

En Corse, les personnes âgées de 50 à 64 ans, et en particulier les femmes, sont plus rarement en emploi qu'ailleurs. Fin 2006, 11 300 salariés seniors travaillent dans le secteur privé, soit 21 % des postes.

Ces actifs sont très présents au sein des emplois les plus qualifiés. Ils sont ainsi fréquents dans les secteurs financiers et immobiliers qui ont souvent recours à des personnels d'encadrement. Néanmoins, de nombreux seniors occupent des postes peu qualifiés. Leurs emplois sont stables mais assez souvent à temps partiel.

Par ailleurs, leur expérience est un facteur favorable à l'embauche. Ainsi, durant l'année 2006, 2 300 seniors ont été recrutés dans le secteur privé, en particulier dans la construction.

De plus, de nombreux seniors sont salariés dans le semi-public, ils y occupent un tiers des postes.

Ils sont également très présents parmi les actifs non salariés, chefs des multiples petites entreprises qui caractérisent l'appareil productif insulaire.

Barbara LUQUET



L'emploi des seniors en Corse, des situations très contrastées

Comme partout ailleurs, la Corse est confrontée au vieillissement démographique et les personnes âgées de 50 ans ou plus occupent une place grandissante au sein de la population. En 2005, elles représentent 39 % des résidents contre 36 % en 1999. En effet, une partie de la génération nombreuse des baby-boomers atteint désormais 50 ans. De plus, la Corse, qui est une région très attractive, bénéficie de fortes migrations de personnes ayant dépassé la cinquantaine. Ainsi, 27 % des migrants vers la Corse ont 50 ans ou plus, contre 17 % au niveau national. Ces arrivées sur l'île amplifient le vieillissement de la population qui est plus marqué que sur le continent (où 34 % de la population dépasse 50 ans).

■ Le vieillissement de la population affecte le marché du travail

Vieillesse et attractivité sont des phénomènes qui ont évidemment des conséquences sur le marché du travail. Dans la région, la population active est ainsi plus âgée qu'ailleurs : la part des 50-64 ans est de 23 %, soit 1 point de plus qu'en France métropolitaine. Parallèlement, les seniors sont plus souvent inactifs que sur le continent, en raison notamment des fortes migrations de retraités. Sur l'île, 50 % des 50-64 ans sont actifs contre 57 % au niveau national. Au total, de nombreux seniors vivent ou s'installent en Corse mais ils y travaillent moins souvent qu'en moyenne nationale.

Ainsi, en 2005, 46 % des personnes âgées de 50 à 64 ans ont un emploi contre 52 % en France métropolitaine. La faiblesse de l'emploi insulaire n'est pas propre aux seniors. L'écart avec la moyenne nationale est même plus important chez les actifs de 30 à 49 ans. Néanmoins, le taux d'emploi des seniors

Passé 60 ans les Corses travaillent plus souvent qu'au niveau national

Taux d'emploi par sexe et tranche d'âge en 2005 (%)

	Corse			France		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
15 - 29 ans	47,8	35,9	42,0	50,4	42,8	46,6
30 - 49 ans	84,1	63,4	73,4	87,3	74,5	80,8
50 - 64 ans	55,1	37,2	46,2	56,9	47,9	52,3
dont : 50 - 54 ans	76,6	55,4	66,1	83,3	70,1	76,6
55 - 59 ans	58,0	39,1	48,6	58,3	49,5	53,8
60 - 64 ans	24,5	13,9	19,1	14,9	12,7	13,7

Source : Insee, Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007.

place l'île en avant-dernière place du classement régional devant le Languedoc-Roussillon. En particulier, les seniors les « plus jeunes » sont beaucoup moins souvent en emploi que sur le continent. Cette tranche des 50-54 ans est très fréquemment inactive en Corse. En revanche, à partir de 55 ans, le taux d'emploi sur l'île se rapproche de la moyenne nationale. Il la dépasse même chez les seniors les plus âgés.

