



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE

DIRECTION RÉGIONALE
DES ENTREPRISES,
DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI



INSEE
PAYS DE LA LOIRE

Dossier

www.insee.fr/pays-de-la-loire

N° 37 - Juin 2010



L'emploi des seniors en Pays de la Loire : enjeux et perspectives



INSEE
PAYS DE LA LOIRE

INSTITUT NATIONAL
DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES

┌ **DIRECTEUR DE LA PUBLICATION**
Jean-Paul FAUR

┌ **RÉDACTEUR EN CHEF**
David MARTINEAU

┌ **SECRÉTAIRE DE RÉDACTION /
CONTACT PRESSE**
Véronique REMONDINI

┌ **CONCEPTION - COORDINATION**
Christophe FOUCHARD (Insee)

┌ **RÉDACTION**
Pascale CHEVALIER,
Jean COLLOBERT,
Christophe FOUCHARD,
Sébastien SEGUIN (Insee)
Jean-Yves HAMON,
Anne-Laurence LEMASSON (Direccte)
Didier MARTIN (Pôle emploi)
Véronique MELQUIOND (Carif-Oref)
Patrick CHAILLOT (Aract)

┌ **EXPLOITATION DES DONNÉES**
Brigitte ALLAIN

┌ **CARTOGRAPHIE**
Sylvain BOMMELLE

┌ **MISE EN PAGE - IMPRIMEUR**
Imprimerie Grand Large

La réalisation de cet ouvrage a été coordonnée par la Direction régionale de l'Insee et la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) des Pays de la Loire. Les organismes suivants ont été associés à la réalisation de cette étude :

- Direction régionale de Pôle emploi ;
- Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation (Carif-Oref) ;
- Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

Le comité de suivi de l'étude était composé de :

- Brigitte ALLAIN, Daniel BRONDEL,
Pascale CHEVALIER, Jean COLLOBERT,
Christophe FOUCHARD, David MARTINEAU,
Sébastien SEGUIN (Insee) ;
- Odile HARIÉ, Anne-Laurence LEMASSON (Direccte) ;
- Didier MARTIN (Pôle emploi) ;
- Véronique MELQUIOND (Carif-Oref) ;
- Patrick CHAILLOT (Aract).

Photos : Fotolia

Dépôt légal 2^{ème} trimestre 2010

Code Sage 04044

ISBN 978-2-11-056131-9

ISSN 1637-665X

© INSEE Pays de la Loire - Juin 2010

INSEE Pays de la Loire

105, rue des Français Libres
BP 67401 – 44274 NANTES Cedex 2
Tél. : 02 40 41 75 75
Fax : 02 40 41 79 39

Informations statistiques au
09 72 72 4000 (prix d'un appel local)
www.insee.fr/pays-de-la-loire

Le maintien des seniors en emploi et l'anticipation des besoins de main-d'œuvre résultant des départs massifs en retraite des générations nombreuses du baby-boom constituent des enjeux se situant au cœur des préoccupations des décideurs en charge des politiques publiques.

En 2006, l'État a lancé un plan national pour l'emploi des seniors 2006-2010, qui se décline en quatre objectifs majeurs : faire évoluer les représentations socioculturelles, favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, favoriser leur retour à l'emploi et aménager les fins de carrière. En mai 2009, l'État relance la mobilisation des entreprises par une mesure financière fortement incitative.

Le rapport « Prospective Métiers-Qualifications: les métiers en 2015 » publié en 2007 par le Centre d'analyse stratégique et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail (Dares) a mis en évidence les adaptations nécessaires dans les stratégies de recrutement des entreprises qui seront confrontées à de nouveaux défis comme gérer des carrières plus longues et un effectif de plus en plus âgé.

Les colloques organisés en 2008 respectivement par la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur la qualité de l'emploi des seniors et par l'Insee Pays de la Loire sur les incidences du vieillissement de la population ont pour leur part souligné la nécessité d'analyser de façon plus approfondie ces problématiques au niveau régional.

L'Insee et la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)* ont décidé de collaborer afin de rendre compte de la situation des personnes de 50 ans et plus face à l'emploi et d'appréhender les perspectives résultant des départs massifs à la retraite en Pays de la Loire dans les prochaines années. Une première publication relative aux retraits d'activité d'ici 2020 est parue fin 2009. Au-delà d'un simple état des lieux, l'étude vise à éclairer le débat public à partir d'un diagnostic étayé par des données chiffrées et à proposer des pistes d'actions à l'appui des politiques publiques cherchant à favoriser l'emploi des seniors.

Cet ouvrage est structuré en trois grandes parties. La première partie décrit globalement la situation des personnes de 50 à 64 ans en termes de lien avec le marché du travail et expose les spécificités de la région. La deuxième partie analyse l'ampleur du phénomène de vieillissement de la population active et mesure son impact à l'horizon de 2020, en précisant les métiers et les secteurs d'activité où se concentrent les partants. La dernière partie évoque les leviers d'action pour faciliter l'emploi des seniors, que ce soit en améliorant leurs conditions de travail, en promouvant la formation professionnelle à leur égard ou encore en favorisant leur retour à l'emploi.

L'ensemble de l'étude, co-pilotée par l'Insee et la Direccte, a également associé la Direction régionale de Pôle emploi, le Carif-Oref (Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation), et l'Aract (Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail). Tous forment le vœu que ce travail alimente de façon constructive le débat sur l'emploi des seniors.

Le directeur de la Direccte
des Pays de la Loire
Alain-Louis **SCHMITT**

Le directeur régional
de l'Insee des Pays de la Loire
Jean-Paul **FAUR**

* Nouveau service créé dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, la Direccte regroupe les anciens services régionaux suivants: DRTEFP et DDTEFP, DRCCRF, DRT, DRCA, DRCE, DRIRE (Développement industriel et métrologie) et chargé de mission régional à l'intelligence économique.

Sommaire

AVANT-PROPOS >	1
SYNTHÈSE >	3
LES SENIORS DE 50 À 64 ANS EN 2006 : ÉTAT DES LIEUX >	
AVEC L'ÂGE, LE LIEN AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL SE DISTEND >	5
PEU DE SENIORS DANS LES EMBAUCHES ET LES SORTIES DE SALARIÉS DES ENTREPRISES >	12
AMPLEUR ET CONSÉQUENCES DU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE >	
DES MÉTIERS DIVERSEMMENT CONCERNÉS PAR LE VIEILLISSEMENT >	15
360 000 RETRAITS D'ACTIVITÉ DANS LES PAYS DE LA LOIRE D'ICI 2020 >	22
QUELS LEVIERS POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI DES SENIORS ? >	
PROMOUVOIR LES BONNES PRATIQUES POUR LE MAINTIEN DES SENIORS EN EMPLOI >	27
AMÉLIORER LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SENIORS >	30
FAVORISER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES SENIORS >	35
ACCROÎTRE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SENIORS >	37
FACILITER LE RETOUR À L'EMPLOI DES SENIORS >	40
POUR EN SAVOIR PLUS >	44
PARTENAIRES >	45



Sébastien SEGUIN (Insee)

À L'HEURE DU DÉBAT sur la réforme et le financement des retraites, l'augmentation de l'espérance de vie, l'entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail, le vieillissement de la population active placent la question du maintien dans l'emploi des seniors au cœur du débat public. Au-delà de l'enjeu financier de soutenabilité des régimes de retraite, c'est la capacité du tissu productif local des Pays de la Loire à répondre à l'allongement de la durée du travail qui est interrogée dans cet ouvrage.

Le taux d'emploi des seniors est en effet particulièrement bas dans la région. Si jusqu'à 55 ans les habitants de la région sont davantage en emploi qu'ils ne le sont sur le reste du territoire, c'est l'inverse au-delà de cet âge. Dans les Pays de la Loire, sur 100 personnes de 55 à 64 ans, 34 sont en emploi, bien loin de l'objectif européen du sommet de Stockholm en 2001 : atteindre en 2010 un taux d'emploi de 50 % pour cette tranche d'âge. Car si le travail est encore au centre de la vie sociale des habitants jusqu'à 55 ans, à partir de 57 ans, ceux qui sont en emploi deviennent minoritaires.

Des retraits d'activité plus précoces qu'ailleurs

Les 55-59 ans sont moins exposés au chômage que ne le sont les plus jeunes, mais ils sont nombreux à se retrouver dans des situations de cessation anticipée d'activité. Un tiers d'entre eux se sont ainsi retirés de l'activité professionnelle, que ce soit pour préretraite, retraite anticipée, ou dispense de recherche d'emploi par Pôle emploi. À ces personnes s'ajoutent celles qui ont dû quitter le monde du travail pour raisons de santé : depuis de nombreuses années, les maladies professionnelles et restrictions d'aptitude se développent. Dans cette tranche d'âge apparaît donc dans la région un « halo » très important autour du chômage.

L'âge de 60 ans correspond pour sa part à une rupture dans l'emploi : la majorité des personnes partent ainsi en retraite à cet âge, qui est depuis 1983 l'âge minimum à partir duquel s'ouvre le droit à la pension de retraite.

Selon leurs qualifications, domaines d'activités, qu'ils soient fonctionnaires ou

occupent un emploi dans une entreprise, les seniors n'ont pas la même maîtrise de leur destin d'actif. Prolonger sa carrière dans le secteur public ou retrouver un emploi dans le secteur concurrentiel relèvent notamment de problématiques totalement différentes. A cet égard, les caractéristiques structurelles de l'économie régionale et les pratiques sociales associées obèrent fortement sa capacité à continuer d'employer ses salariés âgés. En Pays de la Loire, la fonction publique est moins représentée que dans d'autres régions de France et l'industrie y occupe une place plus importante qu'ailleurs, aussi les cessations précoces d'activité y sont-elles plus nombreuses. De surcroît, la structure des qualifications n'est pas favorable aux seniors ligériens qui, de par la pénibilité de leurs travaux présents ou passés ou encore en raison de nombreuses carrières débutées dès l'âge de seize ans, quittent rapidement leur emploi après 55 ans.

Le défi à relever est donc grand dans la région des Pays de la Loire. Ce faible taux d'emploi des seniors constitue une problématique sociale : il signifie en effet pour la région qu'une proportion importante de personnes sont écartées du monde du travail. Les conséquences s'avèrent souvent fortes sur les revenus de ces dernières, leur réseau de relations, voire pour leur place dans la société. Ce faible taux d'emploi est par ailleurs une problématique économique, en diminuant le volant de ressources humaines disponibles pour l'appareil productif dans un contexte de stabilisation de la population active qui vient après des décennies de croissance soutenue.

360 000 actifs devraient quitter le monde du travail d'ici 2020

Avec la poursuite du vieillissement de la population active, l'emploi des seniors constitue une question à la fois d'actualité et d'avenir pour les employeurs et les pouvoirs publics. Dans les Pays de la Loire, bien supérieure à celle projetée au niveau national, la hausse du nombre de seniors en emploi interviendra en outre dans un contexte de stabilisation de la population active. Issus des générations du *baby-boom*, les seniors de 50 à 64 ans seront nombreux à se retirer du marché du travail dans les dix années à venir :



un tiers des actifs en emploi en 2005 cesseront ainsi leur activité professionnelle d'ici 2020. Des départs massifs interviendront dans l'éducation, la santé, l'action sociale et l'administration. Des risques existent par ailleurs en matière de transmission d'entreprises, surtout pour les plus petites d'entre elles, dans l'agriculture, l'artisanat et le commerce, de nombreux chefs d'entreprise approchant de l'âge de la retraite.

Dans ce contexte de stagnation de la population active, le renouvellement des effectifs est un enjeu majeur des dix prochaines années pour nombre de métiers. Les simulations présentées dans cet ouvrage reposent sur la double hypothèse de la poursuite des comportements de départs en retraite constatés sur un passé récent et d'un recul d'un an de l'âge moyen de départ réel en fin de carrière. Sous ces hypothèses, ce sont plus de 36 000 postes par an qui seraient concernés par un départ et donc par un enjeu de renouvellement. Notons qu'adopter une hypothèse de rupture plus importante dans les comportements de départs de fin d'activité des seniors, recul de l'âge de départ de deux ans, ne changerait pas fondamentalement la donne : 34 000 départs seraient enregistrés chaque année si cet âge de départ était repoussé de deux ans au lieu d'un an.

Des opportunités importantes de recrutement se feront donc jour dans les secteurs où les postes occupés par des seniors répondent à des besoins pérennes du tissu productif. Les ouvriers qualifiés et les métiers des services à la personne seraient ainsi parmi les plus concernés par le renouvellement de leurs effectifs. A l'horizon 2020, la structure par âge des métiers en ressortirait fortement modifiée.

L'enjeu des prochaines années est donc double : d'une part il faut prévoir, organiser et accompagner la mutation résultant du renouvellement des postes occupés par les actifs partant à la re-

traite, d'autre part il faut maintenir les seniors en emploi dans de bonnes conditions. Malgré l'attractivité non démentie de la région, les entreprises jusqu'ici habituées à disposer d'une main-d'œuvre disponible abondante vont perdre en partie ce « confort de recrutement ». Elles devront attirer les jeunes, renoncer aux cessations anticipées d'activité de leurs salariés et donc développer le « faire ensemble » plutôt que la logique du « chacun son tour ». Ceci passera probablement par des changements de pratiques de gestion du personnel, des incitations en matière salariale, de sécurité d'emploi ou de logement. Ceci supposera aussi sans doute d'adapter l'organisation et les conditions de travail à l'allongement de la durée d'activité, non seulement pour maintenir en emploi les seniors d'aujourd'hui, mais aussi pour permettre aux générations suivantes d'être en mesure de travailler longtemps et dans de bonnes conditions.

Des contraintes législatives aux bonnes pratiques pour le maintien des seniors en emploi

En lien avec l'allongement de l'activité et la nécessaire mobilité professionnelle qui en découlera, entreprises comme salariés vont devoir davantage investir dans la formation professionnelle continue, qui concerne jusqu'ici peu de salariés et de demandeurs d'emploi quinquagénaires. Certains secteurs d'activité qui semblent jusqu'ici considérer les seniors comme une variable d'ajustement de leur main-d'œuvre - moins souvent recrutés à durée indéterminée qu'aux âges précédents et subissant davantage de licenciements économiques - devront réinterroger en profondeur leurs pratiques de gestion du personnel et de valorisation du capital humain.

D'ores et déjà, nombre d'entreprises modifient leurs pratiques internes en matière d'emploi des seniors. Au-delà de ces actions individuelles, d'autres se

regroupent dans des actions collectives pour mettre en œuvre des améliorations, tandis que des secteurs ou des branches d'activité agissent pour définir un cadre favorable au développement de nouvelles pratiques. Au niveau national, le cadre législatif évolue également pour passer de logiques conduisant à « sortir » les seniors prématurément de l'emploi à des logiques favorisant leur emploi de façon durable. Après le resserrement des dispositifs de préretraites à la fin des années 1990 et la réforme des retraites de 2003, les pouvoirs publics ont ainsi montré leur volonté d'accentuer les mesures visant à augmenter le taux d'emploi des plus de 50 ans, notamment avec le « plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 », qui a été relancé en 2009 par une mesure financière fortement incitative.

Les multiples dimensions du maintien de l'emploi des seniors nécessitent de mettre en œuvre des coopérations, aussi bien au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur. Pour accompagner les entreprises, plusieurs acteurs se mobilisent en élargissant leur offre de service, comme les réseaux consulaires, les organismes paritaires collecteurs agréés - chargés de la collecte des fonds pour le financement de la formation professionnelle - ou le réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail. La dynamique gagnante pour maintenir les seniors en emploi semble bien être celle qui associe santé et compétences. Si la question de la pénibilité, qu'elle soit physique ou psychique, ne peut être écartée, l'élévation des compétences par des formations s'inscrivant dans un projet professionnel permet en effet de lutter contre l'obsolescence des savoirs et la démotivation. ■



Avec l'âge, le lien avec le marché du travail se distend

Bien que la région mobilise plutôt fortement ses ressources humaines avant l'âge de 55 ans, ce n'est plus autant le cas par la suite. Ainsi le taux d'emploi diminue dès 50 ans puis chute fortement après 55 ans. Si le travail est encore au centre de la vie sociale des habitants jusqu'à 55 ans, à partir de 57 ans plus d'une personne sur deux ne travaille plus. La structure de l'économie régionale pèse notamment fortement sur sa capacité à continuer d'employer ses salariés âgés. De plus, les cessations d'activité précoces précèdent souvent une retraite généralisée dès 60 ans. Passé cet âge, le travail devient une activité marginale.

Les seniors bénéficient de conditions de vie globalement favorables: ils sont davantage propriétaires, leur santé et leur situation financière sont globalement bonnes. Même si les seniors travaillent moins à partir de 55 ans, ils sont relativement épargnés par la pauvreté.

Brigitte ALLAIN,
Pascale CHEVALIER,
Jean COLLOBERT,
Christophe FOUCHARD
(Insee)

EN 2006, LES 610000 PERSONNES âgées de 50 à 64 ans - appelées seniors dans cette étude - représentent 18 % de l'ensemble de la population des Pays de la Loire et 28 % de la population en âge de travailler (par convention les 15-64 ans). Mais senior n'est qu'un mot. Sous ce vocable se cachent des réalités hétérogènes, que ce soit en termes de lien avec le marché du travail que de conditions de vie. Entre un médecin de 64 ans, un ouvrier du bâtiment de 50 ans et une aide ménagère de 59 ans, les réalités vécues au quotidien sont en effet très disparates.

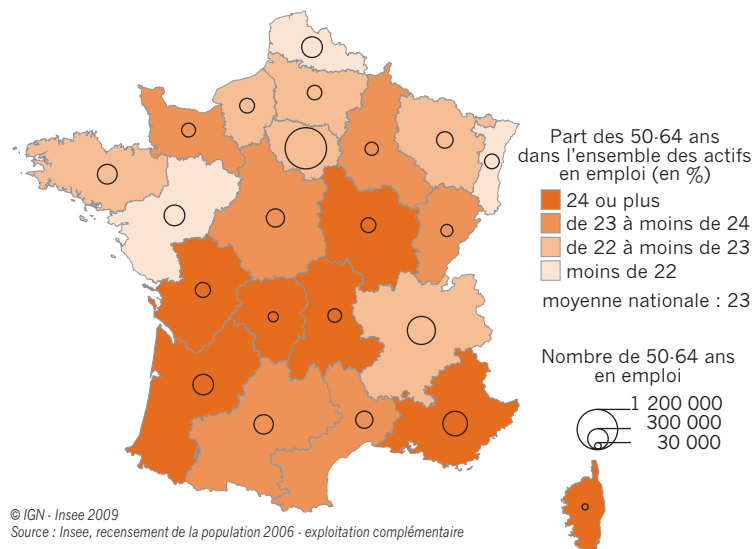
Un taux d'emploi faible des plus de 55 ans

En 2006, dans les Pays de la Loire, les personnes âgées de 50 à 64 ans sont moins souvent en emploi que les plus jeunes: seulement la moitié travaille contre deux tiers des 15-64 ans. Les seniors ne représentent donc que 22 % de l'emploi total, contre 28 % de la population totale. Cette part des seniors dans l'emploi de la région est légèrement plus faible qu'elle ne l'est au niveau national (23 %). Ce chiffre global porte toutefois peu de sens dans la région, car il cache de profondes disparités. En effet, en Pays de la Loire, les trois catégories des 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64 ans représentent respectivement 13 %, 8 % et 1 % de

l'emploi total alors qu'elles correspondent respectivement à 11 %, 10 % et 7 % de la population des 15-64 ans.

