

# Près d'un salarié du privé sur cinq a plus de 50 ans en 2000

Patrick Aubert, division Marchés et stratégies d'entreprise, Insee

**E**n 2000, les salariés âgés de 50 ans et plus représentaient 18,4 % de l'ensemble des salariés du secteur privé, alors qu'ils n'étaient que 16 % cinq ans plus tôt. Plus représentés dans les secteurs industriels, la finance, les activités immobilières et la santé, ils sont en revanche moins nombreux dans les services. Ils sont plus souvent employés dans les grands établissements. Les salariés âgés occupent aussi en moyenne des postes plus qualifiés, surtout les hommes. Toutefois, dans quelques secteurs particuliers, ils sont très nombreux parmi les non-qualifiés.

Reflétant pour partie les différences de qualification, le coût salarial moyen des 50 ans et plus est supérieur à celui des autres salariés. L'écart est particulièrement marqué parmi les très qualifiés.

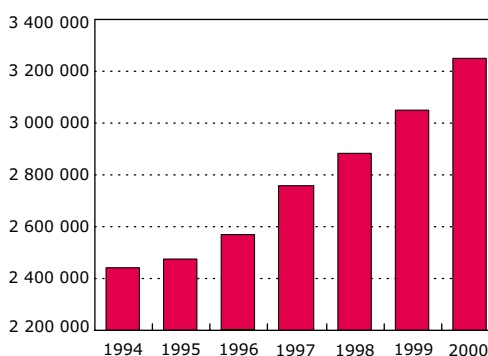
En 2000, 3 250 000 personnes de 50 ans et plus travaillaient dans le secteur privé en France. Ces salariés représentaient 18,4 % des effectifs en équivalent année-travail en 2000, contre 16 % en 1995. Entre ces deux années, l'effectif de salariés âgés dans le secteur privé a augmenté de 23 % (graphique 1). Cette évolution se vérifie aussi bien pour les hommes que pour les femmes : la part des 50 ans et plus passe entre 1994 et 2000 de 16,7 % à 19 % parmi les hommes salariés du secteur privé, et de 14,5 % à 17,4 % parmi les femmes salariées (graphique 2).

Cette augmentation n'est pas contradictoire avec la baisse continue des taux d'activité des 50 ans et plus depuis les années soixante. Elle provient principalement de l'arrivée à la cinquantaine des premières générations du baby-boom. Il s'agit d'un phénomène transitoire : l'arrivée à la retraite de ces générations à partir de 2005 conduira à de nouveaux changements du rapport démographique dans les entreprises.

## Plus représentés dans l'industrie que dans les services

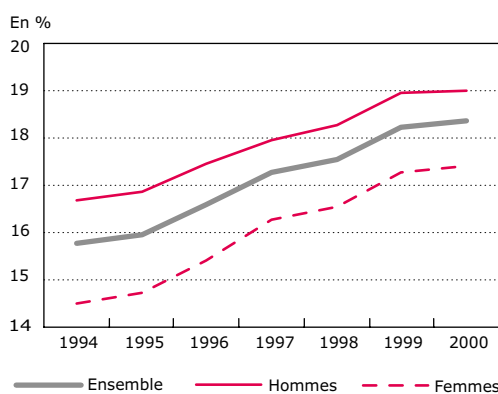
Les travailleurs âgés sont surreprésentés dans les secteurs de l'industrie, notamment l'automobile, les mines ou la construction navale. Ils le sont aussi dans la construction, les transports, la santé, la finance, les activités immobilières et la recherche et développement. Dans ces deux derniers secteurs, ils représentent 30 % des effectifs. Dans les autres secteurs, principalement de services, les salariés de 50 ans et plus sont au contraire sous-représentés. Ils ne représentent par exemple que 12 % des effectifs dans les services opérationnels, les services personnels, le commerce de détail et les hôtels et restaurants (graphique 3).