Les femmes de plus de 50 ans très souvent inactives

La faible participation des seniors au marché du travail est surtout prégnante chez les femmes. Seulement 37 % des femmes de 50 à 64 ans ont un emploi en Corse, contre 48 % au niveau national. Ce taux d'emploi est le plus faible de toutes les régions métropolitaines. Comme dans l'ensemble des régions européennes du pourtour méditerranéen, les femmes sont très souvent inactives en Corse. Par ailleurs, leur retrait du marché du travail est plus précoce que sur le continent. En effet, dans la région, la proportion de femmes qui travaillent diminue dès 50 ans, alors qu'elle demeure relativement stable au niveau national. A l'inverse, les hommes de plus de 50 ans ne sont pas exclus du marché du travail en Corse. Leur taux d'emploi est proche de la moyenne métropolitaine. De plus, la cessation d'activité des hommes est plus progressive que sur le continent. Ainsi, à partir de 57 ans, la proportion d'hommes occupant un emploi est supérieure à la moyenne nationale. Parmi les 60-64 ans, 25 % des hommes travaillent contre 15 % sur le continent.

Loin de l'objectif de Lisbonne

Avec un taux d'emploi des 55-64 ans à 35 % en 2005, la Corse est loin de l'objectif fixé par le Conseil européen de Lisbonne en mars 2000. La cible pour chacun des pays membres est en effet de 50 % à l'horizon 2010. A mi-parcours, aucune région métropolitaine, excepté l'Île-de-France, n'est proche de cet objectif, la moyenne nationale étant de 37 %. En Corse, c'est à 59 ans pour les hommes et dès 55 ans pour les femmes que le taux d'emploi passe sous la barre des 50 %.

Un emploi salarié du privé sur cinq occupé par un senior

Si les personnes âgées de 50 à 64 ans sont peu nombreuses à travailler, elles occupent néanmoins 21 % des postes salariés du secteur privé, soit 11 300 emplois

Plus de seniors en Corse parmi les cadres et les ouvriers

Répartition des postes du secteur privé par tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle en 2006 (%)

	Cadres et chefs d'entreprises salariés		Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble de l'économie privée
Corse							
15 - 29 ans	7,4	17,7	27,8	22,0	33,5	23,3	
30 - 49 ans	55,9	60,2	55,8	56,1	45,9	55,6	
50 - 64 ans	36,7	22,1	16,4	21,9	20,6	21,1	
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Var							
50 - 64 ans	32,3	23,3	18,9	20,3	19,3	21,4	

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

fin 2006. Elles sont presque aussi nombreuses que les jeunes de 15 à 29 ans. Dans le Var, département qui présente des caractéristiques socio-économiques proches de celles de la région Corse, la part des seniors dans l'économie privée est similaire. En raison de l'âge légal de départ à la retraite, les seniors salariés ne se répartissent pas uniformément au

sein de la classe d'âge 50-64 ans. La moitié d'entre eux a en effet moins de 55 ans et seulement 12 % ont 60 ans ou plus. Ils sont un peu plus âgés que dans le Var où 10 % ont dépassé 60 ans.

En Corse, l'emploi salarié privé est peu féminisé quel que soit l'âge. Mais, les femmes de plus de 50 ans sont encore plus rares sur le marché de l'emploi que les plus jeunes. Seulement 37 % des salariés seniors sont des femmes, contre 47 % dans le Var. Influencé par des facteurs socioculturels, le travail des femmes, en particulier des 50-64 ans, demeure en effet limité sur l'île. Moins souvent actives que les hommes, leur cessation d'activité est aussi plus précoce. Chez les seniors les plus âgés, de 60 à 64 ans, les femmes sont donc encore moins nombreuses (31 % des emplois).

■ Les cadres souvent seniors

Une caractéristique majeure des seniors en emploi est leur niveau de qualification globalement élevé. Plus les emplois sont qualifiés, plus ils sont occupés par des seniors. Ainsi, 37 % des cadres ou chefs d'entreprise salariés ont dépassé la cinquantaine (5 points de plus que dans le Var). Les personnels d'encadrement travaillent d'ailleurs plus longtemps que les autres. Dans la région, 21 % d'entre eux, soit 1 000 salariés, occupent un emploi au-delà de 55 ans. Cette proportion est deux fois plus élevée que dans les autres catégories socioprofessionnelles. La surreprésentation des seniors, notamment les plus âgés, est surtout marquée chez les chefs d'entreprise salariés. La moitié a en effet plus de 50 ans.