Le taux d'emploi des seniors est particulièrement bas dans la région: alors que jusqu'à 55 ans les habitants de la région sont davantage en emploi qu'ils ne le sont sur le reste du territoire, c'est l'inverse au-delà de cet âge. Avec 34 personnes de 55 à 64 ans sur 100 ayant un emploi, les Pays de la Loire sont loin de remplir l'objectif européen du sommet de Stockholm en 2001, consistant à atteindre à l'horizon 2010 un taux d'emploi de 50 % pour les travailleurs de cette tranche d'âge. Notons toutefois qu'aucune région française ne parvient à atteindre ce chiffre: la moyenne nationale s'élevant à 37 %, très largement en dessous de la moyenne européenne à 45 %. Le taux d'emploi régional passe ainsi sous la barre symbolique de 50 % dès l'âge de 57 ans. De surcroît les emplois occupés par les femmes âgées de 55 à 64 ans sont plus souvent qu'en France métropolitaine des emplois à temps partiel: quatre sur dix contre trois sur dix. Un tiers de l'ensemble de la population des 55-59 ans s'est en effet retiré de l'activité professionnelle, que ce soit pour préretraite, retraite ou parce qu'étant dispensés de recherche d'emploi par Pôle emploi. À ces personnes s'ajoutent également celles qui ont dû

Peu de seniors parmi les actifs en emploi en Pays de la Loire en 2006

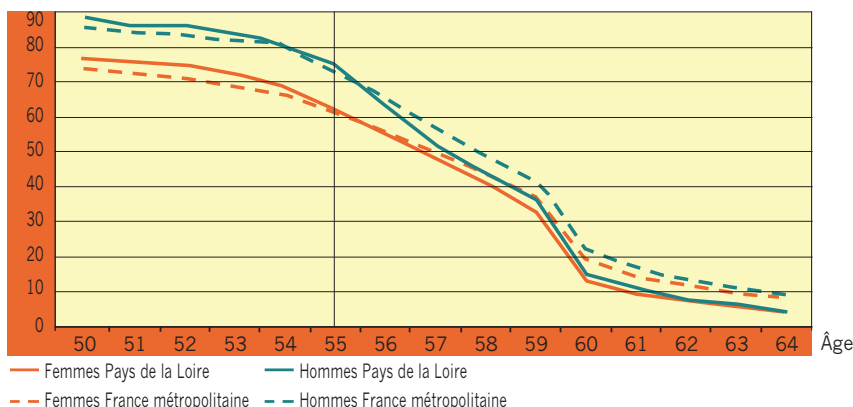




Les seniors de 50 à 64 ans en 2006 : état des lieux

Une décline de l'emploi chez les seniors

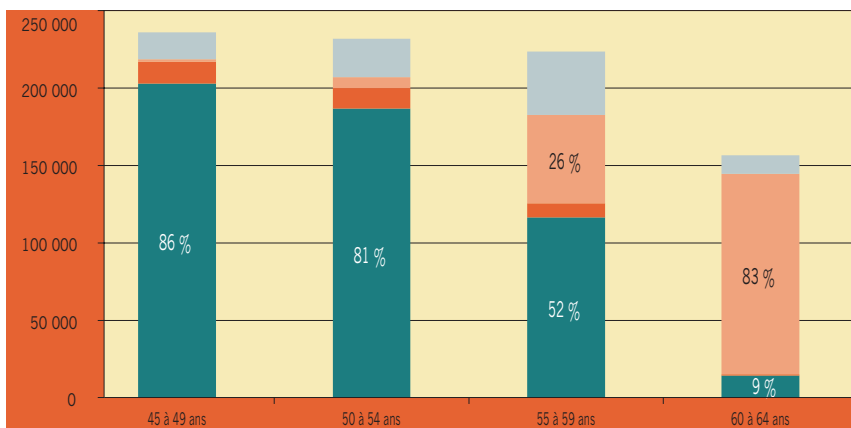
Taux d'emploi selon l'âge en 2006 (en %)



Source : Insee, recensement de la population 2006.

Des emplois pour les 50-54 ans, des retraites pour les 60-64 ans

Répartition de la population entre activité et inactivité en Pays de la Loire en 2006



Source : Insee, recensement de la population 2006. ■ En emploi ■ Chômeurs ■ Retraités ou préretraités ■ Autres inactifs

quitter le monde du travail pour raisons de santé.

L'âge moyen effectif de cessation d'activité professionnelle est de 59 ans en France. Le Conseil européen de Barcelone de 2002 a renforcé l'objectif de mainte-

nir plus longtemps les seniors en emploi, en concluant qu'il faudrait chercher, d'ici 2010, à augmenter progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse, dans l'Union européenne, l'activité professionnelle. L'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées de

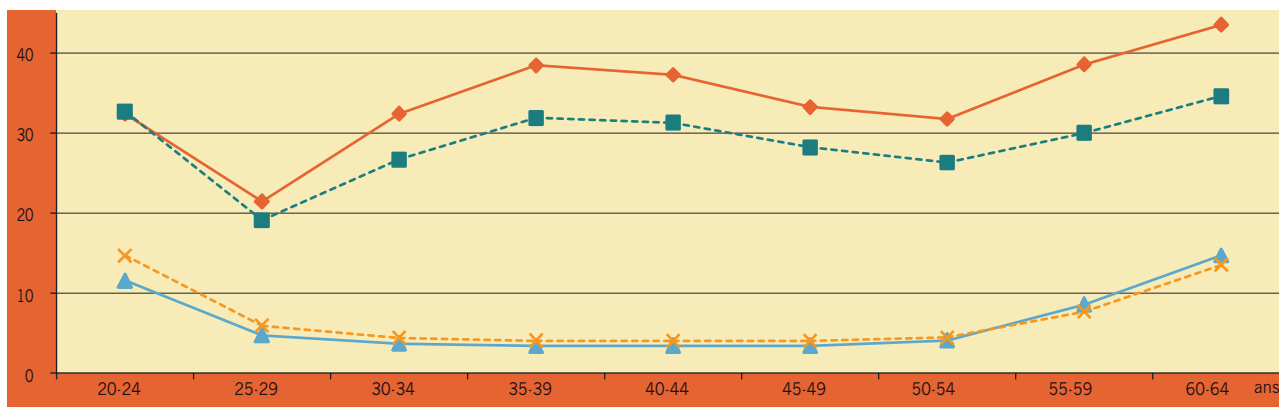
55 à 64 ans peut être considéré comme un levier majeur pour limiter l'exclusion du marché du travail et maîtriser les dépenses de retraites.

Selon sa qualification, son domaine d'activité, selon qu'il soit fonctionnaire ou occupe un emploi dans le secteur privé, le senior n'a pas la même maîtrise de son destin d'actif. Prolonger sa carrière dans le secteur public ou retrouver un emploi dans le secteur concurrentiel relèvent notamment de problématiques totalement différentes. A cet égard, les caractéristiques structurelles de l'économie régionale obèrent fortement sa capacité à élever significativement le taux d'emploi des seniors: la fonction publique d'État est moins représentée, l'industrie occupe une place plus importante qu'ailleurs, les seniors sont en moyenne moins qualifiés. Le défi à relever est donc grand dans la région des Pays de la Loire

Dans les Pays de la Loire, la proportion de chômeurs chez les 50-64 ans est inférieure à la moyenne nationale (3,9 % contre 4,7 %). Cette proportion, nettement plus faible qu'elle ne l'est chez les 40-49 ans (5,9 %) provient notamment du fait que de nombreux seniors ont cessé de rechercher activement un emploi et ne se considèrent donc plus forcément comme étant au chômage. Comme pour les classes d'âge inférieures, les seniors régionaux sont ainsi moins touchés par le chômage que la moyenne nationale. En outre les seniors sont moins concernés par les licenciements, car ils bénéficient plus souvent d'un emploi stable. Mais lorsqu'ils sont au chômage, c'est généralement pour une durée plus longue que les chômeurs moins âgés. Les femmes sont davantage touchées par le chômage,

Une augmentation du travail à temps partiel à partir de 55 ans

Proportion d'actifs en emploi en 2006 travaillant à temps partiel selon l'âge (en %)

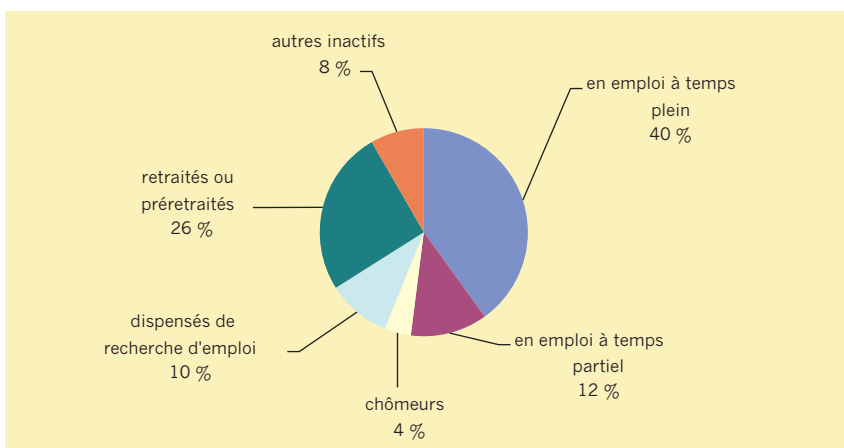


Source : Insee, recensement de la population 2006.

◆ Femmes Pays de la Loire ■ Femmes France métropolitaine
▲ Hommes Pays de la Loire ✕ Hommes France métropolitaine

Les personnes de 55-59 ans en transition entre activité et inactivité

Répartition des 55-59 ans entre activité et inactivité en Pays de la Loire en 2006



Note : les dispensés de recherche d'emploi sont considérés comme inactifs
Source : Insee, recensement de la population 2006 ; Pôle emploi.

y compris chez les seniors, même si l'écart avec les hommes se réduit.¹

Au travail à 50 ans

Huit personnes de 50-54 ans sur dix travaillent dans la région, davantage qu'en France métropolitaine. La baisse de l'emploi débute cependant dès 50 ans pour les femmes et dès 51 ans pour les hommes, ce qui traduit le fait que, dès le début de la cinquantaine, certaines personnes sont progressivement écartées du marché du travail. Les 50-54 ans ne sont pas pour autant plus nombreux à se déclarer au chômage que les 45-49 ans : six personnes sur cent se disent dans cette situation dans ces deux classes d'âge. Les personnes qui sortent de l'emploi à cet âge rejoignent donc majoritairement les rangs des inactifs.

Par ailleurs, la proportion d'emploi à temps partiel se situe à un palier, les seniors ayant moins d'enfants en bas âge

notamment : 32 % des femmes et 4 % des hommes sont concernés. Comme aux âges intermédiaires, ces emplois à temps partiel sont souvent subis : au niveau national en 2008 22 % des 50-59 ans à temps partiel sont en sous-emploi, contre 26 % des 30-49 ans. Ainsi 44 % des femmes de 50 à 54 ans inscrites à Pôle emploi dans les Pays de la Loire début 2007 n'étaient pas totalement privées d'emploi et exerçaient une activité réduite, alors qu'elles étaient 40 % entre 15 et 49 ans.

Une baisse de l'emploi entre 55 et 59 ans

La tranche d'âge des 55-59 ans est fortement marquée par la transition progressive de l'emploi à la retraite, puisque guère plus de la moitié des personnes travaillent. Cette tranche d'âge charnière est en outre marquée par un recours nettement plus fort au temps partiel, qui reste exercé majoritairement par les femmes. Quatre femmes de 55-59 ans sur dix en emploi travaillent ainsi à temps

partiel dans la région, une proportion bien plus élevée qu'au niveau national. Le temps partiel des hommes augmente également significativement à partir de 55 ans, et concerne près d'un homme en emploi sur dix âgé de 55 à 59 ans. Le temps partiel se développe fortement à partir de 55 ans parfois par choix, les seniors pouvant aspirer à disposer de plus de temps libre, mais c'est parfois aussi lié à la reprise d'un emploi à temps partiel après avoir subi un licenciement.

Les hommes commencent à se retirer en nombre de l'emploi à partir de 55 ans, puisqu'un homme sur cinq se trouve sans emploi à cet âge. Le taux d'emploi des hommes reste plus élevé que celui des femmes. Mais à partir de 57 ans les hommes ne sont guère plus nombreux que les femmes à être en emploi. Nombre d'entre eux commencent en effet à bénéficier de cessations anticipées d'activité. Globalement, à partir de 57 ans, moins d'une personne sur deux travaille. Si les 55-59 ans apparaissent moins exposés au chômage, ils sont en revanche nombreux à se retrouver dans des situations pérennes de cessation anticipée d'activité.

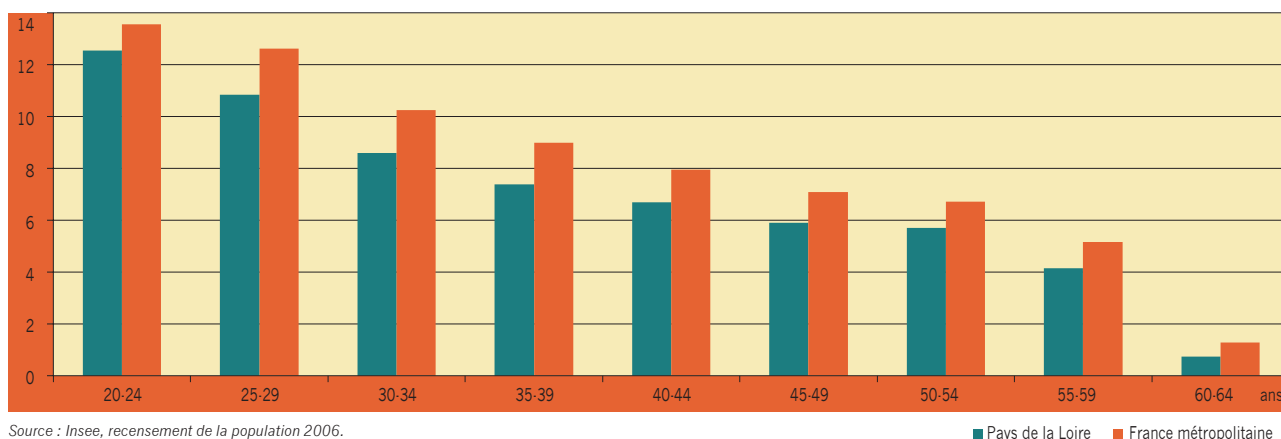
Des cessations d'activité précoces

Le faible taux d'emploi des seniors dans les Pays de la Loire s'explique largement par la structure de l'appareil productif régional et les pratiques sociales associées. Poids important d'une industrie essentiellement de main-d'œuvre, faible niveau de qualification, carrières commencées précocement, mesures d'âges (préretraites notamment) concourent à ces cessations d'activité précoces. La région, comme beaucoup d'autres, crée, de fait, une « trappe à inactivité » pour les seniors : préretraites publiques, retraites anticipées et dispenses de recherche d'emploi pour les seniors de plus de 55 ans aboutissent à des retraits massifs

¹ Cf. la partie intitulée «Faciliter le retour à l'emploi des seniors»

Moins de chômeurs chez les seniors

Proportion de chômeurs selon l'âge en 2006 (en % de la population de la tranche d'âge)



Source : Insee, recensement de la population 2006.

■ Pays de la Loire ■ France métropolitaine



Les seniors de 50 à 64 ans en 2006 : état des lieux

du marché de l'emploi. Pour 100 seniors âgés de 55 à 59 ans dans les Pays de la Loire, on dénombre 52 personnes en emploi (contre 54 pour la France), 10 inactifs retirés de l'emploi par dispense de recherche d'emploi (contre 6 pour la France) et seulement 4 chômeurs (contre 5 pour la France), auxquels s'ajoutent les personnes en préretraite ou en retraite anticipée. Au final, ce sont près de 80000 personnes de plus de 54 ans qui se sont retirées du marché du travail par préretraite, retraite ou dispense de recherche d'emploi.

Illustration parfaite de cette « trappe à inactivité », les 22100 seniors dispensés de recherche d'emploi indemnisés, qui sont délogés par l'assurance chômage de l'obligation de recherche active d'un emploi (cf. encadré), étaient plus nombreux que les 9200 chômeurs de 55 à 59 ans recensés en 2006. Le faible taux de chômage des 55-59 ans est donc illusoire et ne rend pas fidèlement compte de la situation réelle. En prenant l'option d'inclure les dispensés de recherche d'emploi dans les chômeurs, on obtient ainsi que sur dix chômeurs âgés de 55 à 59 ans, sept sont dispensés de recherche d'emploi. En cas de perte d'emploi, la majorité des plus de 58 ans se retirent ainsi définitivement du marché du travail. Parmi les sans emploi, 9 % des 55-59 ans se déclarent chômeurs, 21 % sont en dispense de recherche d'emploi et plus de la moitié sont en retraite ou préretraite. Les hommes partent plus tôt en retraite, puisque six retraités ou pré-retraités sur dix âgés de 55 à 59 ans sont des hommes.

Entre les situations d'emploi et de chômage se trouvent également les demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite. Ainsi en Pays de la Loire, quatre demandeurs d'emploi sur dix âgés de 55 à 59 ans inscrits à Pôle emploi début 2007 exercent une activité réduite.

Ce faible taux d'emploi est d'une part une problématique sociale, pour les personnes écartées du monde du travail. Les conséquences peuvent s'avérer plus ou moins fortes sur leurs revenus, leur réseau de relations et plus généralement leur insertion sociale. La situation personnelle des individus peut parfois induire un sentiment d'inutilité sociale ou encore un ressenti de stigmatisation. Ce faible taux d'emploi est d'autre part une problématique économique, en diminuant le volant de ressources humaines disponibles pour l'appareil productif. Le déficit en terme de ressources de main-d'œuvre peut aussi tourner en cercle vicieux: le manque de pouvoir d'achat ne trouvant pas à se déverser dans l'économie induit moins de créations d'emplois.

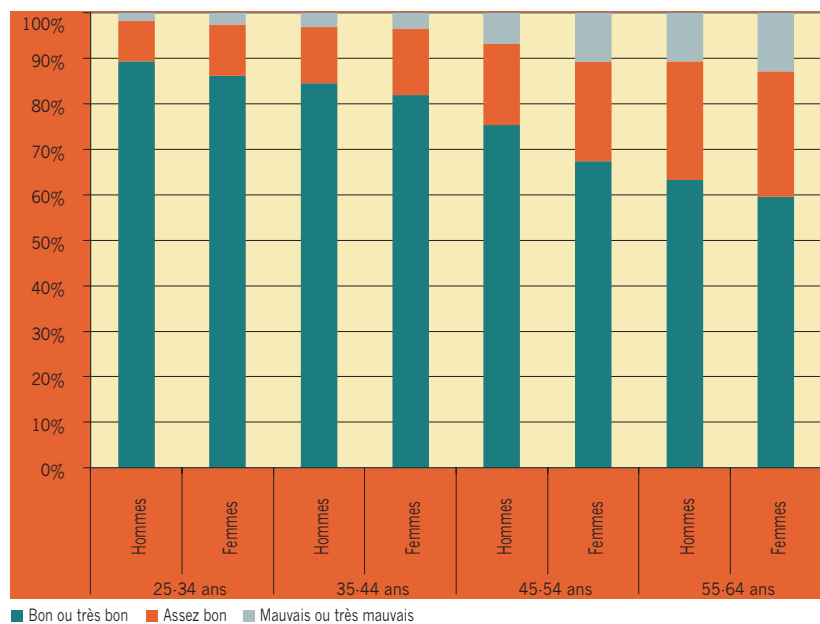
Une moins bonne santé pour les ouvriers et les employés

La sensation d'être en bonne santé diminue avec l'âge. Alors que sept Français sur dix déclarent être en bonne ou très bonne santé entre 45 et 54 ans, ils ne sont plus que six sur dix à l'affirmer entre 55 et 64 ans. En France, huit seniors en emploi sur dix présentent un bon état de santé. Un lien entre emploi et santé semble s'établir car seulement six seniors sans emploi sur dix se disent en bonne santé. Mais les seniors qui travaillent sont aussi ceux qui, initialement en bonne santé, connaissent les conditions de travail les moins pénibles, incluant moins de pression et davantage de sécurité notamment.

Les femmes françaises âgées de 55 à 64 ans s'estiment globalement en moins bonne santé que les hommes du même âge. Pour autant, à partir de 45 ans, les hommes de la région recourent davantage que les femmes aux séjours hospitaliers dans les unités de soins de courte durée. Les taux de recours hospitaliers augmentent ensuite avec l'âge. Malgré l'augmentation de l'espérance de vie, les hommes de moins de 65 ans subissent une mortalité prématurée importante, à cause de l'exposition à différents facteurs de risques dans les années antérieures et de comportements à risque, avec la consommation de tabac notamment. En termes de catégories socioprofessionnelles, les cadres et les professions intellectuelles supérieures déclarent une meilleure santé que les employés et les ouvriers, qui présentent plus souvent une maladie chronique.

Le sentiment de bonne santé décroît avec l'âge

Etat de santé perçu selon l'âge et le sexe en France métropolitaine en 2007 (en %)



Source : Insee, enquête statistique sur les ressources et les conditions de vie 2007.