### ① Effectif de salariés âgés



Source : DADS de 1994 à 2000, Insee

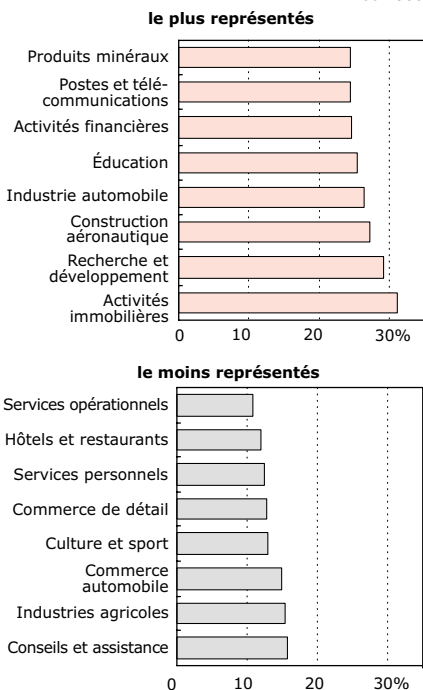
### ② La part des salariés âgés s'accroît



Source : DADS de 1994 à 2000, Insee

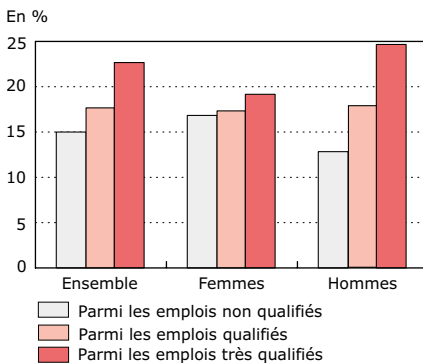
### ③ Secteurs où les salariés âgés sont :

Année 2000



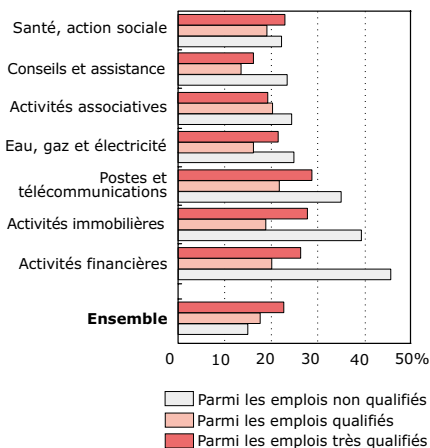
Source : DADS 2000, Insee

### ④ Part des salariés âgés selon le sexe et le niveau de qualification



Source : DADS 2000, Insee

### ⑤ Beaucoup de non-qualifiés âgés dans certains secteurs atypiques



Source : DADS 2000, Insee

### Les secteurs d'activité ont aussi leurs particularités

Dans certains cas, la part des salariés âgés dans un secteur provient d'un effet de structure. Ainsi, certains secteurs emploient une proportion moyenne élevée de salariés âgés, mais cela tient surtout au fait qu'ils comptent beaucoup d'établissements de grande taille ou employant une main-d'œuvre plus qualifiée, dans lesquels la proportion de salariés âgés est en moyenne plus élevée. L'« effet propre » du secteur apparaît beaucoup plus faible lorsqu'on neutralise l'effet des différences de qualification et de taille d'établissement d'un secteur à l'autre (*Définitions*). C'est le cas de la construction automobile ou aéronautique, de la recherche et développement ou des télécommunications. Pour d'autres secteurs au contraire, l'effet propre est élevé, sans que cela se traduise par une part des salariés âgés très élevée, du fait des types d'établissements dans ces secteurs. C'est le cas notamment du secteur « habillement, cuir », qui compte beaucoup de petits établissements.