Les 50-64 ans ne sont que très légèrement surreprésentés dans les emplois moyennement qualifiés, tels que les professions intermédiaires ou les ouvriers qualifiés. Dans le Var, la part de seniors parmi les professions intermédiaires est voisine de la Corse mais ils sont en revanche un peu moins présents parmi les ouvriers qualifiés. Comme leurs cadets, les seniors ouvriers qualifiés exercent principalement dans la construction et, dans une moindre mesure, le commerce et la réparation automobile (par exemple en tant que mécaniciens). Malgré leur expérience, les seniors ne sont pas absents des emplois les moins qualifiés. En Corse, 1 200 occupent des postes d'ouvriers non qualifiés. Ils sont assez âgés : 50 % ont plus de 55 ans et 14 % dépassent la soixantaine. Les emplois d'ouvriers non

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors (2006-2010)

Il a pour principale ambition d'augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans d'environ deux points par an sur la période 2006-2010, pour atteindre l'objectif fixé par la Stratégie de Lisbonne pour 2010 : un taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % (37% en France à l'heure actuelle). Il est décliné en 5 objectifs majeurs :

Objectif 1 – *Faire évoluer les mentalités et l'image des seniors auprès des entreprises.*

Objectif 2 – *Favoriser le maintien des seniors dans l'emploi, par une politique d'entreprise de prévention et d'anticipation en faveur des plus de 50 ans via la formation professionnelle, la politique contractuelle et le développement d'actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (mobilisation du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) et de l'ANACT).*

Objectif 3 – *Favoriser le retour à l'emploi des seniors, en adaptant les contrats de travail aux salariés de 50 ans et plus (adaptation du recours au CDD pour les 57 ans et plus), refuser toute discrimination à l'embauche liée à l'âge, supprimer à terme (2010) la contribution Delalande* et renforcer l'aide dégressive à l'employeur pour l'embauche de salariés de plus de 50 ans afin de faciliter leur recrutement, encourager la création et la reprise d'entreprise par les plus de 50 ans, notamment par la mise en place de mécanisme d'intéressement à la reprise d'activité.*

Objectif 4 – *Aménager les fins de carrière, en favorisant la transition entre activité et retraite : passage à temps partiel tout en continuant à cotiser pleinement pour la retraite, promotion de la retraite progressive qui permet de percevoir une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel, etc.*

Objectif 5 – *Assurer un suivi tripartite sur le long terme du plan, avec la mise en place d'un comité de suivi permanent composé de 5 représentants de l'Etat, 5 représentants de syndicats de salariés, 5 représentants de syndicats d'employeurs et organisations professionnelles.*

***La contribution (Jean Pierre) Delalande** (loi du 10 juillet 1987) est une taxe que doivent payer les entreprises qui licencient des salariés de plus de 50 ans. Initialement destinée à dissuader les entreprises de licencier les seniors, cette contribution a abouti à l'effet inverse : les entreprises licencient les salariés qu'elles ne sont pas sûres de vouloir garder quelques mois avant leur 50^e année.

qualifiés sont ceux qui concentrent la part la plus élevée de sexagénaires après ceux d'encadrement (16 %).

■ Les employés de commerce dépassent rarement la cinquantaine

La catégorie des employés est la plus répandue dans l'économie insulaire. Ce constat vaut aussi pour les plus de 50 ans, 29 % d'entre eux étant des employés. Toutefois, les seniors sont nettement sous-représentés au sein de cette catégorie socioprofessionnelle. En effet, ils n'occupent que 16 % des postes d'employés alors que leur poids global dans l'économie privée est de 21 %. Cette faible présence s'observe également dans le Var mais dans une moindre mesure. Deux raisons principales expliquent ce phénomène. D'une part, les postes d'employés sont généralement jeunes et peu qualifiés. Ils ne nécessitent pas de main-d'œuvre expérimentée. D'autre part, ce type d'emploi est traditionnellement féminin. Or, la participation des femmes de plus de 50 ans au marché du travail est limitée en Corse. C'est particulièrement vrai pour les employés de commerce. En effet, des professions telles que vendeurs ou caissiers sont majoritairement occupées par des jeunes et le plus souvent par des femmes. Les seniors y sont donc peu présents (13 % des salariés). Les employés de plus de 50 ans sont plus fréquents dans les fonctions administratives (17 % des postes). Près de 1 200 seniors sont ainsi employés administratifs.