À la retraite à 60 ans

L'âge de 60 ans correspond à une rupture dans l'emploi, avec une chute de 20 points du taux d'emploi par rapport aux 59 ans. La majorité des personnes partent ainsi en retraite à 60 ans, qui est depuis 1983 l'âge légal de départ en retraite, c'est-à-dire l'âge minimum à partir duquel s'ouvre le droit à la pension de retraite. Globalement, huit personnes âgées de 60 à 64 ans sur dix sont à la retraite, tandis que moins d'une sur dix travaille encore dans la région. Celles qui travaillent encore après 60 ans occupent majoritairement des emplois de proximité: 60 % travaillent dans leur commune de résidence, contre 44 % des 45-49 ans. Les non-salariés, qui habitent sou-

vent près de leur lieu de travail, sont en effet largement surreprésentés au-delà de 60 ans. Le taux d'emploi des seniors de plus de 60 ans dans les Pays de la Loire (9 %) est largement inférieur à la moyenne nationale (14 %); c'est le plus faible des régions françaises avec la Bretagne et le Nord-Pas-de-Calais.

Les emplois occupés par les plus de 60 ans correspondent de plus en plus à des formes particulières d'emploi. Ainsi, passé 60 ans, le temps partiel est en hausse, pour les femmes comme pour les hommes, puisque 15 % d'entre eux ne travaillent plus à temps plein. Le temps partiel permet ainsi une transition progressive vers la retraite. Entre 60 et

Des seniors davantage propriétaires

La cinquantaine constitue un seuil à partir duquel on vit davantage en couple sans enfant : c'est le cas de 42 % des personnes de 50-54 ans contre 18 % de la tranche d'âge 45-49 ans en 2006 dans les Pays de la Loire. Leurs enfants ont souvent déjà quitté le foyer. En outre, les séparations et les décès prématurés plus nombreux chez les hommes que chez les femmes font que les femmes sont de plus en plus nombreuses à vivre seules en vieillissant. Ainsi deux femmes de 60-64 ans sur dix vivent seules, une proportion deux fois plus élevée que pour les 45-49 ans. Les chômeurs vivent

en outre davantage seuls, les difficultés économiques étant liées souvent à des difficultés d'ordre social. Ainsi 23 % des chômeurs âgés de 50 à 64 ans vivent seuls, contre 14 % des personnes en emploi de cette même tranche d'âge.

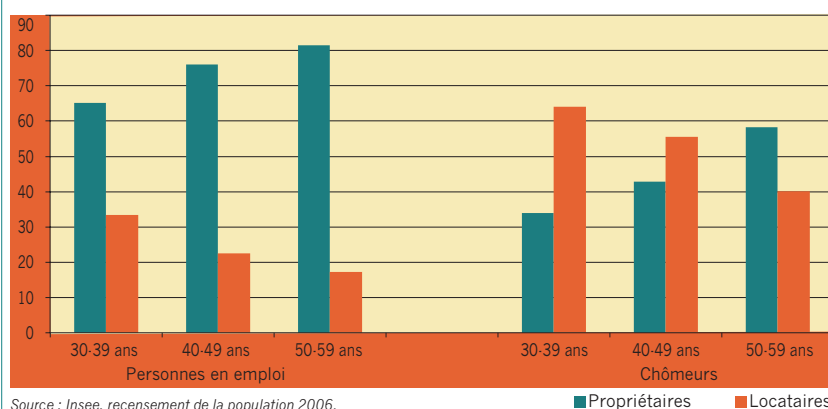
Dans huit cas sur dix les seniors actifs sont propriétaires de leur logement, alors que les 30-49 ans le sont dans sept cas sur dix. Parmi les locataires, les 50-64 ans actifs occupent autant des habitations à loyer modéré (HLM) que les 40-49 ans, mais davantage que les 30-39 ans (45 % contre 36 %).

Cependant, les locataires HLM restent beaucoup moins nombreux parmi les seniors actifs : 8 % contre 12 % pour les 30-49 ans. Les personnes en emploi sont davantage propriétaires que les chômeurs, plus précaires, qui sont plutôt locataires. Seulement six chômeurs quinquagénaires sur dix sont propriétaires. Cependant les chômeurs seniors sont tout de même davantage propriétaires que les plus jeunes. Cette particularité est pour partie due à un changement de situation : des personnes antérieurement en emploi ont pu acquérir un logement avant de se retrouver au chômage.

Quatre chômeurs de 50 à 59 ans sur dix sont locataires, dont plus de la moitié occupent des HLM. Le locatif social est davantage affecté aux chômeurs. Une personne sur cinq occupant un logement HLM est au chômage. Les quinquagénaires sont cependant moins nombreux à occuper ce type de logement : 22 % contre 30 % des chômeurs de 30 à 49 ans. Parmi les plus de 50 ans au chômage figurent en effet des personnes qui n'occupaient pas de logement HLM avant de perdre leur emploi. De plus, à cet âge de nombreuses personnes en emploi ont vu leur situation s'améliorer et pu accéder à des logements du parc privé.

Davantage de propriétaires chez les quinquagénaires

Répartition des actifs en Pays de la Loire en 2006 selon le statut d'occupation du logement (en %)



64 ans, le nombre de personnes se déclarant au chômage devient marginal.

Bien que les pouvoirs publics aient assoupli la réglementation afin de permettre le cumul emploi-retraite, elle ne concerne encore que 3600 personnes dans la région en 2006. Sur cent retraités (ou préretraités) âgés de 50 à 64 ans, seulement deux travaillent et un est à la recherche d'un emploi. L'apport des retraités sur le marché du travail est plus manifeste pour les 60-64 ans, où une personne en emploi sur dix est un retraité. Ces emplois correspondent majoritairement à une activité réduite, afin d'assurer notamment un complément de revenus. En effet deux personnes retraitées sur trois qui travaillent sont à temps partiel, soit 59 % des hommes et 71 % des femmes.

Globalement, une meilleure situation financière pour les seniors

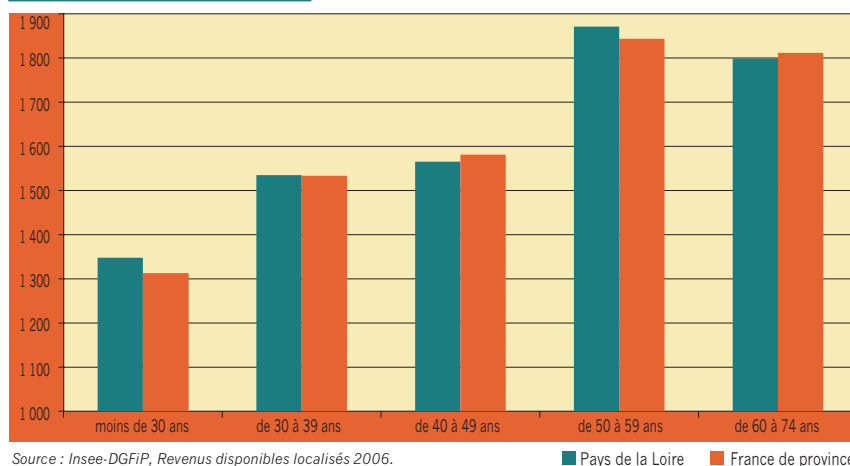
Dans les Pays de la Loire, les 50-59 ans bénéficient en 2006 d'un niveau de vie moyen de 1900 € par mois, soit un cinquième de plus que les 30-49 ans. Les seniors (50 à 64 ans) des secteurs privé et semi-public touchent en moyenne un

salaires 15 % plus élevé que l'ensemble des salariés. Ce niveau de vie plus élevé des quinquagénaires s'explique en partie par le fait qu'ils ont moins de charge d'enfants. Le niveau de vie moyen est en effet défini comme le rapport entre le revenu disponible du ménage, comprenant notamment les salaires nets et les prestations sociales, et le nombre de personnes constituant le ménage. Le niveau de vie moyen des 50-59 ans en Pays

de la Loire se situe dans la moyenne de la France de province. Par ailleurs, les seniors étant davantage propriétaires et ayant pour certains remboursé le capital emprunté, ils bénéficient d'un revenu net de charges de logement, autrement dit un reste à vivre, plus élevé qu'aux âges inférieurs. Aux revenus déclarés pourrait ainsi être ajouté pour les propriétaires un « loyer imputé » (ou « loyer fictif ») recouvrant le service de location que se

Un niveau de vie moyen plus élevé chez les quinquagénaires

Niveau de vie moyen selon l'âge du référent fiscal en 2006 (en euros par mois)





Les seniors de 50 à 64 ans en 2006 : état des lieux

Une retraite moins élevée pour les femmes

En 2004, dans les Pays de la Loire, les femmes retraitées de 60-64 ans ont cotisé en moyenne 37 ans et demi et ont perçu 1 100 € de retraite. De leur côté, les hommes ont cotisé 41 ans un quart et ont perçu 1 600 €. Si les montants perçus par les hommes de la région sont équivalents à la moyenne nationale, la retraite globale des femmes des Pays de la Loire est inférieure de 8 %. Pourtant, les femmes autant que les hommes de la région ont cotisé trois trimestres de plus que la moyenne nationale. En Pays de la Loire l'écart entre les montants de retraite globale des hommes et des femmes est de 34 %, la différence étant due au fait que les femmes ont des rémunérations moins élevées au cours de la vie professionnelle et des carrières plus courtes. La situation devrait s'améliorer pour les femmes jeunes retraitées entrées en nombre sur le marché du travail et plus nombreuses à s'y maintenir après la naissance des enfants. Les femmes âgées de 60 à 64 ans bénéficient déjà d'une retraite de 26 % plus élevée que celles de la tranche d'âge 65-69 ans, qui ont davantage écourté leurs carrières et n'ont cotisé en moyenne que 133 trimestres.

rendent à eux-mêmes les propriétaires de leur logement : à savoir, les loyers que les propriétaires auraient à payer s'ils étaient locataires du logement qu'ils habitent.

En 2007, les quinquagénaires de la région bénéficient d'un revenu fiscal médian (hors prestations sociales) de même niveau que les quadragénaires, mais de 11 % plus élevé que les trentenaires (âge du référent fiscal du ménage). Ces différences sont en partie liées à la composition des ménages, puisqu'en moyenne un ménage dont le référent fiscal est âgé de 50 à 59 ans est composé de 2,4 personnes, alors que les ménages dont le référent fiscal est âgé de 30 à 49 ans sont composés en moyenne de 3,2 personnes. La moitié des personnes âgées de 50 à 59 ans déclarent ainsi un revenu mensuel par ménage supérieur à 2 700 €. En rapportant ce revenu au nombre d'unités de consommation constituant le ménage, le revenu fiscal des 50-59 ans passe à 1 700 € par mois, ce qui est plus élevé de 25 % par rapport aux 30-49 ans. Même si les disparités de revenus sont moins fortes dans la région, les écarts restent assez élevés, surtout pour les plus âgés, étant donné que les mieux lotis ont pu avec le temps accéder à des

situations assez enviables. Parmi les 50-59 ans, les 10 % des foyers fiscaux les plus riches gagnent plus de 5 700 € par mois, soit un revenu 9 % plus élevé que chez les 40-49 ans et 32 % de plus que pour les 30-39 ans.

Les 10 % des foyers fiscaux les plus pauvres âgés de 50 à 59 ans gagnent moins de 1 000 €, pas plus que les plus jeunes. Ces revenus correspondent aux revenus déclarés. Ils ne tiennent pas compte de l'effet redistribution opéré par l'impôt sur le revenu et les prestations sociales. Les écarts de revenus sont toutefois plus faibles en Pays de la Loire que pour la moyenne de la France de province. En effet, si les plus riches de la région touchent un peu moins, c'est

surtout les plus pauvres qui subissent moins des situations de grande pauvreté. Parmi les 50-59 ans, les 10 % les plus pauvres de la région touchent ainsi en moyenne 20 % de plus que les 10 % les plus pauvres de la France de province.

Des situations de pauvreté moins extrêmes en Pays de la Loire

Les prestations sociales viennent un peu atténuer ces inégalités. En effet, 23 % du revenu disponible des personnes pauvres des Pays de la Loire est constitué de prestations sociales, alors que c'est seulement 4 % pour l'ensemble de la population. D'une part les personnes les plus modestes bénéficient en moyenne

Les mesures publiques en faveur de l'emploi des seniors

En 2006, l'État a lancé un **plan national pour l'emploi des seniors 2006-2010**, dans le contexte de l'objectif européen fixé par la stratégie de Lisbonne : atteindre un taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans égal à 50 % en 2010. Ce plan se décline en quatre objectifs majeurs : faire évoluer les représentations socio-culturelles, favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, favoriser leur retour à l'emploi et aménager les fins de carrière.

En mai 2009, l'État relance la mobilisation des entreprises par une mesure financière fortement incitative. A partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises et les établissements publics employant au moins 50 salariés risquent une pénalité, correspondant à 1 % de la masse salariale, si elles n'ont pas conclu un accord ou établi un **plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés**, ou si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche (pour les entreprises entre 50 et 300 salariés).

La **réforme des retraites de 2003** vise à inciter les actifs à travailler plus longtemps. Toutefois, elle a également institué un nouveau dispositif de sortie anticipée : les départs anticipés en retraite pour carrière longue. Les salariés ayant cotisé quarante ans, du fait d'une entrée précoce sur le marché du travail, ont désormais la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans.

Ces mesures correspondent à un retournement de politique publique sur la gestion des âges au travail. En effet dans les années 1980 et 1990, des dispositifs publics ont été mis en place afin de permettre des cessations anticipées d'activité : dispenses de recherche d'emploi, préretraites et retraites anticipées. Ainsi certains salariés peuvent bénéficier d'une préretraite partielle ou totale dans l'attente de la liquidation de leur retraite à taux plein. La mesure la plus emblématique reste l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite de 65 ans à 60 ans, à partir de 1983.

Parmi les mesures phares de ces années figure la **dispense de recherche d'emploi (DRE)**, mise en place en 1984. Elle consiste à permettre aux chômeurs de 55 ans ou plus remplissant certaines conditions d'ancienneté de travail et de cotisations de continuer à percevoir des indemnités de chômage tout en étant dispensés de chercher activement un emploi. Pour pouvoir être dispensé de recherche d'emploi, il faut soit toucher une allocation d'assurance chômage et justifier de 160 trimestres de cotisations au titre du régime de base de l'assurance vieillesse, soit toucher l'allocation de solidarité spécifique du régime de solidarité ou ne recevoir aucune indemnisation. À partir de 57 ans et demi la condition de durée de cotisation ne s'applique plus. Si le demandeur d'emploi senior était indemnisé, il continue à l'être dans la limite de ses droits. Même non indemnisé, il peut, dans certains cas, avoir intérêt à demander à être en DRE, en particulier afin que sa période de chômage non indemnisée soit aisément prise en compte pour sa retraite. Ainsi en 2006, une personne sur quatre entrant en dispense de recherche d'emploi en France métropolitaine est non indemnisée. La loi sur les droits et les devoirs des demandeurs d'emploi d'août 2008 prévoit un resserrement progressif des conditions d'entrées en DRE à partir de 2009, puis la suppression du dispositif en 2012.

de montants de prestations plus élevés que le reste de la population, d'autre part leurs autres revenus étant faibles, les montants de prestations qu'ils perçoivent représentent mécaniquement une part importante de leur revenu disponible total.

Dans la région en 2006, un ménage sur dix dont le référent fiscal est âgé entre 50 et 59 ans, soit 26 000 ménages fiscaux, vit sous le seuil de pauvreté, c'est-à-dire dispose d'un niveau de vie inférieur à 880 € par mois (pour une personne seule). C'est moins que pour l'ensemble

des ménages de la région, où la pauvreté touche 11 % des ménages fiscaux. La région abrite une proportion moindre de personnes pauvres que la France de province. Globalement dans la région, le niveau de vie médian des personnes sous le seuil de pauvreté est de 740 € par mois, soit 20 € de plus que la moyenne de la France de province. ■

Pour comprendre ces résultats :

Le lien avec le **marché du travail** des seniors est appréhendé principalement à partir des déclarations des individus au recensement de la population.

Les données sur les **revenus** sont issues des sources fiscales, retravaillées par l'Insee.

Les éléments sur l'**état de santé** sont issus de l'enquête Share réalisée en 2004 (enquête européenne adaptée à l'étude des relations santé-travail chez les personnes âgées de 50-65 ans occupant un emploi), de l'enquête « Statistiques sur les ressources et conditions de vie » de 2007 et de l'Observatoire régional de la santé des Pays de la Loire.

Définitions :

Le **taux d'emploi** est le rapport entre la population active ayant un emploi et la population totale. Conventionnellement, le taux d'emploi d'ensemble est estimé sur la population de 15 à 64 ans. Sont considérées comme **actifs ayant un emploi** les personnes qui ont une profession et l'exercent au moment du recensement (y compris les personnes en congé maladie ou maternité), quelle que soit la durée de l'emploi (y compris les emplois occasionnels ou de très courte durée).

Sauf indication contraire, les **chômeurs** sont les personnes de 15 ans ou plus qui se déclarent dans cette situation au recensement de la population, sauf celles qui ont déclaré explicitement ne pas rechercher de travail. Les personnes se déclarant au chômage ne sont pas forcément inscrites à Pôle Emploi; inversement, certaines personnes inscrites à Pôle emploi sont classées parmi les personnes en emploi au recensement de la population, lorsqu'elles exercent une activité réduite sur la période d'observation considérée.

Sont considérées ici en **sous-emploi**, les personnes travaillant à temps partiel, qui souhaitent travailler davantage pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi, et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non.

Le **niveau de vie** est égal au revenu disponible du ménage par « équivalent-adulte », ou « unité de consommation », composant le ménage. Les unités de consommation (uc) sont calculées selon l'échelle d'équivalence dite de l'OCDE modifiée, qui attribue 1 uc au premier adulte du ménage, 0,5 uc aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 uc aux enfants de moins de 14 ans.

Le **revenu fiscal** correspond à la somme des ressources déclarées par les contribuables sur la déclaration des revenus, avant tout abattement. Il comprend principalement les revenus d'activité, les retraites et les indemnités de chômage. Il ne correspond pas au revenu disponible, qui comprend notamment les prestations sociales.

Un **ménage** désigne l'ensemble des occupants d'un même logement, sans que ces personnes soient nécessairement unies par des liens de parenté (en cas de cohabitation, par exemple). Un ménage peut être composé d'une seule personne.

Un individu (ou un ménage) est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au **seuil de pauvreté**, soit 60 % du niveau de vie médian. En 2006, ceci correspond à un revenu disponible de 880 € pour une personne seule, 1 320 € pour un couple sans enfant.



Peu de seniors dans les embauches et les sorties de salariés des entreprises

Disposant généralement d'un emploi durable et devant leurs perspectives plus limitées en termes d'évolution de carrière, les seniors sont moins concernés par les embauches et sorties de salariés des entreprises. Ils apparaissent néanmoins principalement comme une variable d'ajustement. En particulier, ils sont moins souvent recrutés en CDI, et subissent davantage de licenciements économiques. Les cadres et les ouvriers qualifiés sont ceux qui tirent le mieux leur épingle du jeu. L'industrie pourvoit par ailleurs peu d'emplois nouveaux pour les seniors.

Anne-Laurence LEMASSON,
(Directe)

Christophe FOUCHARD (Insee)

La situation d'une catégorie de population comme les seniors en matière d'emploi est généralement analysée à partir d'une photographie en fin d'année. Cette photographie masque cependant les nombreux mouvements d'entrées et de sorties de salariés dans les entreprises tout au long de l'année. Pour répondre aux besoins du système productif, le niveau de l'emploi fluctue ainsi au gré des embauches et des fins de contrats, qui concernent, en premier lieu, les jeunes salariés mais également les seniors.

Les seniors : variable d'ajustement ?

En 2008, dans les Pays de la Loire, on a ainsi dénombré 518000 embauches (hors intérimaires) et 502000 départs dans les entreprises. Occupant le plus souvent des emplois durables et étant ainsi moins souvent amenés à changer de poste, les seniors ne représentent qu'une faible part de cette rotation de la main-d'œuvre dans les entreprises : alors qu'ils représentent un cinquième de l'emploi, ils ne sont concernés que par 7 % des embauches et 10 % des départs. A partir d'un certain âge, l'approche de la retraite et l'incertitude sur le fait qu'un changement de poste soit synonyme de meilleure rémunération expliquent aussi

la moindre place des seniors dans les embauches. Ils n'en sont toutefois pas exclus, y compris les plus âgés.