### Les salariés âgés sont plus qualifiés

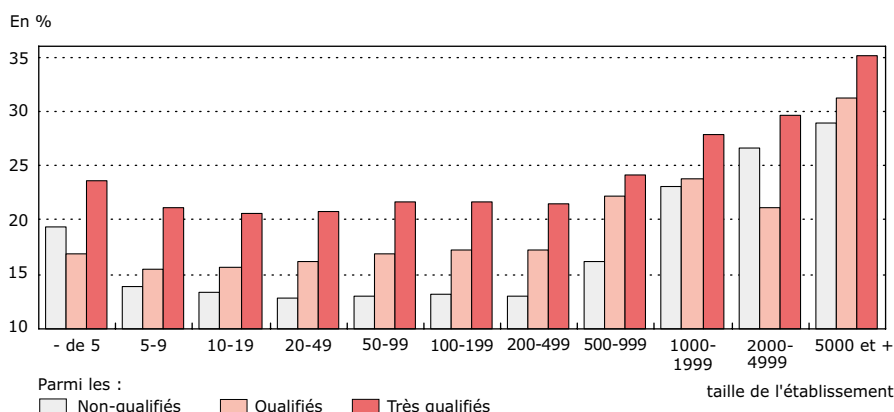
Les salariés âgés occupent en moyenne des emplois plus qualifiés que leurs cadets. Plus la qualification est élevée, plus la part des salariés âgés est importante (*graphique 4*). Ceux-ci représentent ainsi en moyenne 18,4 % des effectifs dans le secteur

privé, mais cette part vaut 14,9 % pour les non-qualifiés, 17,7 % pour les qualifiés et 22,6 % pour les très qualifiés (*Définitions*). Ces différences concernent surtout les hommes. Elles tiennent à plusieurs phénomènes : le fait que les plus qualifiés entrent plus tardivement sur le marché du travail, l'effet des promotions en cours de carrière, et enfin le fait que la cessation définitive d'activité est plus précoce pour les travailleurs moins qualifiés.

### Plus de non-qualifiés dans certains secteurs atypiques

La croissance de la qualification des emplois avec l'âge se retrouve dans la plupart des secteurs, mais avec un certain nombre d'exceptions (*graphique 5*). Par exemple, dans les activités financières, le poids des 50 ans et plus est très élevé parmi les non-qualifiés, de l'ordre de 45 %, alors qu'il n'est que de 19 % et 25 % pour les salariés qualifiés et très qualifiés. Ceci reflète la forte évolution des métiers de ce secteur au cours des dernières décennies, avec la substitution progressive au niveau des embauches d'une main-d'œuvre qualifiée à la main-d'œuvre non qualifiée. C'est également vrai, mais dans une moindre mesure, pour les activités immobilières et les postes et télécommunications, où la part des emplois non qualifiés occupés par des salariés de 50 ans et plus dépasse 35 %, ainsi que dans l'eau, gaz, électricité, les activités associatives et le conseil et assistance.

### ⑥ Part des salariés âgés selon leur qualification et la taille de l'établissement



Source : DADS 2000, Insee

## Surreprésentation dans les grands établissements

La part des salariés âgés dans l'emploi total augmente régulièrement avec les effectifs de l'établissement. Ainsi elle passe de 16,5 % dans les établissements ayant entre 5 et 50 salariés à 25 % dans les établissements de plus de mille salariés, et même 32,3 % dans les plus de cinq mille salariés (*graphique 6*). Les très petits établissements, comptant moins de cinq salariés, constituent une exception puisque les salariés âgés y sont plus nombreux que dans les

établissements de 5 à 49 employés (18,8 % des effectifs contre 16,5 %).

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer cette situation. En particulier, les grands établissements sont généralement plus anciens et assurent une meilleure pérennité des emplois que les petits. De plus, les perspectives de déroulement de carrière sont meilleures dans les grands établissements, ce qui incite les salariés à y rester plus longtemps : l'ancienneté moyenne y est donc plus élevée.