■ L'immobilier emploie fréquemment des seniors

Tous les secteurs d'activité emploient des seniors. En outre, la proportion de salariés âgés de 50 à 64 ans est assez homogène entre les différentes branches de l'économie privée. Néanmoins, un secteur est d'autant plus employeur de seniors

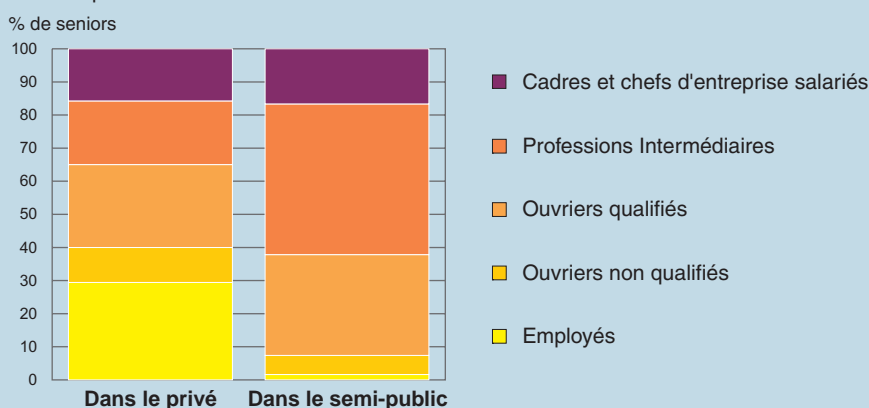
Davantage de seniors dans le semi-public que dans le privé

En Corse, le secteur semi-public emploie beaucoup plus de seniors que le privé. En 2006, les plus de 50 ans y concentrent en effet 34 % des emplois contre 21 % dans le secteur privé. Il s'agit essentiellement de salariés des anciennes grandes entreprises nationales : La Poste, France Telecom et EDF regroupent près de 90 % des seniors du semi-public. La surreprésentation des seniors dans ces entreprises s'explique par la vague de recrutements qu'elles ont opérés au cours des années 70. La rotation de main d'œuvre y étant plus faible que dans le privé, les salariés sont majoritairement restés en poste depuis leur embauche et ont désormais plus de 50 ans. En revanche, les salariés de plus de 60 ans sont plus rares dans le semi-public que dans le privé.

Le secteur semi-public offre, plus que le privé, des emplois très qualifiés aux seniors : 43 % des cadres ont plus de 50 ans contre 37 % dans l'économie privée. De même, 38 % des professions intermédiaires sont occupées par un senior contre seulement 22 % dans le privé.

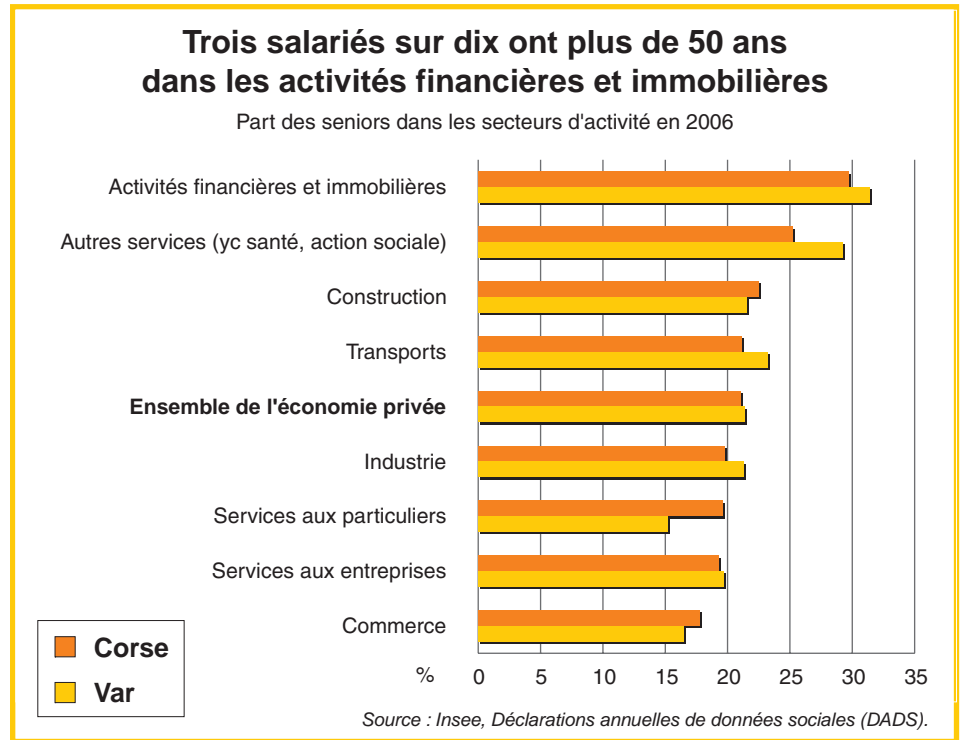
Répartition des seniors par catégorie socioprofessionnelle