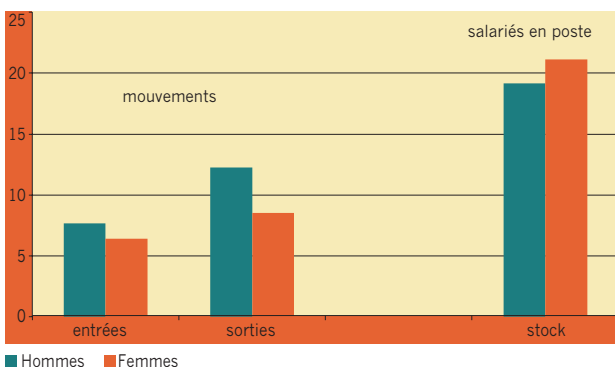
De nombreuses embauches en contrats à durée déterminée (CDD)

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 sont moins souvent embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI) que les 25-49 ans. C'est le cas pour les hommes comme pour les femmes. Ces dernières, quel que soit leur âge, sont particulièrement concernées par l'embauche sur des contrats courts (hors missions d'intérim), du fait qu'elles sont davantage présentes sur les métiers d'employés dans les secteurs des services, moins durables que ceux de cadres ou d'ouvriers qualifiés où les hommes sont majoritaires. La proportion d'embauches en CDD atteint ainsi 83 % pour les femmes seniors.

C'est souvent pour satisfaire des besoins en personnel qualifié qu'une entreprise recrute un senior. Ainsi, 12 % des cadres embauchés en 2008 ont plus de 50 ans, alors que les seniors ne représentent que 7 % des embauches totales. De même, l'expérience des seniors est

Les seniors moins concernés par les mouvements d'entrées et de sorties des entreprises

Part des seniors dans les entrées, sorties, et dans l'emploi des entreprises en Pays de la Loire en 2008 (en %)



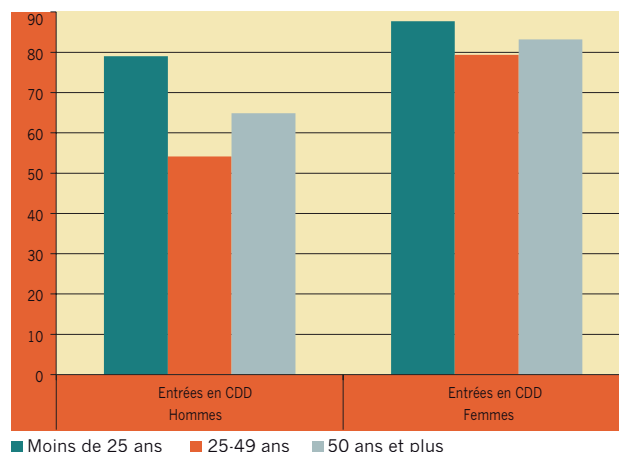
Lecture : les seniors hommes représentent 8 % des entrées, et 9 % des sorties des hommes dans les entreprises, alors que les seniors salariés hommes représentent 19 % des salariés hommes.

Champ : établissements d'au moins un salarié.

Source : DARES, DIRECCTE Pays de la Loire, Fusion DMMO-EMMO 2008 ; Insee, recensement de la population 2006.

Un retour des recrutements en contrats à durée déterminée à partir de 50 ans

Types d'entrée par genre en Pays de la Loire en 2008 (en %)



Lecture : 65 % des seniors hommes ont été recrutés en CDD, et 35 % en CDI.

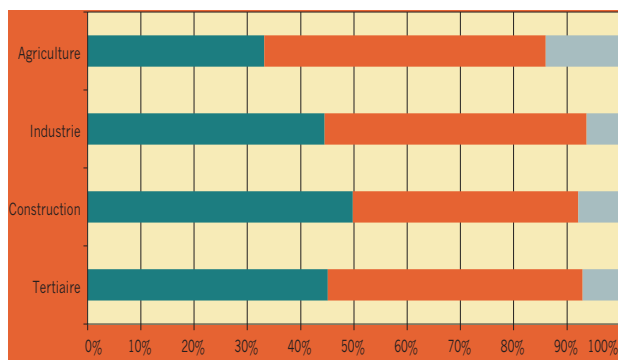
Note : dans les CDI, sont compris les contrats nouvelles embauches (CNE).

Champ : établissements d'au moins un salarié.

Source : DARES, DIRECCTE Pays de la Loire, Fusion DMMO-EMMO 2008.

Peu d'embauches de seniors dans l'industrie

Mouvements d'entrée par secteur d'activité en Pays de la Loire en 2008 (en %)

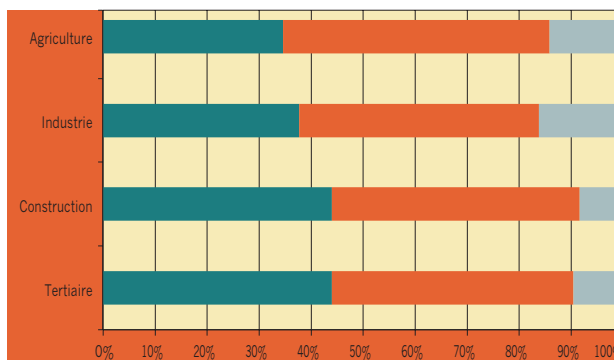


■ moins de 25 ans ■ 25-49 ans ■ 50 ans et plus
Champ : établissements d'au moins un salarié.

Source : DARES, DIRECCTE Pays de la Loire, Fusion DMMO-EMMO 2008.

Beaucoup de seniors quittent l'industrie

Mouvements de sortie par secteur d'activité en Pays de la Loire en 2008 (en %)



■ moins de 25 ans ■ 25-49 ans ■ 50 ans et plus

Champ : établissements d'au moins un salarié.

Source : DARES, DIRECCTE Pays de la Loire, Fusion DMMO-EMMO 2008.

particulièrement recherchée s'agissant de postes d'ouvriers qualifiés. La reconnaissance des compétences acquises, la moindre usure physique pour les cadres seniors, leur permettent ainsi de continuer à davantage être embauchés que les autres seniors.

La structure des embauches selon l'âge varie également de façon sensible selon les secteurs d'activité. L'industrie est ainsi le secteur qui embauche proportionnellement le moins de seniors. Au contraire, l'agriculture est le secteur où la part de seniors dans les embauches, en particulier de 60 ans ou plus, est la plus forte. Ce phénomène illustre toutefois sans doute surtout les difficultés à attirer des jeunes dans l'agriculture, ainsi que la transformation d'emplois familiaux non salariés en emplois salariés dans les exploitations agricoles. De leur côté, les entreprises du secteur de la construction, devant faire face à des tensions sur leur personnel qualifié et malgré la pénibilité des métiers, ont souvent recours à des

salariés ayant dépassé la cinquantaine. Le secteur tertiaire reste par ailleurs celui qui embauche le plus au cours d'une année, quelle que soit la tranche d'âge considérée, en lien avec son fort recours aux contrats de courte durée.

Les seniors ne sont pas à l'abri des licenciements

Les seniors disposent plus souvent d'un emploi durable qu'aux âges antérieurs et sont ainsi bien moins nombreux à être confrontés à des fins de contrats à durée déterminée ou à des fins de période d'essai. Pour autant, ils sont loin d'être à l'abri de la précarité de l'emploi. Outre le fait qu'ils sont plus souvent embauchés en CDD que les 25-49 ans, ils sont en effet les premiers concernés par les licenciements d'ordre économique, principalement les 55-59 ans. Ils ne sont pas épargnés non plus par les autres licenciements et ruptures conventionnelles, plus nombreux que les licenciements d'ordre

économique quelle que soit la tranche d'âge considérée.

Le départ en préretraite ou en retraite constitue seulement la deuxième cause de sortie de l'entreprise pour les seniors. Ces départs sont presque aussi nombreux que les fins de CDD ou de périodes d'essai chez les hommes seniors. Pour les femmes, leur moindre exposition passée à l'amiante entraîne en revanche moins de cessations anticipées d'activité, tandis que leurs carrières, souvent plus discontinues que celles des hommes, limitent le recours aux départs anticipés pour carrières longues. Du fait de perspectives plus limitées en termes d'évolution positive de carrière, les seniors sont par ailleurs moins nombreux à quitter leur entreprise à la suite d'une démission.

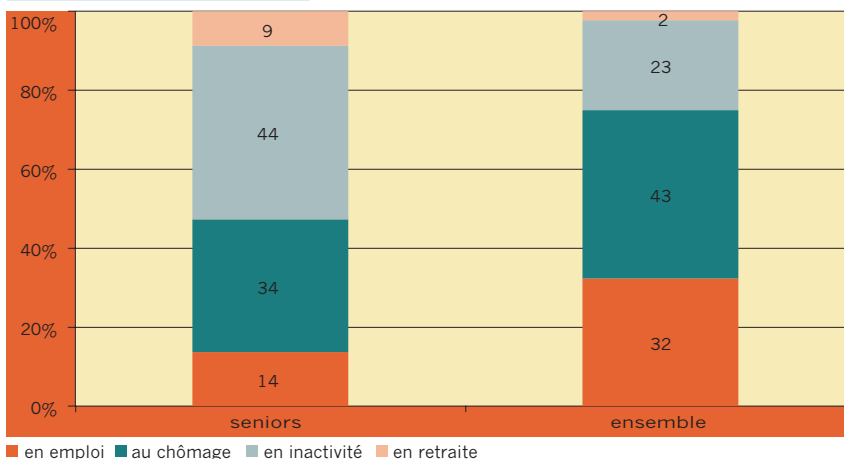
L'industrie confirme sa difficulté à disposer de 50 ans et plus dans ses effectifs salariés : si c'est le secteur qui en embauche proportionnellement le moins, c'est aussi celui qui s'en sépare le plus. La rémunération à l'ancienneté et la pénibilité de certains postes pénalisent en effet les seniors dans ce secteur. En conséquence, ce sont les ouvriers qui sont les plus concernés par les sorties des entreprises. Pour ce qui est des cadres seniors, si leur compétence est recherchée par les entreprises, celle-ci a un prix que les employeurs ne sont pas toujours prêts à payer dans la durée, ce qui explique l'importance de leurs sorties.

Difficile pour un senior au chômage de retrouver un emploi

Au-delà des entrées et sorties des entreprises au cours d'une année, l'analyse des changements de situation d'activité des seniors à un an d'intervalle apporte un éclairage complémentaire sur les

Difficile de retrouver un emploi pour un senior au chômage

Type d'occupation des personnes en 2006, qui étaient au chômage un an auparavant (en %)



Lecture : 14 % des seniors au chômage en 2005 ont retrouvé un emploi un an après, 34% sont restés au chômage.

Champ : personnes de 15 à 64 ans en France métropolitaine, hors étudiants, hors inactifs et retraités aux deux dates.

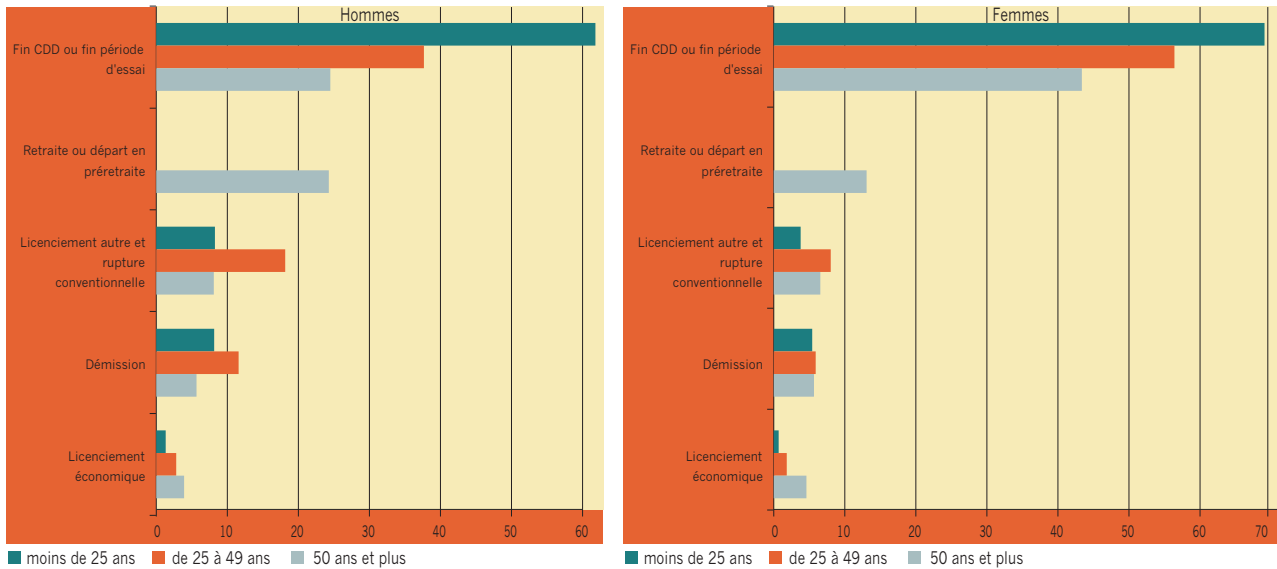
Source : Insee, enquêtes emploi en continu 2006.



Les seniors de 50 à 64 ans en 2006 : état des lieux

Les départs en retraite ou en préretraite : un motif important de sortie des entreprises pour les seniors, surtout les hommes

Principaux motifs de sortie par genre en Pays de la Loire en 2008 (en %)



Note : pour chaque tranche d'âge, la somme des parts des différents motifs de sortie n'est pas égale à 100, car certains motifs ne sont pas repris ici (transferts entre établissements d'une même entreprise, décès, non déclaration...).
 Champ : établissements d'au moins un salarié.
 Source : DARES, DIRECCTE Pays de la Loire, Fusion DMMO-EMMO 2008.

chances de maintien ou retour à l'emploi des seniors. Au niveau national, hors départs en retraite, les seniors en emploi en 2005 avaient autant de chances de rester en emploi un an plus tard que les personnes d'âge inférieur. Ainsi, sur 100 seniors en emploi, seulement 9 ne le sont plus un an plus tard. Parmi ces derniers, si la moitié prend sa retraite, l'autre moitié quitte l'emploi soit par un passage par le chômage, soit par une situation d'inactivité résultant d'une dispense de recherche d'emploi ou liée à des raisons de santé.

Pour ceux qui sont au chômage, être un senior constitue bien un handicap pour retrouver un travail. Ainsi, alors qu'un tiers de l'ensemble des chômeurs de 2005 ont retrouvé un emploi en 2006, seuls 14 % des seniors sont dans ce cas. A contrario, plus de la moitié des seniors au chômage en 2005 ont quitté le monde du travail en 2006 : 44 % sont devenus inactifs (par le biais du dispositif de dispenses de recherche d'emploi notamment) et 9 % sont partis en retraite. Au final, nombreux sont ainsi les seniors à passer par une situation de chômage ou d'inactivité avant d'être en retraite. ■

Pour comprendre ces résultats :

Les entrées et sorties de salariés dans les entreprises :

Les données sur les entrées et sorties de salariés dans les entreprises dans les établissements de 1 salarié et plus sont issues de deux sources statistiques distinctes :

- **la Déclaration mensuelle de mouvements de main-d'œuvre (DMMO)** : chaque mois, les établissements de 50 salariés et plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats de travail conclus ou résiliés durant le mois précédent ;

- **l'Enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO)** : chaque trimestre, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) des ministères de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi, et du Travail, de la solidarité et de la fonction publique interroge par sondage les établissements de 1 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif DMMO. L'échantillon est constitué selon une stratification par zone d'emploi et par secteur d'activité. Il est renouvelé chaque année au quart, corrigé des créations et des cessations. En Pays de la Loire, un peu plus d'un établissement sur cinq est interrogé.

Le champ couvert est celui du secteur privé industriel et commercial. Sont en particulier exclus les administrations, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs (communautés urbaines, OPHLM, syndicats intercommunaux, hôpitaux...), les principaux établissements publics (la SNCF, la Poste...), les centres d'aide par le travail, les

établissements relevant de la Défense nationale et les établissements de travail temporaire.

Chaque mouvement, en entrée ou en sortie, compte pour une unité. Les mouvements comptabilisés sont ceux des personnes ayant un contrat avec l'établissement et rémunérées directement par lui. Sont comptabilisés tous les contrats de travail signés ou résiliés, y compris les contrats aidés (contrat initiative emploi...) et les contrats en alternance (apprentissage, derniers contrats de qualification, adaptation et orientation et contrats de professionnalisation).

Les mouvements des salariés en CDD non renouvelables d'une durée maximum d'un mois, des intérimaires et des stagiaires de la formation professionnelle sont exclus. Les modifications de contrat (de CDD en CDI, passage de temps plein à temps partiel...) ne sont pas décrites.

Les transitions professionnelles :

L'enquête emploi permet d'observer à l'échelon national les différents passages à un an d'intervalle entre les situations d'emploi, de chômage, de retraite et d'inactivité hors retraite. Les données sur l'année 2006 ont été exploitées afin de fournir le dénombrement des diverses transitions 2005-2006 sur l'ensemble de la population et sur le groupe des seniors. Les diverses transitions ont été estimées sur le champ des personnes de 15 à 64 ans en France métropolitaine, hors étudiants, hors inactifs et retraités aux deux dates (c'est-à-dire en 2006 à la date de l'enquête et un an auparavant).



Des métiers diversement concernés par le vieillissement

Dans les Pays de la Loire, les seniors de 50 à 64 ans en emploi sont nombreux parmi les non-salariés. Chez les salariés, la structure socio-professionnelle des actifs seniors se distingue nettement de celle de leurs cadets : moins d'ouvriers et plus de cadres. Les seniors sont particulièrement présents dans la fonction publique et dans l'enseignement. Pour les femmes seniors, la concentration dans un petit nombre de métiers est forte. Cinq familles professionnelles regroupent ainsi un tiers des femmes seniors : agents d'entretien, enseignants, assistants maternels, employés de la fonction publique de catégorie C, et aides à domicile et aides ménagères. Si les services auprès de particuliers emploient de nombreux seniors, en revanche de nombreux secteurs d'activité en emploient peu. Localement, dans certaines zones d'emploi de la région, le panorama de l'emploi des seniors peut présenter des spécificités liées à la nature de l'appareil productif.

Brigitte ALLAIN,
Pascale CHEVALIER,
Christophe FOUCHARD
(Insee)

EN 2005, EN PAYS DE LA LOIRE l'âge moyen comme l'âge médian des actifs en emploi est de 39 ans. Autrement dit, un salarié sur deux a moins de 39 ans, et un sur deux est âgé de 39 ans ou plus. La région est, de ce point de vue, plus jeune d'une année que la norme nationale où l'âge médian se situe à 40 ans. En haut de la pyramide des âges, une personne en emploi sur dix a 54 ans ou plus. Toutes professions et activités confondues, la répartition par âge est sensiblement la même chez les hommes et chez les femmes.

Les seniors (50 à 64 ans) sont sur-représentés parmi les non-salariés : un non-salarié sur trois est un senior, alors que globalement une personne en emploi sur cinq est un senior. Ces 53700 seniors non-salariés seront, pour un bon nombre d'entre eux, confrontés à la question délicate de la transmission de leur entreprise. Les agriculteurs et éleveurs sont la profession non-salariée regroupant le plus de seniors avec 16100 emplois.

Une forte proportion de non-salariés chez les hommes en activité de plus de 60 ans

Pour les plus de 60 ans, le profil qui se dégage apparaît bien spécifique. La proportion de salariés parmi les personnes en emploi décroît avec l'âge, principalement pour les hommes. Ainsi près d'un homme sur deux de plus de 60 ans en activité exerce une profession non-salariée. En comparaison, avant 60 ans, le salariat est largement majoritaire : neuf personnes sur dix sont salariées. La proportion plus forte de non-salariés en Pays de la Loire relativement à la France s'accroît avec l'âge.

La proportion d'artisans, commerçants, chefs d'entreprise est beaucoup plus importante après 60 ans. Plus de la moitié des seniors artisans, commerçants, chefs d'entreprise sont des ouvriers qualifiés du bâtiment, des commerçants, des dirigeants d'entreprises ou des patrons d'hôtels, cafés, restaurants. Ces chiffres illustrent avec acuité l'enjeu de la transmission de nombreuses entreprises dans les prochaines années.