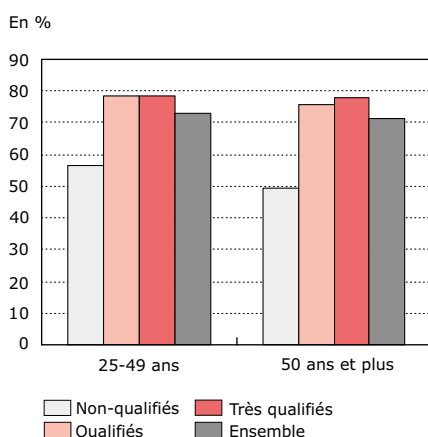
Ces observations sont confirmées par l'étude de l'effet propre de la taille de l'établissement sur la proportion de salariés âgés. Cet effet est croissant avec cette taille, à l'exception des très petits établissements. La relation croissante entre taille des établissements et part des 50 ans et plus dans l'emploi reste vérifiée si l'on considère les niveaux de qualification séparément.

d'autant plus faible que le niveau de qualification est élevé (*graphique 7*).

Ce phénomène caractérise surtout les plus petits établissements, où il touche à la fois les salariés peu qualifiés et qualifiés. Au-dessus de 50 personnes, les écarts, en termes de proportion de temps complet, entre travailleurs âgés et travailleurs plus jeunes sont plus modérés, quel que soit le niveau de qualification. Cette propriété reste vérifiée aussi bien parmi les hommes que parmi les femmes.

Ces observations tendent à écarter l'explication de la différence entre classes d'âges par des recours à des préretraites progressives pour les plus âgés. Ce sont en effet les grands établissements qui ont le plus souvent recours à ce système, qui concerne d'ailleurs une part assez faible des salariés âgés, alors que c'est pour eux que la différence, en termes de proportion de temps complet, entre salariés âgés et plus jeunes est la moins nette.

### ⑦ Le temps complet selon l'âge et la qualification



Source : DADS 2000, Insee

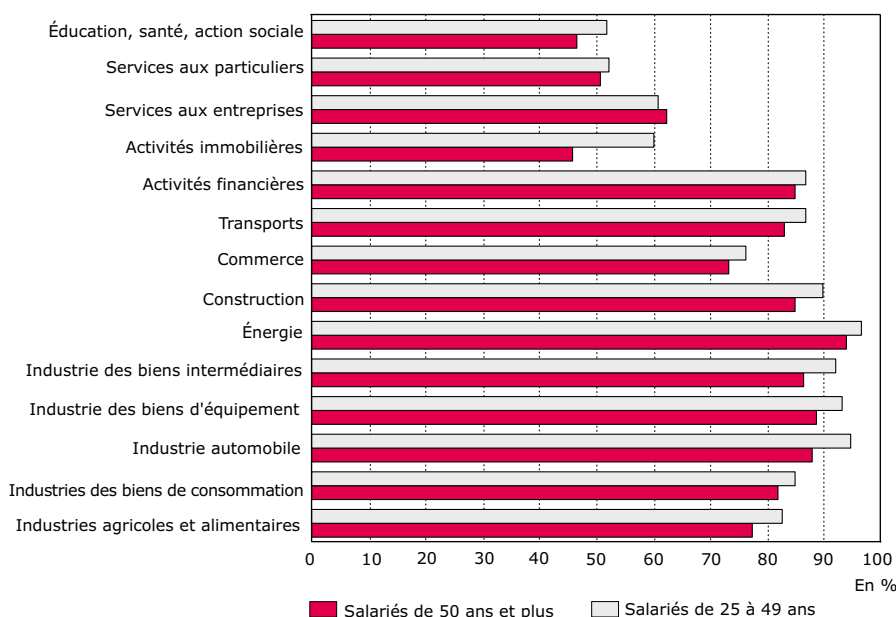
### Temps complet moins fréquent pour les non-qualifiés

Les salariés de 50 et plus sont un peu moins souvent employés à temps complet que les salariés de 25 à 49 ans. Cette situation concerne principalement les salariés non qualifiés. La différence entre classes d'âges s'avère en effet