Comparaison privé et semi-public



Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

qu'il est riche en emplois qualifiés. Ainsi, les 50-64 ans sont surreprésentés dans les secteurs des activités financières et immobilières. Ceux-ci en emploient 30 % dans leurs effectifs, contre 21 % pour l'ensemble de l'économie privée. Ces secteurs à haut niveau de qualification recourent fréquemment à des salariés expérimentés en Corse, tout comme dans le Var. Un senior sur cinq qui y travaille occupe des fonctions d'encadrement. Les seniors qui exercent dans ces secteurs ne sont pas particulièrement âgés. Une faible part dépasse 60 ans. Ce constat global masque toutefois certains disparités. En effet, les activités immobilières emploient plus fréquemment des seniors que les activités financières. Au sein de l'immobilier, il ne s'agit pas exclusivement de cadres mais aussi d'ouvriers non qualifiés, en particulier les concierges.



De nombreux seniors non qualifiés dans la construction

Par ailleurs, les services de santé et d'action sociale ont aussi souvent recours à des salariés de plus de 50 ans. Ils sont majoritairement qualifiés, comme les cadres médicaux par exemple. Mais il peut s'agir également de seniors opérant dans le domaine de l'aide à domicile. La surreprésentation de seniors dans ces secteurs s'observe aussi dans le Var.

La construction est également un secteur employeur de seniors. Plus de 2 000 salariés du BTP dépassent la cinquantaine. Ils représentent 22 % de la main-d'œuvre, davantage que dans le reste de l'économie privée insulaire et que dans le Var. En Corse, la plupart des seniors de la construction occupent un emploi d'ouvrier. Ils sont le plus souvent qualifiés mais près de 500 d'entre eux n'ont aucune forme de qualification. La part d'ouvriers non qualifiés parmi les seniors du BTP est très nettement supérieure à celle du Var. Par ailleurs, plus de 200 ouvriers de la construction ont plus de 60 ans.

Les seniors sous-représentés dans l'hôtellerie-restauration

A l'inverse, certains secteurs sont en Corse moins pourvus en personnel expérimenté. C'est surtout le cas du commerce où à peine 18 % des salariés ont plus de 50 ans, soit 1 point de plus que dans le Var. Ce secteur, très féminisé et n'exigeant pas de qualification particulière, est peu propice à la main-d'œuvre « âgée ». Par ailleurs, les seniors exerçant dans le commerce sont majoritairement non salariés, chefs de leur propre entreprise.

Les 50-64 ans sont légèrement sous-représentés dans les services aux particuliers. En Corse, ce secteur est cependant beaucoup plus riche en seniors que dans le Var : 20 % des effectifs contre 15 % fin 2006. Sur l'île, les trois quarts d'entre eux exercent des fonctions dans l'hôtellerie ou la restauration. Sur l'ensemble de l'année, le poids des seniors dans ce type d'activités est nettement plus faible. Elles génèrent en effet beaucoup d'emplois saisonniers qui les concernent rarement.