Ce sont, pour partie, les différences des régimes de retraite qui expliquent la différence de comportement entre salariés et non-salariés. En effet la majorité des salariés partent en retraite à 60 ans, qui est depuis 1983 l'âge légal de départ en retraite, c'est-à-dire l'âge minimum à partir duquel s'ouvre le droit à la pension de retraite. Pour les salariés, la vie après 60 ans correspond donc largement à un décrochage de l'emploi. Les 60-64 ans salariés représentent ainsi seulement 3 % des salariés seniors alors que les 60-64 ans non-salariés comptent pour 8 % des non-salariés seniors. Ainsi chez les médecins et les professionnels du droit, l'âge moyen de départ en retraite était de 64 ans en moyenne nationale en 2000. En Pays de la Loire comme en France, les médecins correspondent à la profession comptant le plus de seniors hommes dans ses rangs (43 %). Et pour les dirigeants d'entreprises, l'âge moyen de départ en retraite était de 61 ans en France en 2000.

Moins d'ouvriers et plus de cadres chez les seniors

Les seniors sont mieux positionnés dans la hiérarchie socioprofessionnelle que le sont leurs cadets. Les sorties précoces du marché du travail, résultant principalement de mesures de pré-retraites, concernent principalement les ouvriers hommes de plus de 55 ans, exerçant des métiers pénibles et entrés de manière précoce dans la vie active. Ceci compte évidemment particulièrement dans une région qui conserve un tissu industriel dense.

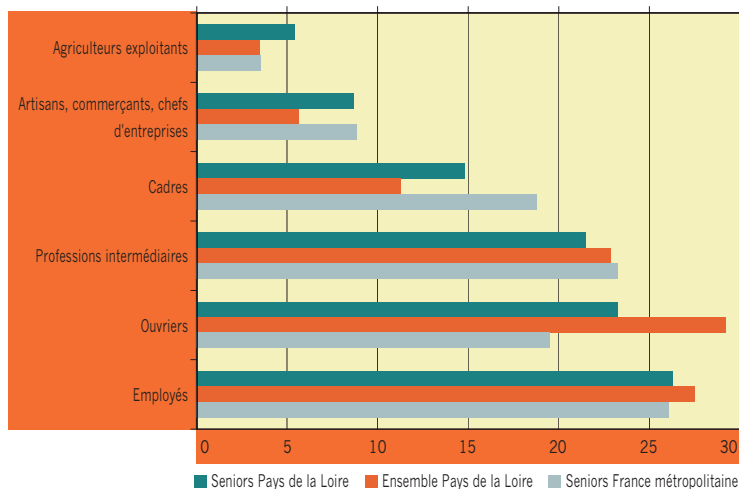
Avec l'âge, la proportion de cadres augmente. Les cadres prolongent en effet davantage leur activité après 60 ans en raison d'une durée des études plus longue et donc d'une entrée plus tardive sur le marché du travail, mais aussi de conditions de travail moins pénibles. À cet effet s'ajoute le fait qu'en avançant dans la carrière donc dans l'âge, la promotion sociale peut conduire à devenir cadre. Les cadres des Pays de la Loire sont plus âgés qu'en moyenne nationale, ce qui pose le problème du remplacement de ces classes d'âge concernées par un proche départ à la retraite.



Ampleur et conséquences du vieillissement de la population active

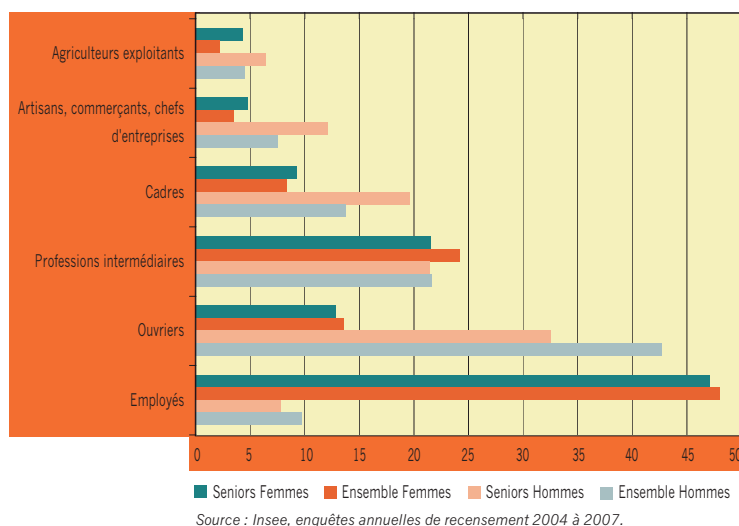
Moins d'ouvriers et plus de cadres chez les seniors

Répartition des seniors (50-64 ans) en emploi par catégorie socioprofessionnelle (en %)



Moins de particularités pour les femmes seniors

Répartition des seniors (50-64 ans) en emploi par catégorie socioprofessionnelle en Pays de la Loire (en %)



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

Alors que le nombre d'ouvriers âgés de 55 à 59 ans est deux fois moins important qu'il ne l'est chez les 50 à 54 ans, le nombre de cadres ne baisse seulement que d'un quart. Ainsi, la part des ouvriers diminue tandis que celle des cadres augmente.

La région compte globalement davantage d'ouvriers qu'en moyenne nationale, mais leur poids est plus faible à partir de 60 ans. En effet seulement un emploi sur dix des plus de 60 ans est occupé par un ouvrier, alors que c'est un sur quatre pour les 50-54 ans.

La relative jeunesse des ouvriers est encore plus flagrante chez les moins qualifiés. Ainsi seulement un ouvrier non qualifié sur dix a plus de 50 ans. Les pyramides des âges des ouvriers non qualifiés ont une base très large et les effectifs se réduisent à partir de 50 ans; celles des ouvriers qualifiés sont plus équilibrées dans la répartition par

âge. La pénibilité des conditions de travail semble expliquer le retrait des seniors dans les professions d'ouvriers non qualifiés de la mécanique, du bâtiment et de la manutention.

Les cadres sont les actifs les plus âgés, avec une différence marquée entre

hommes et femmes. Les femmes cadres sont plus jeunes que leurs homologues masculins. Il faut voir dans ce constat le résultat d'une accession plus récente aux postes d'encadrement supérieur. L'âge médian est ainsi de 34 ans seulement chez les femmes contre 44 ans chez les hommes parmi les cadres du bâtiment et des travaux publics, de 33 ans contre 41 ans parmi les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.

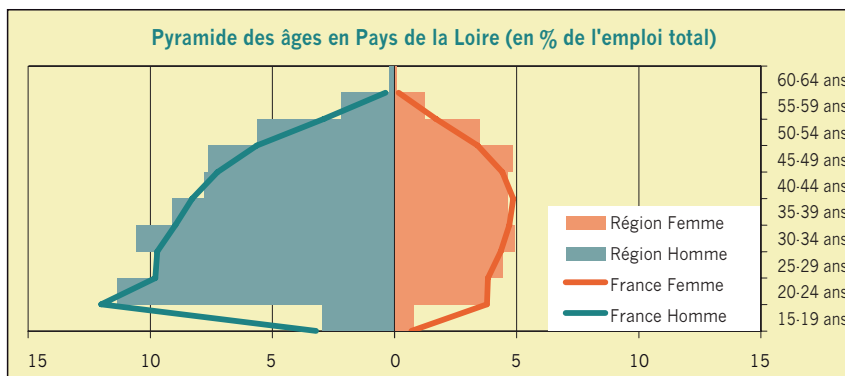
La proportion des seniors est forte en particulier parmi les cadres de la fonction publique, les cadres de la banque et des assurances. Avec l'avancée en âge, la proportion de cadres augmente, les progressions de carrière venant de surcroît gonfler les rangs. Au-delà de 60 ans, les effectifs de cadres dépassent de plus du double les effectifs d'ouvriers, ce qui inverse le rapport observé chez les 50-54 ans. Après 60 ans, les cadres représentent un quart des emplois des plus de 60 ans.

Contrairement aux hommes, le positionnement des femmes seniors par catégorie socioprofessionnelle diffère peu des autres tranches d'âge. Quel que soit l'âge, les femmes demeurent ainsi majoritairement des employées, soit près d'une sur deux. La part des seniors parmi les agricultrices est toutefois plus importante que pour leurs cadettes, mais les effectifs concernés sont faibles.

Après 60 ans chez les hommes, les diplômés restent davantage au travail

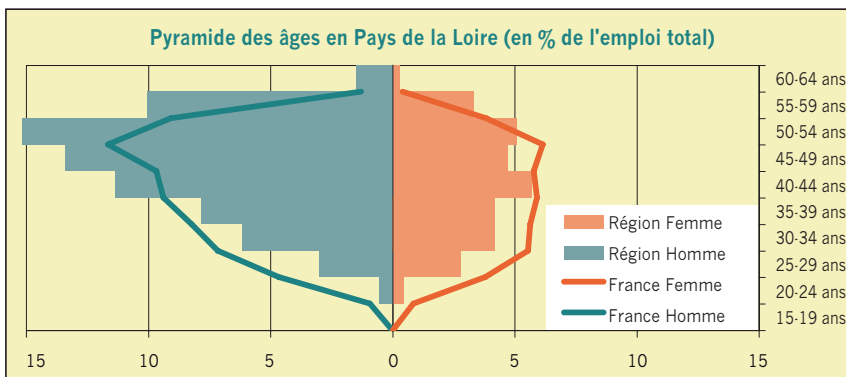
Les 50-59 ans sont moins diplômés que leurs cadets. Il s'agit davantage d'un effet de génération lié à l'augmentation continue de la durée de formation initiale. Les seniors de 50-59 ans en Pays de la Loire sont toutefois nettement moins diplômés que le reste de la France: 32 % ont au moins le bac contre 38 %. Ce phénomène est à relier à la structure de la population active en Pays de la Loire, davantage composée d'ouvriers.

Ouvriers non qualifiés de la manutention, beaucoup d'hommes jeunes

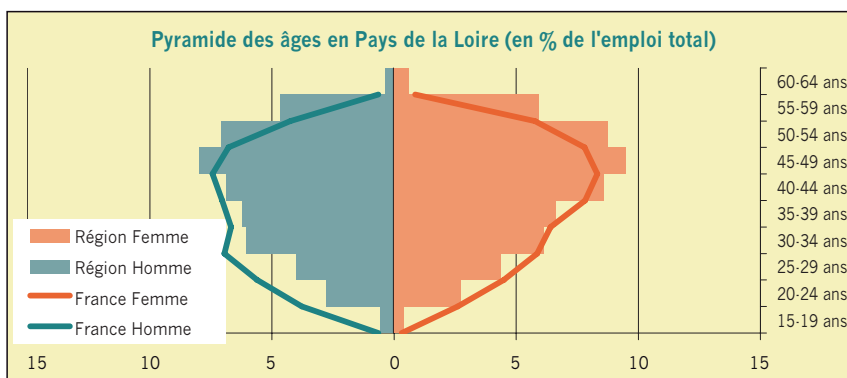


Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007.

Cadres de la banque et des assurances, beaucoup d'hommes de plus de 45 ans



Administration publique : un ralentissement des recrutements



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

Au-delà de 60 ans, la structure des emplois est bouleversée. La qualification des emplois occupés est beaucoup plus importante et le niveau de diplôme largement supérieur. Après 60 ans, les hommes moins diplômés partent davantage en retraite en Pays de la Loire alors que les cadres poursuivent plus largement leur activité. A l'opposé les ouvriers, moins diplômés, sont beaucoup moins nombreux après 60 ans, en raison notamment de conditions de travail difficiles qui deviennent moins supportables avec l'âge. Le phénomène reste cependant très masculin. Chez les femmes, l'élévation avec l'âge du niveau de qualification des emplois est beaucoup moins marquée. Pour les femmes, les métiers diffèrent moins d'une génération à l'autre.

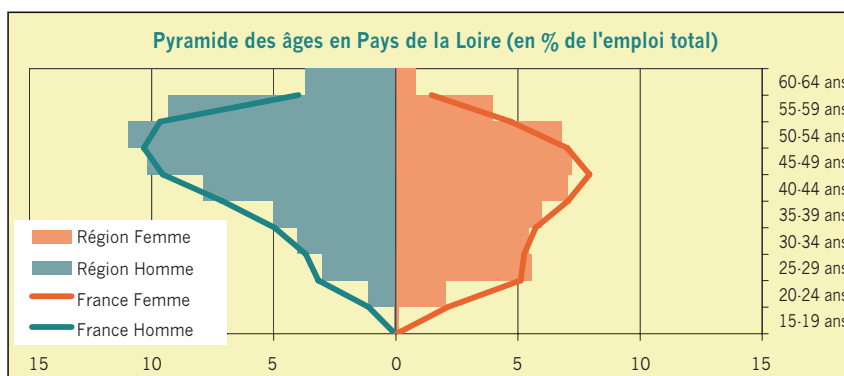
Le moindre niveau de formation initiale des seniors peut constituer une difficulté tant face au maintien dans l'emploi que face à la problématique du retour dans l'emploi. Des difficultés de recrutement pourraient advenir pour certains métiers et conduire certaines entreprises à faire face à des contraintes pour trouver des postulants possédant le niveau de diplôme requis. Cela suppose que les critères de sélection, encore aujourd'hui très souvent centrés sur les niveaux de diplôme, puissent évoluer pour tenir plus

grand compte des compétences à mettre en œuvre dans le travail.

Les effectifs de la fonction publique se renouvellent peu

Les secteurs les plus vieillissants sont les services publics : éducation, santé, action sociale et administration publique. L'éducation, la santé et l'action sociale est le secteur employant le plus de seniors (70100), dont les trois quarts sont des femmes. L'administration publique est aussi un gros employeur de seniors avec 30500 emplois. La pyramide des âges présente un aspect en « toupie »

Un tiers des médecins sont des hommes de plus de 45 ans



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

correspondant à une forte concentration de personnels, masculins comme féminins, dans la tranche d'âge 40-54 ans.

Dans la fonction publique, la part des seniors en Pays de la Loire est comparable à celle de la France, reflétant les recrutements importants des années 1970. Le vieillissement des effectifs de la fonction publique se poursuit. Il faut voir là une conséquence du ralentissement des recrutements d'une part, auquel s'ajoute le vieillissement naturel d'un personnel en place moins soumis aux risques d'exclusion du marché du travail.

Les seniors (50 à 64 ans) sont particulièrement surreprésentés chez les enseignants. Ils représentent la profession regroupant le plus de seniors avec 18200 emplois, soit 29 % de l'ensemble des enseignants.

Chez les seniors les plus âgés (60-64 ans) sont surtout surreprésentés les médecins. Ainsi les médecins seniors de 50 à 64 ans représentent 35 % de l'ensemble des médecins. Deux explications à ce phénomène peuvent être avancées : d'une part les médecins comme l'ensemble des professions libérales partent en retraite plus tard du fait notamment d'études longues qui retardent l'âge à l'installation. D'autre part, depuis 1971 a été instauré le *numerus clausus*, qui limite par arrêté ministériel le nombre d'étudiants pouvant être admis en deuxième année d'études de médecine, ce qui, en limitant le nombre des nouveaux entrants, participe au vieillissement de la profession.

Les femmes seniors souvent sur des emplois précaires

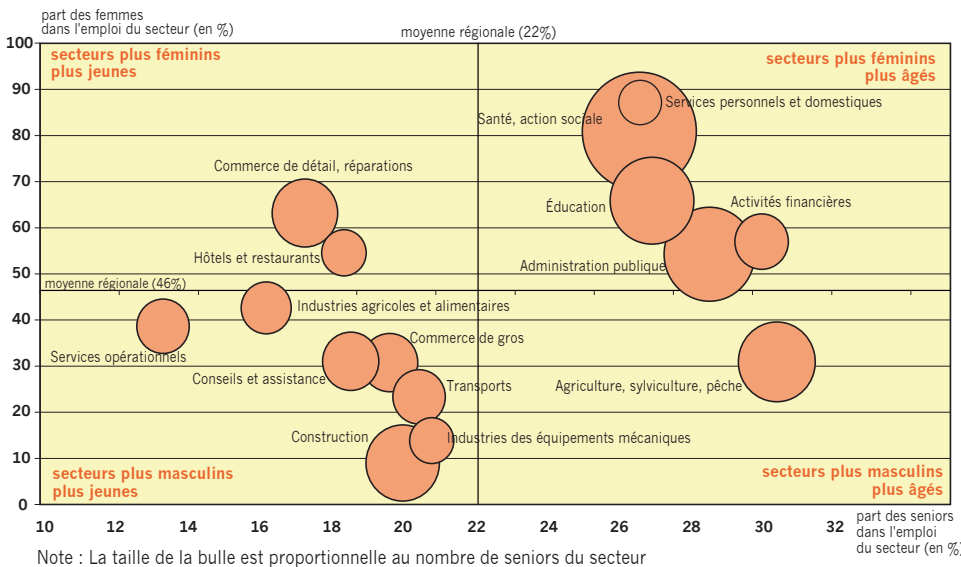
Les professions des seniors femmes sont fortement concentrées : une femme sur trois travaille dans une des cinq familles professionnelles que sont les agents d'entretien, les enseignants, les assistants maternels, les employés de la fonction publique de catégorie C et les



Ampleur et conséquences du vieillissement de la population active

Beaucoup de seniors dans la santé et l'action sociale

Nombre de seniors (50-64 ans) en Pays de la Loire par secteur d'activité en 2006



Les secteurs des activités financières et des activités immobilières sont aussi largement pourvus en seniors. Ils comprennent davantage d'hommes chez les seniors, ce qui permet d'atteindre la parité en nombre avec les femmes. La présence d'une forte proportion de cadres, profession plus âgée que la moyenne, explique en bonne partie la forme en « toupie » de la pyramide du secteur activités financières, du côté des hommes. Les femmes travaillant dans les activités financières sont majoritairement des employées et sont plus jeunes.

Certains secteurs d'activité et professions avec peu de seniors

Le commerce et les services aux entreprises emploient un grand nombre de seniors (60000 emplois), mais la part qu'ils représentent dans l'emploi total de ces secteurs est faible. Dans les services opérationnels, qui comprennent notamment les agences de travail temporaire, la moitié des effectifs a moins de 33 ans. La pyramide des âges des services opérationnels présente un profil très large à la base, témoignant de la forte présence des jeunes, et de la rareté des seniors parmi les intérimaires. Les industries agricoles et alimentaires

aides à domicile et aides ménagères. Les assistantes maternelles sont aussi un très fort vivier d'emplois avec 9300 emplois chez les seniors femmes. Comme pour les aides à domicile et aides ménagères, leurs emplois correspondent à un tiers des emplois de la profession.

A l'exception des métiers de fonctionnaires, les seniors femmes occupent donc en masse des professions parmi les plus précaires. Ces professions, auxquelles il convient d'ajouter celle d'employés de maison, ont ainsi les taux de contrats à durée indéterminée les plus faibles et les taux de temps partiel les plus élevés. Souvent exercés par des femmes, ces métiers peu qualifiés de services à la personne correspondent souvent à des carrières discontinues et nécessitent donc de prolonger l'activité professionnelle, pour maintenir un revenu suffisant ou pour assurer une retraite minimale, d'autant plus que les niveaux de salaires y sont faibles. L'enjeu du remplacement de ces générations nombreuses pourrait inciter à recourir moins largement qu'aujourd'hui aux très faibles temps partiels et à regarder de plus près la question des recrutements masculins.

Une forte proportion de seniors exerce des emplois de services auprès des particuliers

La présence des seniors dans les services augmente notablement à partir de 60 ans. C'est particulièrement le cas pour les services personnels et domestiques. La dualité des profils des actifs de plus de 60 ans est ainsi à relever. L'hétérogénéité est en effet forte entre le maintien dans l'emploi par choix dans des métiers

très qualifiés et la poursuite d'une activité de faible qualification par nécessité.

Dans la classe d'âge intermédiaire (55-59 ans) sont aussi sur-représentés les agents d'entretien. Avec 17000 emplois, c'est une des plus importantes professions exercées par les seniors (50 à 64 ans).

Beaucoup de seniors dans la fonction publique...