### Le temps complet dépend plus du secteur que de l'âge

La proportion de salariés âgés à temps complet est généralement forte dans l'industrie, le plus souvent supérieure à 80 %, et faible dans les services (*graphique 8*). Les écarts entre secteurs sont par ailleurs beaucoup plus importants en ce qui concerne les non-qualifiés, et dans une moindre mesure les qualifiés, qu'en ce qui concerne les très qualifiés. Ces fortes variations entre secteurs ne sont cependant pas propres aux travailleurs âgés et correspondent généralement à des caractéristiques des secteurs. Dans certains secteurs, néanmoins, le recours à d'autres formes de travail que le travail à temps complet est beaucoup plus fréquent parmi les travailleurs non qualifiés âgés que parmi les plus jeunes. Ces formes de travail incluent le temps partiel ainsi que le travail à domicile, saisonnier ou intérimaire. C'est le cas notamment dans le secteur du conseil, où la proportion de non-qualifiés âgés travaillant à temps non complet est une fois et demi plus grande que celle des non-qualifiés de 25 à 49 ans. C'est également le cas dans les secteurs de l'eau, gaz, électricité et de la santé.

### ⑧ Proportion de salariés à temps complet selon le secteur



Source : DADS 2000, Insee

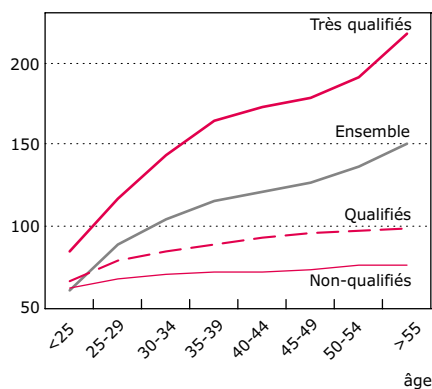
## Un coût salarial plus élevé des salariés âgés

Les coûts salariaux moyens croissent régulièrement avec l'âge (*graphique 9*), traduisant notamment la progression du salaire avec l'âge et l'expérience. De ce fait, le coût du travail est plus élevé pour les salariés âgés que pour toutes les autres classes d'âge. Cette croissance est par ailleurs d'autant plus marquée que la catégorie de qualification est élevée. L'écart relatif de coût salarial entre les salariés de 50 ans et plus et les salariés de 25 à 49 ans est légèrement plus important pour les qualifiés que pour les non qualifiés, et largement plus important pour les très qualifiés.

Ce résultat peut également traduire un biais de sélection dans l'emploi, notamment pour les plus jeunes et les plus âgés. Ainsi, le faible salaire moyen des moins de 25 ans peut s'expliquer en partie par une entrée plus tardive sur le marché du travail des salariés qui ont suivi des études longues. De même, la valeur élevée du salaire moyen après 55 ans peut provenir en partie d'une sortie de l'activité plus rapide pour les moins qualifiés, dont les salaires sont les plus bas.

### ⑨ Profil par âge et qualification du coût salarial horaire moyen

En francs/heure, année 2000



Source : DADS 2000, Insee

## Sources

Les résultats présentés ici se rapportent aux salariés du secteur privé et proviennent des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) de 1994 à 2000, qui sont des données disponibles par établissement pour chaque entreprise. Seules les sociétés, les entreprises individuelles, les grandes entreprises nationales et les associations sont prises en compte. Les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, bien que faisant partie du champ des DADS, ont été exclus de cette étude.

## Définitions

**niveaux de qualification** : la répartition simplifiée en trois niveaux de qualification utilisée dans ce texte est définie à partir de la catégorie socioprofessionnelle.

**très qualifiés** : cette catégorie regroupe les ingénieurs, techniciens, cadres et professions intermédiaires.

**qualifiés** : regroupe les ouvriers qualifiés et employés administratifs des entreprises.

**non-qualifiés** : regroupe les ouvriers non qualifiés, ainsi que les agents de surveillance, employés de commerce et personnels des services directs aux particuliers.

**équivalent année-travail** : tous les effectifs sont exprimés en équivalent année-travail, c'est-à-dire qu'ils sont pondérés par le nombre de jours travaillés dans l'année. Cette pondération permet d'éviter les doubles comptes. Ainsi, un salarié qui aura changé d'emploi en cours d'année et aura par exemple travaillé six mois dans un établissement et six mois dans un autre ne sera compté qu'une seule fois.