L'industrie emploie 900 salariés de plus de 50 ans. Ils représentent 20 % des effectifs du secteur, un peu moins que dans le reste de l'économie privée. Ils sont à peine plus fréquents dans le Var. Les conditions d'emploi dans l'industrie sont très

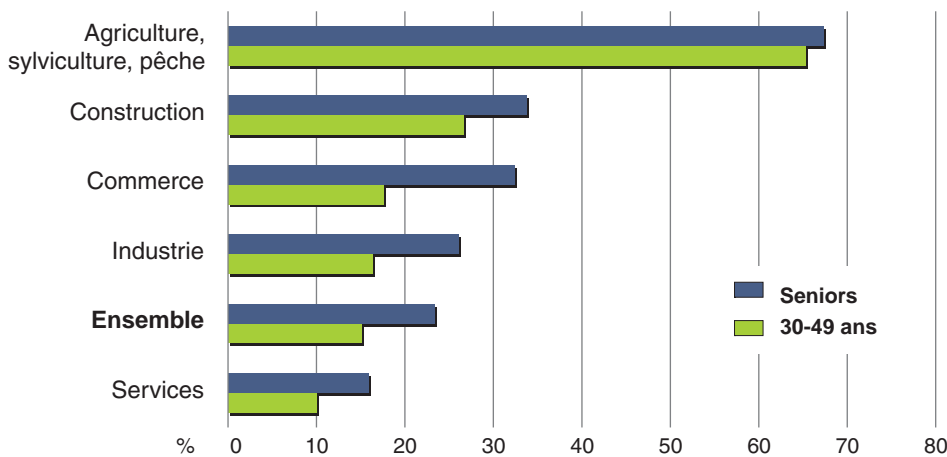
Près d'un senior actif sur quatre n'est pas salarié

En Corse, plus de 6 100 seniors occupent un emploi non salarié en 2005. Cette forme d'emploi est plus courante que dans toute autre région métropolitaine. Elle concerne 23 % des actifs de plus de 50 ans contre 16 % au niveau national. Ce phénomène s'explique essentiellement par la spécificité de l'appareil productif insulaire composé d'un nombre important de très petites entreprises. Les dirigeants de ces établissements sont le plus souvent non salariés et ont fréquemment dépassé la cinquantaine.

Ainsi, tous âges confondus, la part des non salariés dans l'emploi total insulaire atteint 16 %, de loin la plus forte proportion de toutes les régions métropolitaines. En outre, chez les non salariés, 37 % ont en Corse plus de 50 ans. Ces seniors non salariés seront confrontés à la transmission de leur entreprise, et pour certains à très court terme : 18 % d'entre eux dépassent en effet 60 ans contre 12 % au niveau national. La question est d'autant plus cruciale pour les quelque 2 600 seniors employeurs. Les effectifs de l'agriculture sont en majorité non salariés. Parmi eux figurent

plus de 1 000 seniors, le plus souvent exploitants agricoles. Le commerce est également un secteur où cette forme d'emploi est particulièrement fréquente. Il occupe près de 1 200 seniors non salariés. Dans la construction, les seniors non salariés sont également surreprésentés. Ce secteur, composé d'une multitude de petites structures productives, compte en effet un nombre important de chefs d'entreprise, souvent âgés.

Poids de l'emploi non salarié sur l'emploi total par secteur en Corse en 2005



Source Insee, Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007.

voisines que l'on soit senior ou non. Ainsi, les plus de 50 ans, comme leurs cadets, exercent essentiellement dans l'industrie agroalimentaire et sont majoritairement ouvriers. Toutefois, le personnel d'encadrement, rare dans ce secteur, est très souvent âgé. Un cadre sur trois dépasse 50 ans.

Des salariés en CDI pour la plupart

Les seniors occupent en très grande majorité un emploi à durée indéterminée. En Corse, 93 % des 50-64 ans sont en contrat à durée indéterminée (CDI) contre 85 % pour les moins de 50 ans. Cette proportion est supérieure à celle du Var où 90 % des 50-64 ans sont en CDI. Chez les seniors, les femmes sont aussi souvent en CDI que les hommes, alors qu'elles le sont nettement moins chez les salariés de moins de 50 ans. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle ou le secteur d'activité, les seniors disposent plus fréquemment que leurs cadets de contrats à durée

indéterminée. En particulier, la quasi-totalité des cadres de plus de 50 ans bénéficient d'un emploi stable : 97 % sont en CDI contre 93 % pour les moins de 50 ans. Parallèlement, la catégorie des ouvriers non qualifiés est celle où l'emploi à durée indéterminée est le plus faible. Pourtant, les seniors sont 89 % à y travailler en CDI, proportion de 10 points supérieure à celle des moins de 50 ans.