Personnes en emploi en Pays de la Loire par famille professionnelle	Effectifs		Part dans le total (en %)	
	Seniors	Tous âges	Seniors	Tous âges
Les dix familles où les seniors sont les plus sur-représentés				
Enseignants	18 200	63 700	5,9	4,4
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	16 100	54 800	5,3	3,8
Assistants maternels	9 400	28 300	3,0	2,0
Agents d'entretien	17 000	65 900	5,5	4,6
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	12 200	44 700	4,0	3,1
Cadres de la fonction publique	6 400	17 700	2,1	1,2
Médecins et assimilés	6 300	17 800	2,0	1,2
Aides à domicile et aides ménagères	7 000	21 500	2,3	1,5
Employés de maison	4 700	10 500	1,5	0,7
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	6 800	21 500	2,2	1,5
Total sur les dix familles	104 100	346 300	33,9	24,1

...peu de seniors dans le commerce et parmi les ouvriers non qualifiés

Personnes en emploi en Pays de la Loire par famille professionnelle	Effectifs		Part dans le total (en %)	
	Seniors	Tous âges	Seniors	Tous âges
Les dix familles où les seniors sont les moins représentés				
Vendeurs	5 700	49 900	1,8	3,5
Caissiers, employés de libre service	1 700	20 800	0,6	1,4
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	3 200	25 600	1,0	1,8
Ouvriers non qualifiés de la manutention	3 200	24 600	1,0	1,7
Ouvriers non qualifiés des industries de process	5 400	34 700	1,8	2,4
Aides-soignants	4 400	30 100	1,4	2,1
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	1 700	17 000	0,6	1,2
Armée, police, pompiers	1 100	14 100	0,4	1,0
Ouvriers non qualifiés du bâtiment second œuvre	1 600	14 500	0,5	1,0
Bouchers, charcutiers, boulangers	2 700	19 600	0,9	1,4
Total sur les dix familles	30 800	250 800	10,0	17,4

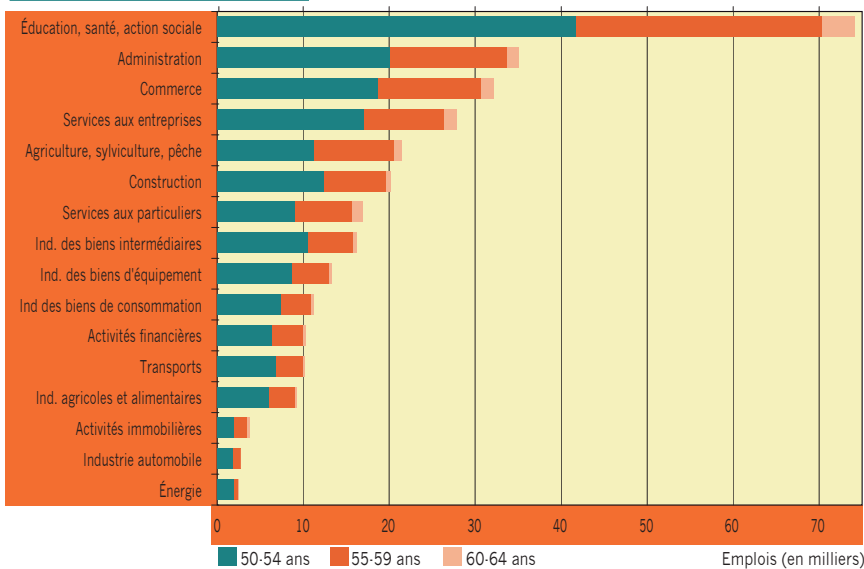
Lecture : Les enseignants seniors représentent 5,9 % des emplois occupés par des seniors...

... alors que les enseignants - tous âges confondus - ne représentent que 4,4 % des emplois

Note : Classement par ordre décroissant des écarts entre part des seniors et part tous âges pour la sur-représentation, par ordre croissant des écarts entre part des seniors et part tous âges pour la sous-représentation

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

Beaucoup de seniors dans l'éducation, la santé et l'action sociale Répartition des seniors (50-64 ans) en emploi par secteur d'activité en Pays de la Loire



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

tiers d'employés de l'hôtellerie et de la restauration, pour lesquels se rajoute le caractère pénible du travail. Les entreprises de l'hôtellerie et de la restauration pratiquent généralement un fort renouvellement de la main-d'œuvre, avec des postes, souvent précaires ou aux conditions de travail difficiles (horaires...), que les salariés quittent rapidement une fois qu'ils ont acquis de l'expérience.

Dans l'industrie et la construction, la présence des seniors diminue avec l'âge. A l'approche de la soixantaine, de nombreux salariés de l'industrie se sont déjà retirés du monde du travail. Ils ont en effet des profils particuliers: carrières longues entamées très jeunes, métiers pénibles ou dangereux. Dans la construction, seulement un emploi sur cinq est occupé par un senior. Mais du fait de son poids dans l'économie, c'est un secteur employant un grand nombre de seniors (avec 20 200 emplois).

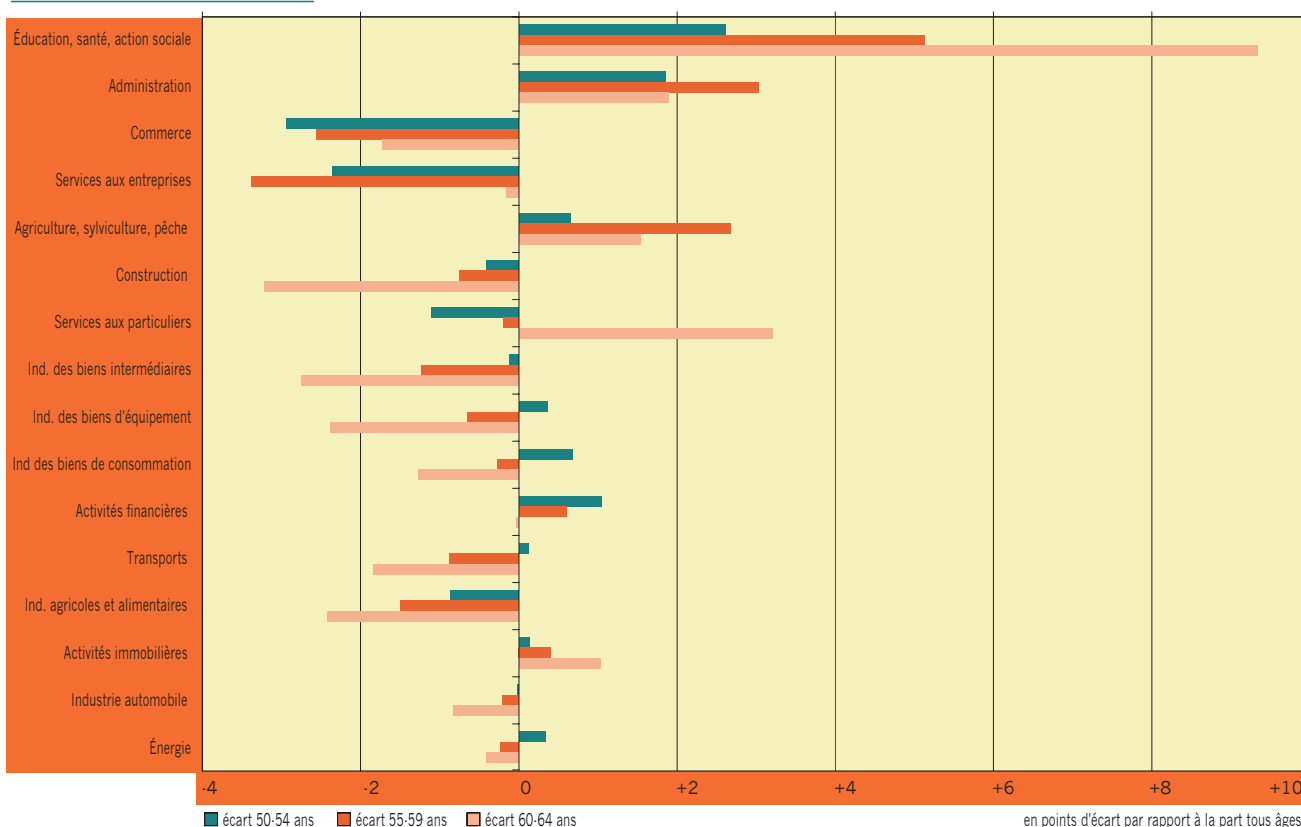
comprennent également peu de seniors dans leurs rangs.

Les seniors sont sous-représentés chez les vendeurs, les caissiers et employés de libre-service. L'objectif du plan national d'action concerté pour l'emploi des

seniors, qui vise à faire évoluer les mentalités et l'image des seniors auprès des entreprises, ne semble pas complètement atteint pour ces professions en rapport direct avec la clientèle. Un constat similaire peut être effectué pour les mé-

La pénibilité au travail semble ainsi jouer dans la raréfaction des seniors dans de nombreux métiers d'ouvriers non qualifiés: mécanique, manutention, bâtiment... La pénibilité du travail peut légitimer un départ « précoce » à la retraite. Ainsi dans la fonction publique, la

Moins de seniors dans le commerce et les services aux entreprises Écart entre la part des seniors et la part tous âges selon les secteurs en Pays de la Loire

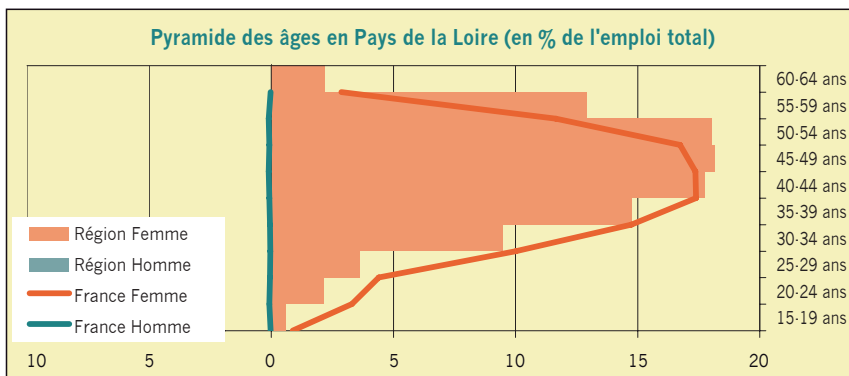


Lecture : Dans l'éducation, la santé, et l'action sociale, les 60-64 ans sont sur-représentés : 29 % d'entre eux occupent un emploi dans ce secteur alors que le secteur emploie 20 % des personnes tous âges confondus, soit un écart de 9 points.
Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007.

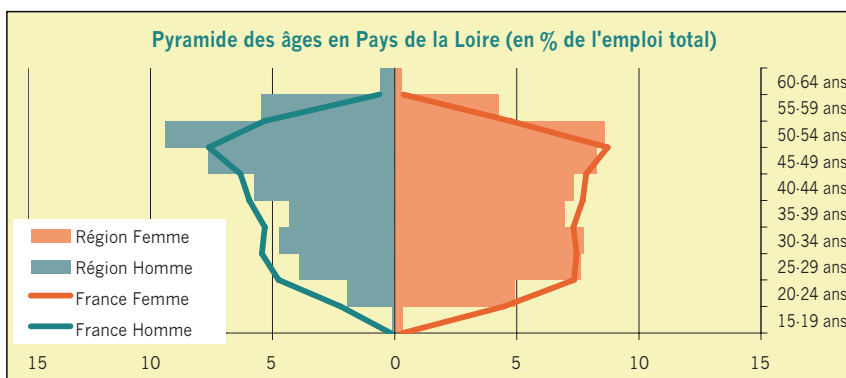


Ampleur et conséquences du vieillissement de la population active

Un assistant maternel sur deux est une femme de plus de 45 ans



Des activités financières avec de nombreux seniors



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

de moins que la moyenne régionale de 21,6 %. A l'inverse les zones d'emploi où les seniors sont les plus présents sont celle de Châteaubriant, de Mayenne-Nord-Est et de Saumur-Baugé (un point ou plus au-dessus de la moyenne régionale).

D'ici 2020, la répartition des seniors selon les territoires pourrait être quelque peu modifiée. Ainsi la part des seniors dans la population active progresserait fortement dans les zones d'emploi de Vendée-Ouest et Châteaubriant. Les actifs seniors seraient également fortement représentés en Sarthe-Nord et Vendée-Sud. Cette progression du poids des seniors s'effectuera dans un contexte régional de stagnation de la population active. Pour Vendée-Sud la proportion des seniors sera l'une des plus élevées, alors que cette zone connaîtra une assez forte baisse du nombre d'actifs entre 2006 et 2020 (-7 %). En conséquence, les entreprises de la région, et en particulier de la zone d'emploi de Vendée-Sud, pourraient être contraintes à augmenter la place des seniors dans leurs effectifs pour conserver leur niveau d'emploi.

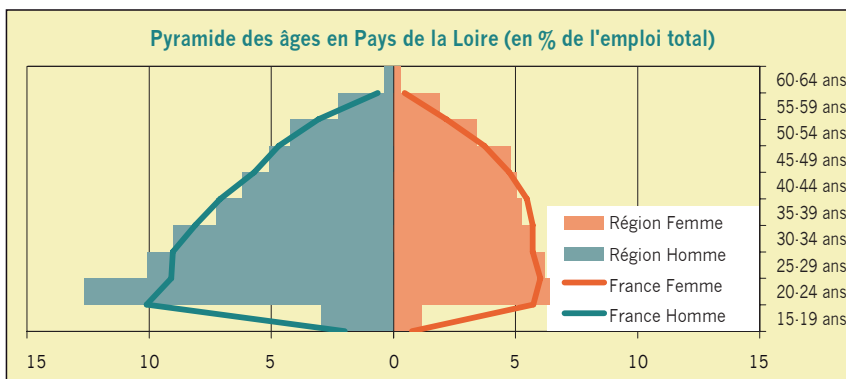
Les zones d'emploi de la région se distinguent les unes des autres par la structure sectorielle de leur appareil productif. Ces structures différentes expliquent ainsi les disparités territoriales concernant l'emploi des seniors. Pourtant, dans certaines zones, les

pénibilité (ou la dangerosité) est prise en compte pour certaines professions sous la forme de la possibilité de partir en retraite dès 55 ans, principalement pour les aides-soignants et les infirmiers, voire dès 50 ans pour les policiers (ces emplois sont alors classés en catégorie dite « active », par opposition à la catégorie « sédentaire » dans laquelle sont regroupés la plupart des fonctionnaires). Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors a aussi pour objectif de favoriser le maintien des seniors dans l'emploi, notamment en incitant les entreprises à prévenir et à gérer le vieillissement des salariés de telle sorte que leur maintien en activité soit possible sans altération de l'état de santé des salariés. Les métiers où les conditions de travail peuvent user prématurément les salariés sont généralement caractérisés par des âges de départ en retraite relativement faibles. La pénibilité limite ainsi la possibilité de prolonger les carrières.

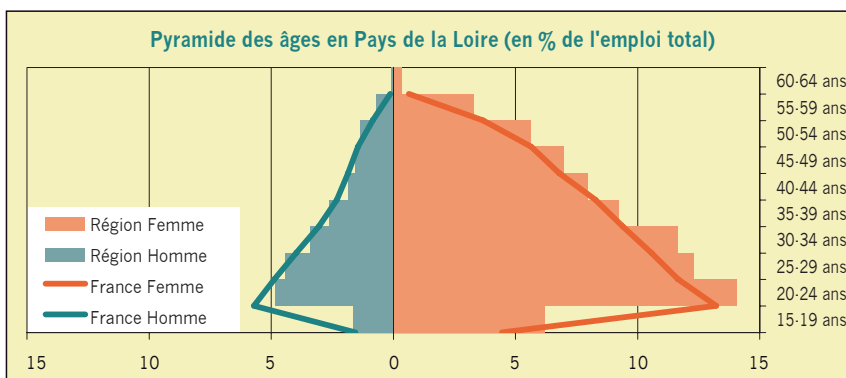
Une présence différenciée des seniors selon les territoires

En 2006, la zone d'emploi où la part des seniors dans l'emploi est la plus faible est celle de Vendée-Est: deux points

De nombreux jeunes dans les services opérationnels



Un vendeur sur deux est une femme de moins de 40 ans

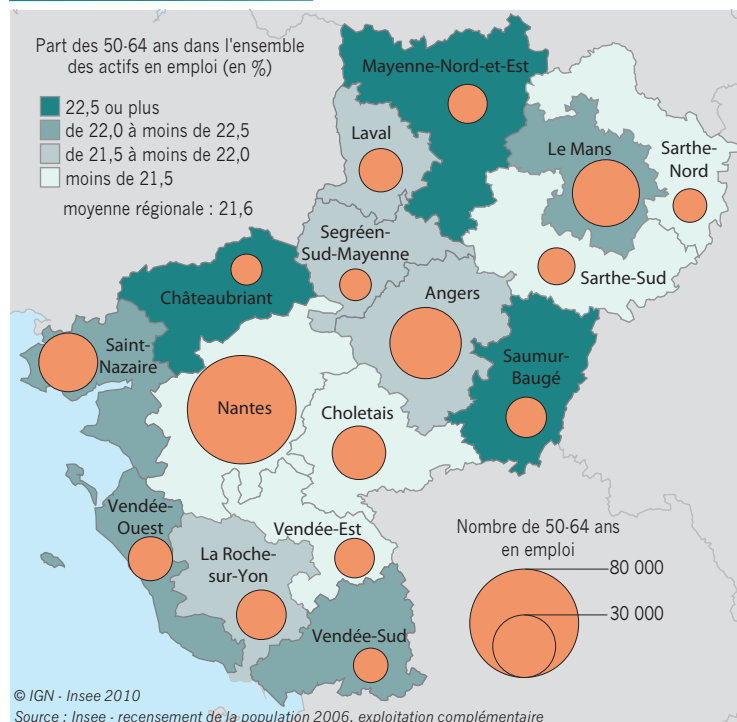


Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007.

disparités sectorielles ne suffisent pas à expliquer la place des seniors. A titre d'exemples, dans l'éducation, la santé et l'action sociale où les seniors sont nombreux, Vendée-Est comporte une forte part de seniors, supérieure notamment aux autres zones d'emploi de la Vendée. Dans le secteur des activités financières, la proportion des seniors dans la zone d'emploi du Mans est très largement supérieure à la moyenne régionale (41 % contre 29 %) du fait de la présence de grands groupes d'assurances, type les Mutuelles du Mans Assurances, où la part des cadres est particulièrement élevée. A contrario, dans le commerce où les seniors sont peu nombreux, les zones d'emploi de Mayenne-Nord-et-Est et Vendée-Ouest emploient davantage de seniors. ■

Des seniors inégalement répartis sur le territoire

Les seniors parmi les actifs en emploi dans les zones d'emploi des Pays de la Loire en 2006



Pour comprendre ces résultats :

La **pyramide des âges** des salariés permet de visualiser de manière simple et immédiate deux types d'informations : la répartition par âge de cette population d'une part, les proportions respectives d'hommes et de femmes dans cette même population d'autre part. La pyramide des âges illustre notamment le phénomène de déséquilibre de la répartition des salariés par âge dans beaucoup de professions.



360 000 retraits d'activité dans les Pays de la Loire d'ici 2020

L'emploi des seniors est une question d'actualité et une question d'avenir avec la poursuite du vieillissement de la population active. Issus des générations du *baby-boom*, les seniors de 50 à 64 ans seront nombreux à se retirer du marché du travail dans les dix années à venir : un tiers des actifs en emploi en 2005 cesseront ainsi leur activité professionnelle d'ici 2020. Des départs massifs interviendront dans l'éducation, la santé, l'action sociale et l'administration. Le renouvellement des effectifs – plus de 36 000 postes par an sont concernés – est un enjeu majeur des dix prochaines années pour nombre de métiers, dans un contexte de stagnation de la population active. Des opportunités de recrutement se feront jour dans les secteurs où les postes occupés par des seniors répondent à des besoins pérennes. Les ouvriers qualifiés et les métiers des services à la personne seraient ainsi parmi les plus concernés par le renouvellement de leurs effectifs. A l'horizon 2020, la structure par âge des métiers en ressortirait modifiée.

Christophe FOUCHARD
(Insee)

Comme en France, les Pays de la Loire connaissent, et continueront de connaître pendant de longues années, un vieillissement de la population active. Ainsi, en 2020, la part des seniors dans la population active va passer à un actif sur quatre contre un sur cinq en 2005. On comptera ainsi environ 450 000 seniors en emploi en moyenne durant la période 2016-2020, ce chiffre traduisant une hausse d'un tiers par rapport à 2005. Celle-ci, bien supérieure à celle projetée au niveau national (+ 25 %), interviendra en outre dans un contexte de stabilisation de la population active. Les seniors de 2020 sont les personnes nées entre 1955 et 1970, la fin du *baby-boom* pouvant être fixée à 1974 (le nombre de naissances annuel baissant fortement à partir de 1975). Le vieillissement de la population active des Pays de la Loire deviendrait encore plus marqué qu'au niveau national, dans l'hypothèse où le taux d'emploi des plus de 55 ans des Pays de la Loire rattraperait le niveau national. Employeurs et pouvoirs publics seront donc amenés à gérer la question des âges sur la durée. La vigilance, puis l'action, sur cette question de l'emploi des seniors s'imposera donc pour de nombreuses années.