**établissement** : un établissement est défini par une unité géographique, dans laquelle une entreprise exerce tout ou partie de son activité économique.

**proportion de temps complet** : calculée comme le rapport du nombre de jours travaillés par des salariés déclarés à temps complet sur le total du nombre de jours travaillés dans les DADS. Elle correspond à une moyenne du taux de temps complet dans les établissements, pondérée par la taille de ces établissements. Calculée ainsi, la proportion de temps complet résultant est en moyenne 10 points au-dessous de celle qui est habituellement calculée à partir de l'enquête Emploi (autour de 85%).

Cette différence provient principalement d'une différence de définition des salariés à temps complet retenus dans les DADS par rapport à l'enquête Emploi : le champ du temps complet dans les DADS inclut en effet les salariés travaillant à 80 %, mais exclut, en plus du temps partiel proprement dit, tous les postes intérimaires, saisonniers et les salariés à domicile.

**coût salarial horaire moyen** : calculé comme le quotient du coût salarial total pour les salariés d'une catégorie de qualification, sur le nombre total d'heures travaillées par cette catégorie. Il est donc égal à la moyenne des coûts horaires moyens par entreprise, pondérée par l'effectif de l'entreprise en équivalent temps complet dans la catégorie considérée.

**coût salarial relatif** : par rapport aux plus jeunes, le coût salarial relatif des salariés âgés désigne le quotient du coût salarial moyen du groupe des 50 ans et plus sur celui du groupe des 25-49 ans.

**effets propres** : ils sont issus d'une modélisation décomposant le « *logit* » de la part des travailleurs âgés dans l'emploi total en une combinaison linéaire d'effets du secteur, de la qualification, de la tranche de taille d'établissement et de la région. Par exemple, l'effet propre du secteur sur la part de travailleurs âgés indique si le secteur emploie une plus ou moins grande proportion de travailleurs âgés que la moyenne lorsqu'on neutralise le fait qu'il emploie une main-d'œuvre plus ou moins qualifiée que la moyenne, dans des établissements de plus ou moins grande taille, avec une répartition régionale qui peut différer de la répartition régionale moyenne.

## Bibliographie

Anglaret David et Cancé Raphaël : « Le papy-boom renforce l'activité des seniors », *Premières synthèses*, n°15.2, avril 2002, Dares.

Aubert Patrick : « La situation des salariés âgés du secteur privé », Document de travail du Département des études économiques d'ensemble, à paraître en 2003, Insee.

Brunet François et Richet-Mastain Lucile : « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », *Premières Synthèses*, n°15.3, avril 2002, Dares.

« Activité professionnelle et vieillissement », *Dossiers thématiques* n°19, 2001, Insee - Liaisons sociales - Dares.

INSEE PREMIERE figure dès sa parution sur le site Internet de l'Insee : [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

### BULLETIN D'ABONNEMENT A INSEE PREMIERE

A RETOURNER A : INSEE Info Service, Service Abonnement B.P. 409, 75560 Paris CEDEX 12  
Tél. : 01 53 17 88 45 Fax : 01 53 17 89 77

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIERE - Tarif 2003

Abonnement annuel =  70 € (France)  87 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : \_\_\_\_\_ Activité : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_ Tél : \_\_\_\_\_

Ci-joint mon règlement en Euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : \_\_\_\_\_ €.

Date : \_\_\_\_\_ Signature

**Direction Générale** :  
18, Bd Adolphe-Pinard  
75675 Paris cedex 14  
**Directeur de la publication** :  
Jean-Michel Charpin  
**Rédacteur en chef** :  
Daniel Temam  
**Rédacteurs** : R. Baktavatsalou,  
C. Benveniste, C. Dulon,  
A.-C. Morin  
**Maquette** : L. Jean  
Code Sage IP03910  
ISSN 0997 - 3192  
© INSEE 2003

  
**INSEE**  
INSTITUT NATIONAL  
DE LA STATISTIQUE  
ET DES ÉTUDES  
ÉCONOMIQUES