Un emploi toujours plus stable pour les seniors

Part des CDI par tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle en 2006 en Corse (%)

	Moins de 50 ans	50 - 64 ans	Ensemble
Cadres et chefs d'entreprise salariés	92,6	96,9	94,2
Professions intermédiaires	87,9	94,3	89,3
Employés	81,4	91,1	83,0
Ouvriers qualifiés	87,6	91,8	88,5
Ouvriers non qualifiés	78,5	88,6	80,6
Total	84,5	92,5	88,0

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Par ailleurs, la part de seniors en CDI est assez homogène entre les secteurs d'activité. Même le commerce, pourtant exposé à de nombreux mouvements de main-d'œuvre, compte 94 % de seniors en CDI, contre 85 % chez les salariés plus jeunes.

■ Plus d'emplois à temps partiel que chez les moins de 50 ans

L'emploi des seniors est très majoritairement stable mais assez souvent à temps partiel. Ainsi, 23 % des 50-64 ans occupent un poste à temps partiel, soit deux points de plus que les moins de 50 ans. L'écart est particulièrement accentué pour les hommes. Ce phénomène n'est pas propre à la Corse. Dans le Var, le temps partiel est encore plus fréquent et concerne 28 % des seniors. Ce type d'emploi traduit essentiellement la cessation progressive d'activité, qu'elle soit contrainte ou choisie. Ainsi, le temps partiel n'est pas plus fréquent chez les « jeunes seniors » ayant moins de 55 ans que pour les salariés âgés de 30 à 49 ans. Il se développe en revanche à partir de 55 ans et plus encore après 60 ans. Pour ces derniers, qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite, le temps partiel reflète plutôt le choix d'une activité réduite.

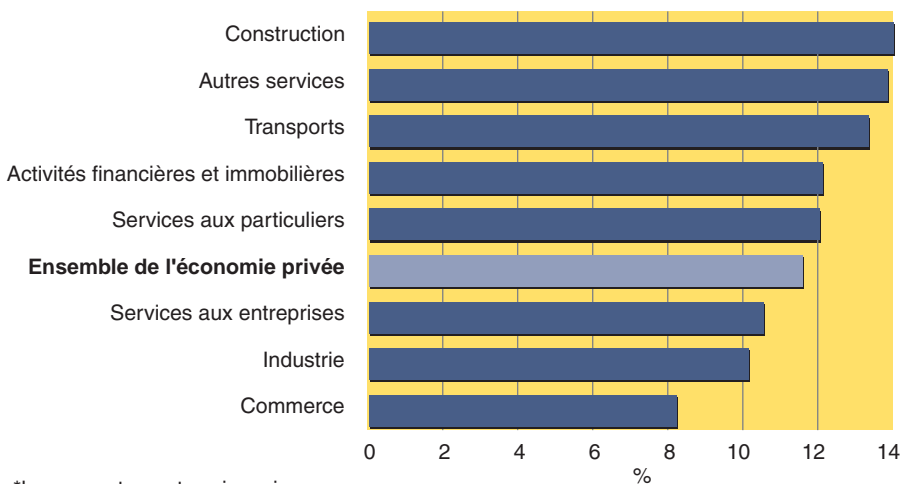
■ 2 300 seniors embauchés en 2006

Cette photographie de l'emploi en fin d'année masque les mouvements de main-d'œuvre qui ont lieu au fil des mois. Tout au long de l'année, pour répondre aux besoins du système productif, l'emploi est en effet rythmé par des embauches et des fins de contrats qui concernent les jeunes salariés mais également les seniors.

Ainsi, pendant l'année 2006, plus de 2 300 salariés âgés de 50 à 64 ans ont été embauchés dans le secteur privé (hors saisonniers). Ces recrutements de seniors représentent 12 % des embauches totales, soit deux fois moins que leur poids dans l'emploi en fin d'année. Occupant surtout des emplois durables, les seniors sont en effet moins concernés par les mouvements de main-d'œuvre. Ils n'en sont toutefois pas exclus, y compris les plus âgés. Ainsi, près de 1 100 personnes de plus de 55 ans ont été embauchées en 2006. En revanche, les seniors ne profitent que marginalement de l'emploi généré par l'activité saisonnière. Les embauches saisonnières ne concernent que 850 seniors, soit 7 % de l'ensemble des recrutements sur la saison.