Dès lors, la préoccupation du maintien des seniors en emploi perdurera au cours des années à venir. Les réformes des retraites de 1993 et 2003 ont eu pour conséquence un allongement des durées de cotisation. Ainsi, les situations de poursuite tardive de l'activité des seniors devraient remonter sous l'effet combiné des réformes des retraites passées et à venir d'une part, et de l'allongement de la durée des études d'autre part. Les seniors devront notamment bénéficier d'un accès renforcé à la formation continue dans des secteurs et des métiers en évolution. Il s'agira notamment de former des salariés expérimentés, gérer des carrières plus longues et un effectif de plus en plus âgé.

L'enjeu des prochaines années est double : d'une part favoriser le renouvellement des postes occupés par les actifs partant à la retraite de la façon la plus harmonieuse possible, d'autre part maintenir

les seniors en emploi dans de bonnes conditions. Afin de réduire les difficultés de recrutement, certains métiers devront être rendus plus attractifs en agissant sur différents leviers : salaire, conditions de travail, formation continue, mobilité professionnelle...

360 000 actifs devraient quitter le monde du travail d'ici 2020

Issues des générations nombreuses du *baby-boom*, 450 000 personnes occupant un emploi en 2005 cesseront toute activité professionnelle entre 2006 et 2020, dont 360 000 entre 2011 et 2020. Ainsi, en seulement quinze ans, un tiers des actifs en emploi en 2005 auront terminé leur carrière. Ce taux de retrait est légèrement inférieur à la moyenne nationale, du fait principalement d'une part plus faible des seniors dans la population active. La région se positionne ainsi au 4^e rang des régions ayant les plus faibles taux de retrait, derrière l'Alsace, l'Île-de-France et le Nord-Pas-de-Calais. Les départs en fin de carrière d'ici 2020 seront majoritairement masculins (pour 55 % d'entre eux), les hommes représentant la majorité des effectifs des 50-64 ans en 2005 (53 %).

Ces calculs de projection supposent des comportements de départs en retraite similaires à ceux constatés sur un passé récent, associés au recul d'un an de l'âge moyen de départ en fin de carrière, conformément au scénario central du modèle « simulations de fins de carrière » (cf. encadré Pour comprendre ces résultats). En prenant l'hypothèse du scénario bas, c'est-à-dire le recul de deux ans de l'âge moyen de départ en retraite, 30 000 départs en moins auraient lieu d'ici 2020.

Le rythme des départs en retraite s'accélérait à partir de 2015. Chaque année, entre 2015 et 2020, ce sont 38 600 personnes de plus de 55 ans qui se retireraient du marché du travail, contre 34 000 par an entre 2007 et 2014. L'impact des départs en retraite se déclinerait diversement selon les métiers.

Des départs massifs dans l'éducation, la santé, l'action sociale et l'administration

Les différences de taux de retrait s'expliquent en premier lieu par le poids des 50-64 ans au sein de la population en emploi actuellement dans les secteurs. L'énergie, les activités financières et l'administration sont les secteurs les plus touchés par les départs en retraite d'ici 2020, représentant plus de 40 % des personnes en emploi en 2005. En effet dans le secteur de l'énergie, le départ précoce est encore la règle pour les métiers relevant de divers régimes spéciaux de retraite (EDF-GDF). Pour autant, les effectifs des départs sont très importants: ils représentent, avec 52 000 départs, 11 % de l'ensemble des retraits définitifs de la région. Ainsi 44 % des fonctionnaires d'État auront cessé toute activité professionnelle d'ici 2020.

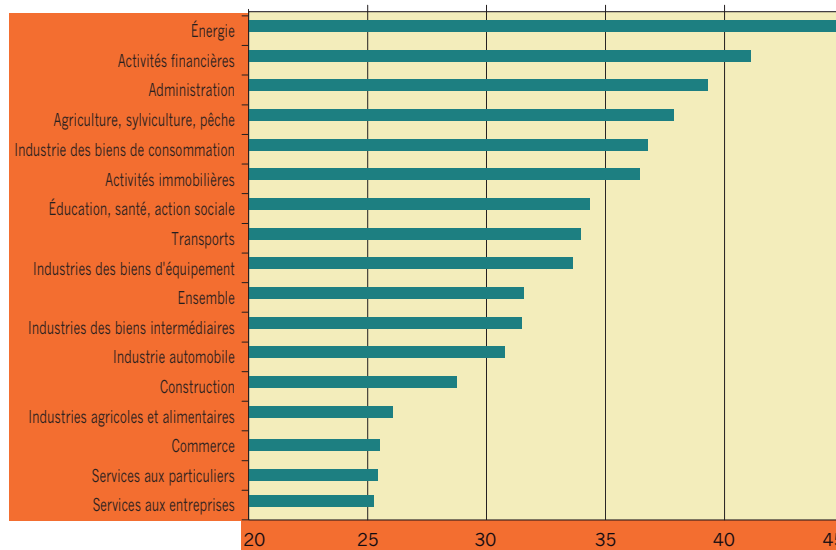
Dans le secteur de l'éducation, la santé, l'action sociale, le taux de retrait, bien qu'élevé, reste un peu inférieur à celui attendu dans l'administration; mais avec 100 000 départs, les effectifs concernés sont impressionnants, représentant 22 % de l'ensemble des départs.

Des départs massifs sont donc à prévoir dans les activités tertiaires à caractère plutôt non marchand. Elles devraient offrir d'importants débouchés d'emploi. Des difficultés de recrutement pourraient apparaître dans ces secteurs afin d'assurer la relève. Préparer au mieux, de façon anticipée, ce renouvellement des effectifs constitue un défi à relever. Cependant si la règle de remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite perdure, les nombreux départs se traduiront par des recrutements de moindre ampleur.

Les taux de retrait seront aussi importants dans l'agriculture et les industries des biens de consommation, secteurs où l'emploi salarié a reculé au cours des dix dernières années. Leur main-d'œuvre est âgée, car ce sont des secteurs où l'on a peu recruté ces dernières années. L'agriculture est le secteur où les femmes auront le plus fort taux de retrait: 45 %. C'est nettement plus que pour leurs homologues masculins, où les fins de carrière ne concerneront que 35 % des effectifs de 2005. Au total 30 000 personnes auront définitivement quitté l'agriculture d'ici 2020. Cependant il n'y a pas de lien direct entre le nombre de départs de fin d'activité et le nombre de postes à pourvoir, cela pouvant être plus particulièrement vrai dans l'agriculture où

De fortes disparités dans la proportion de départs en retraite selon les secteurs d'activité

Taux de retrait par secteur d'activité en Pays de la Loire à l'horizon 2020 (en %)



Note : Le taux de retrait est la part des actifs ayant un emploi en 2005 qui ne seront plus sur le marché du travail en 2020
Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007, Modèle prospectif de microsimulation Insee.

les effectifs sont en décroissance depuis plusieurs décennies. Ainsi entre 1988 et 2005, la moitié des exploitations agricoles de la région ont disparu.

La seule part en emploi des seniors n'explique cependant pas intégralement les taux de retrait du marché du travail. Une forte pénibilité au travail, des possibilités de retraites anticipées peuvent aussi expliquer des départs précoces en retraite. Ainsi, dans plusieurs métiers d'ouvriers qualifiés (mécanique, travaux publics, maintenance), les départs en retraite concerneront d'ici 2020 près de 40 % des actifs de 2005, bien que moins d'un quart d'entre eux aient atteint en 2005 l'âge de 50 ans.

De nombreuses employées des services à la personne - employées de maison, assistantes maternelles, aides à domicile et aides ménagères - cesseront également leur activité. Cela peut constituer une source de tension sur le marché du travail, le vieillissement de la population française entraînant un accroissement des besoins en services personnels.

Des métiers moins concernés par les départs en retraite

A l'opposé, certains secteurs d'activité seront assez peu concernés par des retraits d'activité: services aux entreprises - secteur des postes et télécommunications mis à part - et aux particuliers, commerce et industries agricoles et alimentaires. L'emploi salarié a crû fortement dans les services aux entreprises, les services aux particuliers et le com-

merce durant la décennie 2000. Issue en partie de recrutements récents, leur main-d'œuvre est plutôt jeune, en particulier chez les coiffeurs, les employés de l'hôtellerie et de la restauration, les caissiers et les vendeurs. Cela ne signifie pas pour autant que ces secteurs n'aient pas à subir d'importants retraits. Ainsi le commerce enregistrera 48 000 départs d'ici 2020, ce qui suscitera d'importantes opportunités d'emplois sur la période. En raison de leur poids important dans l'emploi régional total, les fins de carrière dans les secteurs des services aux entreprises et de la construction seront également nombreuses, avec respectivement 43 000 et 30 000 retraits.

Quelles seront les conséquences dans les prochaines années des fins de carrière de ces seniors? Les départs ne seront évidemment remplacés que s'ils répondent à des besoins pérennes. La hausse des besoins de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement éventuellement associées pourraient être dans les années qui viennent un élément important de transformation des modes d'organisation du travail.

Ouvriers qualifiés: de nombreux postes à pourvoir

Les métiers appelés à offrir le plus de postes à pourvoir seront ceux qui combineront une forte croissance de leurs effectifs, des créations d'emplois excédant largement les suppressions, et des départs en retraite élevés. Ainsi, les postes à pourvoir seront particulièrement nombreux parmi les métiers essentiellement



Ampleur et conséquences du vieillissement de la population active

Un départ important dans les métiers comprenant beaucoup de seniors

Taux de retrait par profession en Pays de la Loire à l'horizon 2020	Départs 2006-2020		Part des 50-64 ans en 2005 (en %)
	Taux de retrait (en %)	dont Effectifs 2011-2020	
Les quinze métiers avec les plus forts taux de retrait			
Employés de maison	53	4 300	44
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	48	2 800	27
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	48	8 100	32
Cadres de la banque et des assurances	47	3 400	36
Cadres de la fonction publique	46	6 300	36
Employés et techniciens de la banque	46	3 900	30
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	44	2 400	28
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	42	14 800	27
Secrétaires de direction	42	1 300	31
Dirigeants d'entreprises	41	3 700	35
Agriculteurs	41	17 00	29
Assistants maternels	41	9 600	33
Aides à domicile et aides ménagères	40	7 100	33
Cadres administratifs, comptables et financiers	40	6 000	30
Employés et techniciens des assurances	39	4 400	27
Les quinze métiers avec les plus faibles taux de retrait			
Coiffeurs, esthéticiens	13	1 400	11
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	14	2 000	10
Caissiers, employés de libre service	15	2 600	8
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	16	2 000	11
Ingénieurs de l'informatique	17	1 400	11
Vendeurs	18	7 300	11
Ouvriers non qualifiés enlèvement ou formage de métal	21	1 200	13
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	21	4 500	13
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	22	3 000	13
Professionnels des arts et des spectacles	22	1 900	15
Bouchers, charcutiers, boulangers	22	3 600	14
Techniciens de l'informatique	22	1 800	11
Cuisiniers	23	1 900	15
Agents administratifs tourisme et transports	23	1 300	13
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	24	6 200	17

Note : Le taux de retrait est la part des actifs ayant un emploi en 2005 qui ne seront plus sur le marché du travail en 2020

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007, Modèle prospectif de microsimulation Insee.

masculins d'ouvriers qualifiés, où les départs en retraite sont souvent précoces du fait de carrières commencées tôt.

Ce travail prospectif de projection d'effectifs s'appuie toutefois sur l'hypothèse que certains pans de l'industrie régionale, actuellement très fragilisés par la crise économique, seront de nouveau en mesure de créer de nouveaux emplois industriels à moyen terme. En effet, l'incertitude concernant l'avenir de ces métiers, particulièrement exposés à la concurrence internationale, est forte et peut venir fragiliser l'analyse. Par ailleurs, certaines entreprises pourraient trouver un intérêt à ne pas remplacer tous les départs, en augmentant notamment l'automatisation de leurs procédés de fabrication.

Les besoins en cadres commerciaux devraient aussi être élevés. Les postes pourraient néanmoins être pourvus pour une grande part à l'occasion de mobilités internes au sein des entreprises. Dans d'autres métiers aux effectifs qui devraient rester stables, tels les cadres de la banque et des assurances et les conducteurs de véhicules, le nombre de départs en retraite sera suffisamment important pour entraîner des besoins d'emplois. Le taux de retrait des cadres

de la banque est ainsi nettement supérieur en Pays de la Loire à la moyenne nationale.

Forte progression des emplois peu qualifiés dans les services à la personne

Les postes à pourvoir seront également très nombreux parmi les employés de maison, les assistants maternels et les aides à domicile. Les besoins pour ces emplois peu qualifiés, jusqu'ici occupés essentiellement par des femmes, devraient croître fortement, en raison notamment de l'augmentation du nombre de personnes âgées et des besoins de garde d'enfants. En effet, le vieillissement de la population se poursuivra : en 2030, 31 % de la population serait âgée d'au moins 60 ans, contre 22 % en 2006. La croissance démographique de la région sera pourtant toujours forte avec un million de naissances prévues sur la période 2008-2030.

La question de la solvabilité de la demande peut cependant constituer un frein à cette dynamique d'embauches. Pour ces professions comptant de nombreux seniors, les départs à la retraite seront très concentrés sur les prochaines années : plus de la moitié des employés

de maison de la région quitteront le monde du travail d'ici 2020, proportion nettement supérieure à la moyenne nationale.

Les difficultés de recrutement risquent d'être fortes pour ces postes où le temps partiel est fréquent et les rémunérations souvent faibles. Le remplacement des générations dans ces professions pose sans aucun doute la question de l'amélioration des conditions d'emploi, afin de rendre les carrières plus attractives. Toutefois, la place importante des particuliers employeurs limite fortement les marges de manœuvre et entraîne une forte fragmentation des horaires de travail. Ouvrir davantage ces métiers aux hommes est une piste que certains observateurs demandent de ne pas écarter.

Infirmières, informaticiens, ouvriers qualifiés du bâtiment : des besoins importants malgré des départs en retraite faibles

Les besoins en services à la personne seraient si forts dans les prochaines années que les postes à pourvoir seraient également nombreux dans les métiers où les départs en retraite seront pourtant faibles. Ainsi, le vieillissement de la population nécessitera-t-il de plus en plus de professionnels de la santé - infirmières et aides-soignantes - au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées ou dans les services de soins à domicile. Le financement de ces postes, la formation d'un nombre suffisant de professionnels, l'amélioration des conditions de travail seront au cœur des décisions qui conditionneront le maintien et le développement de ces services.

D'autres métiers peu touchés par le vieillissement de la population vont pourtant eux aussi se distinguer par un dynamisme des recrutements, soutenu davantage par des besoins supplémentaires que par l'ampleur des départs à la retraite. Des difficultés de recrutement sont ainsi à prévoir concernant les ingénieurs de l'informatique ou les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment (maçons, charpentiers). Afin de pallier un déficit éventuel de main-d'œuvre qualifiée dans le bâtiment, l'enjeu du maintien de davantage de seniors en emploi est posé. Une action concertée des pouvoirs publics et des branches pour réduire la pénibilité de ces métiers est une piste que les acteurs ont pour horizon. Une autre possibilité résiderait dans le développement de la qualification professionnelle des ouvriers non qualifiés du bâtiment actuellement en poste.

Nombreux départs d'enseignants, d'agriculteurs et d'agents d'entretien

Une proportion de postes à pourvoir relativement faible, mais des effectifs sur le départ conséquents entraînent un gisement de renouvellement de postes important. C'est le cas des trois familles professionnelles qui concentreront le plus grand nombre de cessations d'activité: les enseignants, les agriculteurs et les agents d'entretien. Elles représenteront à elles trois 15 % de l'ensemble des départs. Pour autant, les effectifs devraient se stabiliser à moyen terme dans ces métiers. De même, alors que les cadres administratifs, comptables et financiers et les professions non-salariées de dirigeants d'entreprises, de patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants partiront massivement à la retraite, les recrutements seront limités par la stabilisation des effectifs attendus à l'horizon de 2015. Dans ces métiers, la problématique réside surtout dans les difficultés liées à la transmission d'entreprises.

Pour certaines familles professionnelles en déclin, des taux de retrait très élevés pourront limiter les effets des suppressions d'emploi. Ainsi, un grand nombre de postes d'ouvriers du textile et du cuir devraient-ils être supprimés à l'avenir. La seule part en emploi des seniors n'explique pas intégralement les taux de retrait du marché du travail. Le poids des 40-49 ans et les disparités de comportement de départ en retraite, variables selon les professions, interviennent également. Pour les ouvriers du textile et du cuir, les départs sont importants au regard de la part des seniors en emploi en 2005. Cela s'explique notamment par la forte présence dans leurs rangs en 2005 de salariés âgés de 45 à 49 ans, qui auront au moins 60 ans en 2020. Les effets des départs des ouvriers du textile et du cuir devraient être limités, étant donné que le secteur habillement, cuir est en déclin. Entre 1998 et 2006, il a perdu la moitié de ses salariés. Ainsi il ne devrait pas avoir besoin de remplacer tous les départs.

Mais cela ne se concrétisera pas par autant de licenciements. En effet, comme les départs en retraite seront très nombreux, les entreprises auront moins besoin de recourir aux licenciements des ouvriers plus jeunes. Des reconversions seront cependant nécessaires. Elles nécessiteront un accès renforcé des seniors à la formation professionnelle continue, s'appuyant sur des dispositifs variés d'apprentissage en fonction de l'âge et de l'expérience du salarié. Or l'accès à la formation continue des salariés âgés de

50 à 59 ans est moins fréquent que pour les plus jeunes: en France, entre 1998 et 2003, un tiers d'entre eux a suivi au moins une session, contre 41 % pour les 30-49 ans.¹

Les mobilités professionnelles : un facteur d'ajustement complémentaire entre offre et demande de travail

Absence de postes à pourvoir ne veut pas dire nécessairement absence de recrutements. En effet environ un salarié sur cinq change de métier chaque année dans les Pays de la Loire, sans compter les changements d'entreprises qui ne s'accompagnent pas d'un changement de métier. Tous les métiers ne sont ainsi pas égaux au regard de l'intensité des mobilités. Par exemple, les recrutements

1) Cf. la partie intitulée « Accroître la formation professionnelle des seniors. »

Groupes de métiers diversement impactés par le vieillissement de leur main-d'œuvre

Pays de la Loire	Départs 2006-2020		Part des 50-64 ans en 2005 (en %)
	Taux de retrait (en %)	dont Effectifs 2011-2020	
Postes à pourvoir nombreux avec... de nombreux départs en retraite majoritairement masculins			
Cadres de la banque et des assurances	47	3 400	36
OQ de la mécanique	38	3 100	22
Conducteurs de véhicules	36	13 400	22
OQ travaillant par enlèvement de métal	34	2 400	19
OQ des industries de process	34	4 500	19
OQ du bois et de l'ameublement	33	1 500	18
TAM des industries de process	32	2 600	18
Ouvriers des industries graphiques	32	1 600	18
TAM des industries mécaniques	32	3 700	19
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	32	4 100	23
Formateurs, recruteurs	32	2 200	21
Postes à pourvoir nombreux avec ... de nombreux départs en retraite féminins			
Employés de maison	53	4 300	44
Assistants maternels	41	9 600	33
Aides à domicile et aides ménagères	40	7 100	33
Postes à pourvoir nombreux malgré des départs en retraite faibles			
Infirmiers, Sages-femmes	32	6 600	21
OQ du gros oeuvre du bâtiment	29	4 500	19
Personnels d'études et de recherche	29	2 400	23
Employés administratifs d'entreprise	28	5 900	18
Aides-soignants	27	6 900	15
Attachés commerciaux et représentants	27	6 600	18
ONQ de la manutention	25	5 000	13
Techniciens de l'informatique	22	1 800	11
Ingénieurs de l'informatique	17	1 400	11
Postes à pourvoir moyens avec de nombreux départs en retraite			
Employés de la fonction publique (catégorie B)	48	8 100	32
Cadres de la fonction publique	46	6 300	36
Employés et techniciens de la banque	46	3 900	30
Employés de la fonction publique (catégorie C)	42	14 800	27
Agriculteurs, éleveurs	41	17 000	29
Employés et techniciens des assurances	39	4 400	27
Médecins et assimilés	38	5 600	35
Enseignants	38	18 800	29
Postes à pourvoir faibles malgré de nombreux départs en retraite			
ONQ du textile et du cuir	48	2 800	27
OQ du textile et du cuir	44	2 400	28
Dirigeants d'entreprises	41	3 700	35
Cadres administratifs, comptables et financiers	40	6 000	30
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	37	3 200	29
Ensemble des métiers	32	363 500	21

Note : OQ = ouvriers qualifiés ; ONQ = ouvriers non qualifiés ; TAM = techniciens et agents de maîtrise
Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 - modèle prospectif de microsimulation.



