et l'emploi

	Thelle - Vexin - Sablons	Picardie
Seniors dans la population active en 1999		
- effectifs des 50-64 ans	5 953	161 171
- part dans la population active	19,0	19,2

Source : recensement de la population

Conditions d'emploi des salariés

Part des postes à temps partiel :		
- pour les 51-65 ans	21,4	19,8
- pour l'ensemble des salariés	22,9	21,1
Salaire net horaire moyen (euros) :		
- pour les 51-65 ans	11,29	13,42
- pour l'ensemble des salariés	9,84	11,35

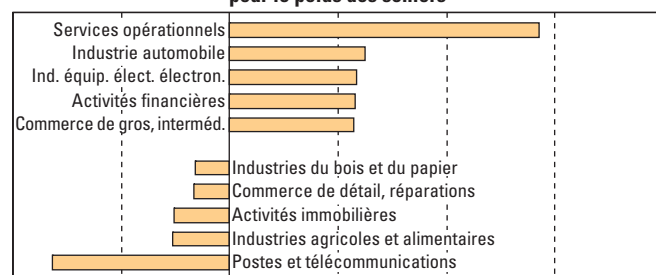
Source : DADS 2005

Les seniors et le chômage

DEFM de cat. 1, 2 ou 3 de 50 a ou plus (au 31/12/2006)		
- effectifs	519	11 585
Part des seniors dans les demandes d'emploi		
- ensemble	14,6	15,4
- hommes	14,6	15,6
- femmes	14,5	15,3
Part des chômeurs de longue durée		
- ensemble	41,2	33,1
- seniors	61,9	51,0

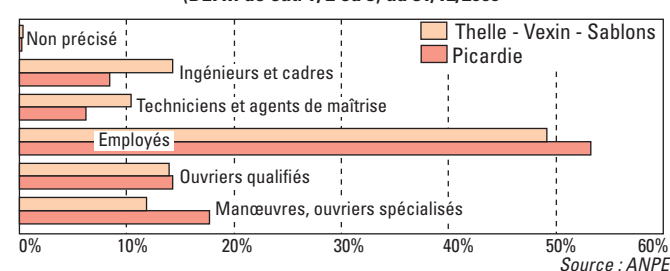
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



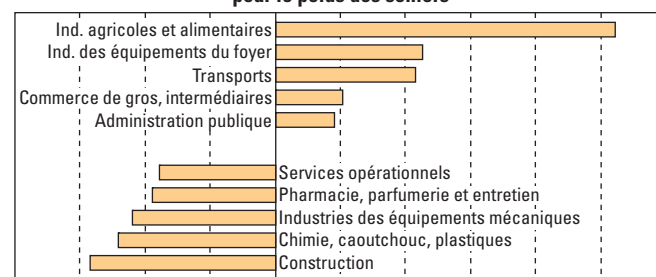
Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



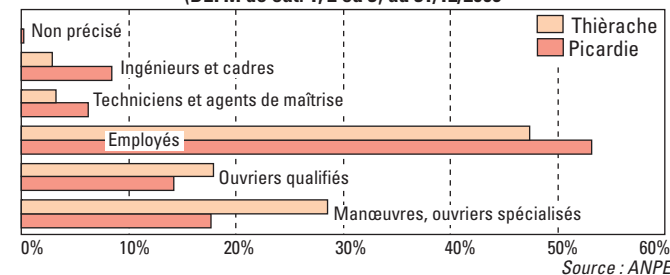
Source : ANPE

Secteurs se démarquant le plus de la moyenne régionale pour le poids des seniors



Source : DADS 2004

Qualifications des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (DEFM de cat. 1, 2 ou 3) au 31/12/2006



Source : ANPE