Les seniors plus souvent recrutés dans le BTP

Proportion de seniors parmi les salariés embauchés* dans le privé en 2006 en Corse selon le secteur d'activité



*hors recrutements saisonniers

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

■ Une main-d'œuvre recrutée pour son expérience et sa qualification

C'est souvent pour satisfaire ses besoins en personnel qualifié qu'une entreprise recrute un senior. Ainsi, 22 % des cadres embauchés en 2006 ont plus de 50 ans, alors que les seniors ne représentent que 12 % des embauches totales. De même, l'expérience des seniors est particulièrement recherchée s'agissant de postes d'ouvriers qualifiés. Quelque 700 ouvriers qualifiés de plus de 50 ans ont trouvé un emploi en 2006, en majorité dans le secteur de la construction.

Le BTP concentre ainsi un quart des embauches de seniors, soit près de 600 personnes. Ce secteur d'activité, marqué à la fois par un fort renouvellement de main-d'œuvre et des tensions sur son personnel qualifié, a souvent recours à des

salariés ayant dépassé la cinquantaine. Si ces embauches concernent en premier lieu des ouvriers qualifiés, elles s'adressent également à des ouvriers sans qualification particulière. Ainsi, malgré la pénibilité des postes, environ 200 ouvriers non qualifiés de plus de 50 ans ont trouvé un emploi dans la construction en 2006. Inversement, le commerce fait rarement appel à de la main-d'œuvre âgée. Seulement 8 % des recrutements (hors saisonniers) de ce secteur concernent du personnel de plus de 50 ans.

Lorsqu'ils sont recrutés après 50 ans, les salariés n'obtiennent pas un emploi particulièrement stable et durable. En effet, malgré leur expérience et leur niveau de qualification globalement élevé, ils ne sont pas plus souvent que les autres embauchés en CDI : 57 %. Dans la construction, secteur où les embauches en CDI sont les plus fréquentes, les seniors en bénéficient même moins souvent que les 30-49 ans (66 % contre 76 %).

■ Un tiers des contrats d'embauche rompus dans l'année

Pour les seniors comme à tout âge, obtenir un emploi ne garantit pas de le garder. Ainsi, une embauche (hors saison) de senior sur trois se solde par une rupture de contrat avant la fin de l'année, proportion identique à celle des 30-49 ans. Ces ruptures concernent essentiellement les contrats courts, à durée déterminée. En revanche, lorsqu'ils obtiennent un emploi en CDI, il est beaucoup plus rare que celui-ci soit interrompu en cours d'année. Les motifs d'interruption peuvent provenir de l'employeur ou du salarié, être volontaire ou non. Un contrat peut se terminer suite à une fin d'activité de l'établissement ou être lié à un problème économique nécessitant un licenciement. Il peut s'agir d'une démission volontaire ou simplement d'un départ en retraite.

Pour en savoir plus

Champ

Sauf mention contraire, sont concernés les emplois du secteur privé hors agricole. Sont exclus tous les autres types de contrats tels que le Contrat nouvelles embauches (CNE) ou le contrat intérim, et également tous ceux qui font l'objet d'une aide particulière de l'Etat.

Sources

Enquêtes Annuelles de Recensement (EAR 2004-2007) : les résultats présentés sont issus d'estimations réalisées à partir du cumul des quatre premières enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007. Ils décrivent une situation moyenne datée de mi-2005. Ils portent sur la population de 15 à 64 ans.

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) - validité 2006 : cette formalité déclarative, que doit accomplir annuellement toute entreprise employant des salariés, est destinée aux administrations sociales et fiscales. Les employeurs sont tenus de communiquer diverses informations pour tous leurs salariés (hors intérimaires).

Définitions

Senior : personne âgée de 50 à 64 ans.

Population active : regroupe la population ayant un emploi, les chômeurs et les militaires du contingent.

Taux d'activité : rapport entre la population active et la population totale de même sexe et de même âge.

Taux d'emploi : rapport entre la population ayant un emploi et la population totale de même sexe et de même âge.



Direction régionale de Corse

Résidence du Cardo, rue des Magnolias

B.P. 907 - 20700 Ajaccio cedex 9

Téléphone : 04 95 23 54 54 - Télécopie : 04 95 23 54 79 - www.insee.fr/corse