Ampleur et conséquences du vieillissement de la population active

seront importants pour les métiers où la rotation de leur personnel est élevée. Quelques métiers « jeunes » sont plus particulièrement concernés, comme les caissiers, les employés de l'hôtellerie et de la restauration, les coiffeurs ou encore les vendeurs. Certains métiers comme celui de vendeurs pourront d'ailleurs conserver un niveau de recrutement assez conséquent, alors que le nombre de postes totaux diminuerait légèrement à l'horizon 2015.

Modification de la structure par âge des métiers à l'horizon 2020

La répartition par famille de métiers des seniors en emploi se modifiera sensible-

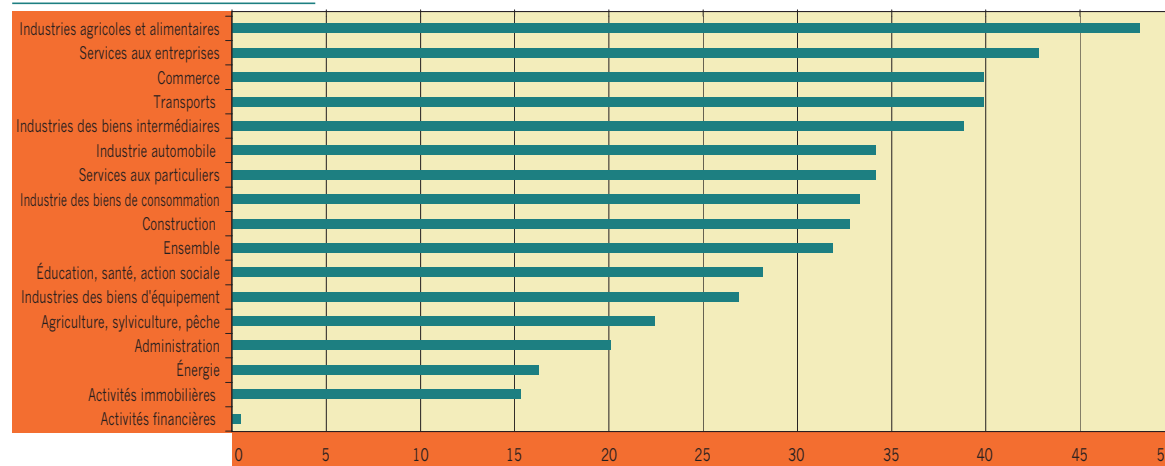
ment d'ici 2020. Ainsi, on trouvera notamment davantage de seniors dans les métiers en essor du domaine professionnel de l'informatique. Les seniors seraient aussi plus présents dans des métiers où leur proportion est faible en 2005, chez les caissiers et les aides-soignants en particulier. À l'opposé, les effectifs de seniors diminueraient dans les métiers d'employés et techniciens de la banque et d'employés de maison. Les effectifs de cadres de la fonction publique et cadres de la banque devraient stagner.

La répartition sectorielle des seniors serait aussi touchée. Les seniors se retrouveraient plus nombreux qu'aujourd'hui dans les industries agricoles et alimentaires, les services aux entreprises

- principalement dans les services opérationnels, qui incluent les agences de travail temporaire - le commerce, les transports et les industries de biens intermédiaires. En revanche les effectifs de seniors dans les activités financières stagneraient. Dans d'autres secteurs tels que les activités immobilières et l'énergie, le nombre des seniors croîtrait mais faiblement.■

Poursuite du vieillissement des actifs

Taux de croissance des seniors en emploi entre 2005 et 2016-2020 par secteur d'activité en Pays de la Loire (en %)



Lecture : Le nombre de seniors employés dans les industries agricoles et alimentaires devrait augmenter de 48 % entre 2005 et 2016-2020.

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007, Modèle prospectif de microsimulation Insee.

Pour comprendre ces résultats

Comment estimer le nombre de fins de carrière à l'horizon 2020?

L'estimation du nombre de retraits définitifs du marché du travail en 2020 a été réalisée au moyen d'un modèle de micro-simulation. Partant de la photographie des actifs en emploi en 2005, le modèle détermine pour chaque actif en emploi s'il est plus probable qu'il poursuive son activité l'année suivante ou qu'il quitte définitivement le marché du travail.

Trois scénarios sont proposés dans ce modèle prospectif de simulations de fins de carrière :

- le scénario haut applique aux effectifs en emploi en 2005 les taux de départ réels observés par l'enquête emploi de 1993 à 2002 ;
- le scénario central repousse d'un an l'âge de fin de carrière ;
- le scénario bas repousse de deux ans l'âge de fin de carrière.

Dans l'ensemble de cette étude, sauf indication contraire, ce sont les résultats du scénario central qui sont présentés. Le choix de ce scénario repose sur l'hypothèse retenue dans le rapport « Les métiers en 2015 », publié par la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail) et le Centre d'analyse stratégique : l'âge moyen de départ en fin de carrière augmenterait d'un an environ. Notons que, globalement, le scénario bas ne fait que repousser d'une année les évolutions décrites dans cette étude, les départs se faisant un an après ceux imaginés dans le scénario central.

Comment anticiper les évolutions de l'emploi à l'horizon 2015?

Les perspectives d'évolution d'emploi à l'horizon 2015 sont issues d'une déclinaison au niveau régional des projections d'emploi au niveau national tirées de la publication « Les métiers en 2015 ». Il est fait l'hypothèse que la part des Pays de la Loire pour chaque métier va rester la même entre 2005 et 2015. Ces projections fournissent ainsi un ordre de grandeur sur l'évolution du nombre d'emplois pour chacun des métiers.

Définitions

Le **taux d'emploi** est le rapport entre la population active ayant un emploi et la population totale. Conventionnellement, le taux d'emploi d'ensemble est estimé sur la population de 15 à 64 ans.

La **population active**, au sens du recensement, est composée des actifs ayant un emploi et des chômeurs. Sont considérées comme **actifs ayant un emploi** les personnes qui ont une profession et l'exercent au moment du recensement (y compris les personnes en congé maladie ou maternité), quelle que soit la durée de l'emploi (y compris les emplois occasionnels ou de très courte durée).

Le **taux de retrait** est la part des actifs ayant un emploi en 2005 qui ne seront plus sur le marché du travail en 2020.

Le nombre de **postes à pourvoir** est la somme des départs en fin de carrière et de l'évolution de l'emploi projetée (créations ou suppressions nettes d'emploi).



Promouvoir les bonnes pratiques pour le maintien des seniors en emploi

Agir sur les conditions de travail est un levier pour maintenir en emploi les seniors aujourd'hui, mais aussi un moyen de permettre à tous les salariés de travailler plus longtemps demain. Des dispositifs réglementaires contraignants sont mis en œuvre en parallèle, afin de favoriser les bonnes pratiques dans les entreprises.

Patrick CHAILLOT (Aract)
Anne-Laurence LEMASSON (Direccte)

DÉPUIS DE NOMBREUSES ANNÉES, les maladies professionnelles, les restrictions d'aptitudes se développent. En particulier, les salariés âgés sont touchés par cette évolution. Elle montre la nécessité d'agir sur les organisations de travail et les conditions de travail. Dans la durée, il s'agit de prévenir l'usure en limitant l'exposition à des risques et à des organisations éprouvantes. Pour autant, permettre aux salariés vieillissants de faire évoluer leurs compétences, c'est agir pour préserver leur employabilité et favoriser la construction de perspectives professionnelles. Ainsi, l'accès à des formations aux contenus et modalités adaptés doit être renforcé pour ces publics. Il est aussi possible d'agir au plus près de l'activité professionnelle, en offrant des situations de travail sources réelles d'apprentissage, au lieu de situations de travail routinières voire déqualifiantes rendant à terme ces compétences obsolètes au rythme des changements techniques, ou des changements dans l'exercice des métiers. Beaucoup d'observateurs constatent, lorsque ces conditions sont mises en œuvre, que c'est ainsi que l'on peut favoriser un nouvel engagement dans le travail, un engagement de sens et d'utilité, à condition que cet engagement soit lui-même source de reconnaissance.

Agir sur les organisations de travail et les conditions de travail, c'est agir pour le maintien en emploi des seniors. Mais c'est aussi et peut-être surtout permettre aux générations qui suivent d'être en capacité de travailler dans de bonnes conditions encore plus longtemps comme tout le laisse présager.

Il est important de « sortir des stéréotypes », des idées reçues sur la question de l'âge et de changer les pratiques mises en œuvre depuis des décennies. Tous les acteurs de l'entreprise mais aussi ses partenaires sont concernés. Pour que les seniors ou futurs seniors changent eux aussi de regard sur leur capacité à travailler plus longtemps, avec intérêt et dans de bonnes conditions, il semble nécessaire de changer de pratiques, d'en observer les résultats et de les communiquer.

D'ores et déjà, on peut constater dans nombre d'entreprises des évolutions

quant aux pratiques internes en matière d'emploi des seniors. Au-delà de ces actions individuelles, certaines entreprises se regroupent dans des actions collectives pour mettre en œuvre des améliorations. Ce sont aussi des secteurs ou des branches d'activité qui agissent pour définir un cadre favorable au développement de nouvelles pratiques. Enfin, au niveau national, l'État fait évoluer le cadre législatif pour passer de pratiques conduisant à sortir les seniors prématurément de l'emploi à des pratiques favorisant leur emploi de façon durable.

Des contraintes législatives aux bonnes pratiques : évolutions récentes dans les entreprises

Au-delà d'une démarche volontariste des entreprises, des mesures législatives contraignantes encadrent les entreprises afin de promouvoir les bonnes pratiques visant à maintenir les seniors en emploi. Après le resserrement des dispositifs de préretraites à la fin des années 1990 et la réforme des retraites de 2003, les pouvoirs publics ont montré leur volonté d'accentuer les mesures visant à augmenter le taux d'emploi des plus de 50 ans avec le « Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 ». Dans ce contexte, les années 2008-2009 marquent une nouvelle étape dans la mobilisation pour l'emploi des seniors :

- loi d'août 2008 prévoyant la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi ;
- loi de financement 2009 de la Sécurité sociale incitant les assurés à prolonger leur activité au-delà de 60 ans (assouplissement des règles permettant le cumul emploi-retraite), augmentation de la surcote et suppression de la mise à la retraite d'office à 65 ans ;
- décrets du 20 mai 2009 obligeant les entreprises de plus de 50 salariés, non couvertes par un accord de branche, à conclure un accord ou à défaut un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, sous peine, à compter du 1^{er} janvier 2010 (échéance reportée au 31 mars 2010 pour les petites et moyennes entreprises), de devoir s'acquitter d'une pénalité correspondant



Quels leviers pour le maintien en emploi des seniors ?

à 1 % des salaires versés jusqu'à ce qu'elles soient couvertes.

Plus précisément, les accords et plans d'action qui en découlent doivent permettre sur une durée maximale de 3 ans d'aboutir notamment à des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, ou de recrutement de salariés âgés d'au moins 50 ans. Au-delà de ces objectifs chiffrés, les employeurs devront choisir au moins 3 domaines particuliers d'action parmi les 6 suivants: recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'entreprise, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat. Enfin, les modalités de suivi des objectifs doivent être précisées.

Ces obligations devraient agir comme un « aiguillon », même si la vigilance de tous est nécessaire quant à la qualité des accords et leur suivi. Cependant, les évolutions dans les entreprises seront sûrement à terme plus fortes que lorsque de simples incitations à négocier sont posées ou lorsque seules des démarches volontaires existent.

En effet, même si de bonnes pratiques en matière d'emploi des seniors ont été mises en lumière tant dans les grandes entreprises que dans les petites et moyennes entreprises (voir par exemple les rapports de Vigeo pour le secrétariat d'État chargé de l'emploi de juin 2009 et celui de février 2010 en association avec les Chambres de commerce et d'industrie), ces « catalogues » sont difficilement exploitables par les entreprises, et notamment par les plus petites d'entre elles. De plus, les multiples dimensions de cette question nécessitent des compétences très diverses. C'est pourquoi des coopérations entre les acteurs, aussi bien dans l'entreprise qu'à l'extérieur, semblent indispensables. En interne, l'implication des dirigeants s'avère un préalable incontournable, suivie de la formation du service ressources humaines, quand il existe, et de l'ensemble de la chaîne hiérarchique. Pour accompagner les entreprises sur la question de l'emploi des seniors, plusieurs acteurs se sont déjà mobilisés en élargissant leur offre de service, comme les réseaux consulaires, les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés, chargés de la collecte des fonds pour le financement de la formation professionnelle), le réseau des Aract (associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail)...

Une association nécessaire « santé-compétences »

Il a été choisi de présenter ici deux projets sur les bonnes pratiques d'entreprises visant à promouvoir le maintien dans l'emploi des seniors, de deux secteurs d'activité très différents, mettant en œuvre des modalités d'action et des partenariats souvent inédits. Il s'agit de « Générice » mené par Formapap (organisme paritaire collecteur agréé des industries du papier-carton) et d'« Agriquadra » mené par le FAFSEA (fonds d'assurance formation des salariés des entreprises agricoles).

Ces démarches, qui ont été construites et ont mobilisé des entreprises sur la question du maintien dans l'emploi des seniors avant les obligations légales de 2010, se sont heurtées dans leur phase de développement au contexte économique difficile de 2009. Cependant, la dynamique gagnante pour maintenir les seniors en emploi semble bien être celle qui associe santé et compétences. L'aspect « santé », car la question de la pénibilité ne peut être écartée, que celle-ci soit physique ou psychique. L'aspect « compétences », pour lutter contre l'obsolescence et la démotivation par des formations s'inscrivant réellement dans un projet professionnel. ■

Dispositif « Générice : pour une approche intergénérationnelle des compétences et des emplois » - FORMAPAP

Déroulement

Début 2006, l'inter-secteurs papiers - cartons a engagé des négociations en vue d'un accord professionnel sur l'emploi des seniors. En parallèle de cette réflexion, l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé pour les fonds de la formation professionnelle) de branche, Formapap, a été sollicité par ces mêmes partenaires sociaux pour construire des outils d'accompagnement des entreprises sur cette thématique. En vue d'articuler ces deux dynamiques, un comité d'orientation regroupant l'ensemble des fédérations professionnelles de la branche et les syndicats de salariés a été mis en place en 2007.

L'accord a été signé en mars 2008 et, dans un même temps, le dispositif Générice était lancé au niveau national par Formapap, avec notamment le soutien du Fonds social européen. Cette mobilisation forte des partenaires sociaux de la branche a facilité la communication vers les entreprises et crédibilisé les outils proposés par l'OPCA.

Contenu

Ce dispositif de gestion des âges couvre les 5 thématiques suivantes:

- * la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), incluant notamment la formation des salariés et la mise à disposition de logiciels de gestion,
- * le tutorat intergénérationnel,
- * la transmission / reprise d'entreprise (PME et TPE),
- * la santé,
- * la gestion des situations de handicap.

Des outils spécifiques d'accompagnement des entreprises ont été développés en partenariat (France Retraite, Anact, Agefiph...), se déclinant différemment selon la taille des structures.

Il ne s'agit pas uniquement de traiter la question des seniors (plus de 50 ans), mais d'impulser dans les entreprises une véritable gestion des âges et de sécuriser les parcours professionnels des salariés dès 45 ans, voire moins.

Actualité

En décembre 2008 la période d'expérimentation nationale a pris fin après avoir permis l'accompagnement de 155 entreprises. En Pays de la Loire, la Direccte a décidé de soutenir ce dispositif jusqu'à mi 2010. A fin décembre 2009, seules 4 entreprises régionales étaient entrées dans ce dispositif d'accompagnement. La difficulté à mobiliser les entreprises tient à la fois à la période de crise économique vécue par une grande partie d'entre elles et par la structure des adhérents de Formapap en Pays de la Loire avec 75 % d'établissements de moins de 50 salariés. Sur les prochaines années, ce dispositif va continuer à être soutenu par l'État, au travers d'un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) national de branche.

Projet « Agriquadra : pour des emplois durables et de qualité dans l'agriculture » - FAFSEA / MSA

Déroulement

En 2004, dans le cadre du second appel à projets du Fonds social européen sur l'initiative Equal, le FAFSEA et la MSA (Mutualité sociale agricole) se sont associés pour mieux connaître l'impact du vieillissement sur la santé et les compétences des salariés du monde agricole. Le CREAPT-CEE (Centre de recherche et d'études sur les âges et les populations au travail, rattaché au Centre d'études de l'emploi) a également été mobilisé pour apporter son expertise sur les problématiques du vieillissement au travail, ainsi que quatre organisations professionnelles représentant des secteurs et métiers différents (paysage, cheval, horticulture - pépinières et territoire).

Contenu

A l'issue d'une première phase d'étude et de repérage des situations les plus sensibles en termes de perspectives de carrière, un cadre et une méthodologie d'intervention ont été conçus et expérimentés. L'innovation tient notamment dans l'association sur le terrain du conseiller formation du Fafsea et du conseiller prévention de la MSA pour établir un bilan « compétences et santé » des salariés. Avant cela des formations ont été organisées qui ont permis « d'armer » ces intervenants.

Dans des secteurs où le corps est souvent très sollicité, l'approche multifactorielle des liens entre âge, santé et travail permet par exemple de procéder à des reconversions réussies,

même dans le domaine agricole, et surtout de favoriser la recherche de solutions avant l'inaptitude totale. En termes d'âge, les plus de 40 ans ont été la cible majeure, mais sans exclure les plus jeunes.

Actualité

La phase soutenue par l'Union européenne a pris fin en 2008, mais les acteurs restent mobilisés, à la fois sur le terrain où les diagnostics continuent, mais aussi sur la capitalisation, avec la production mi-2010 d'un DVD d'analyse et de synthèse. En Pays de la Loire, à fin 2008, plus de 20 diagnostics ont été conduits et la démarche se poursuit aussi bien du côté des MSA que du côté du FAFSEA.

Exemples de bonnes pratiques d'entreprises pour le maintien des seniors en emploi

Deux exemples illustrent ci-dessous l'évolution de pratiques d'entreprises régionales, se traduisant par l'adaptation des missions confiées à leurs salariés seniors, pour tenir compte de leur expérience. On peut remarquer souvent que si ces pratiques ont un impact sur le maintien en emploi de salariés seniors, l'objectif qui a présidé à ces changements était de répondre à des difficultés particulières liées au développement ou au fonctionnement de l'entreprise.

Retrouver du sens et un nouveau sentiment d'utilité source d'un nouvel engagement

Cet établissement de 45 salariés appartient à un groupe du secteur de la santé. Il distribue, répartit, vend des médicaments et produits de santé à des clients et adhérents. Les métiers principaux sont des métiers de conseils exigeant des connaissances sur la santé. Une activité secondaire, néanmoins indispensable, est la logistique (réception des produits, vérification, entreposage, mise en magasin, préparation et expédition...). Cette activité assez physique dans des locaux peu adaptés (en sous-sol) n'est pas perçue comme valorisante. Un salarié âgé de plus de 50 ans, et avec plus de 30 ans d'ancienneté, rencontre des problèmes de santé avec plusieurs absences qui désorganisent le service, car c'est lui qui en a la maîtrise. Lors de l'intervention d'un consultant, ce salarié exprime sa grande inquiétude du futur, du fait de ses douleurs, mais aussi une vision très peu valorisante de sa fonction et l'impression de n'être pas capable de faire autre chose. Or, il apparaît que ce salarié a dépanné plusieurs fois plusieurs personnes dans l'utilisation du nouveau système informatique quand il fallait attendre plusieurs jours ou semaines avant la venue d'un technicien informatique du groupe. Mieux, il apparaît que ce salarié a développé une application permettant d'envoyer des informations de nature commerciale vis-à-vis des clients. Quand on pose la question au salarié « n'y a-t-il pas là une voie de réorientation professionnelle? », la réponse fuse immédiatement : « vous rigolez!

je ne suis pas informaticien, moi je bidouille comme ça par plaisir et il y a suffisamment de jeunes performants? »

En faisant le point avec la direction, il est décidé d'expérimenter la création d'une nouvelle mission complémentaire pour ce salarié, mission d'appui informatique de premier niveau et de développement de petites applications, messages commerciaux. Au bout d'un an, le même salarié conduit les deux activités. Il a pu obtenir des formations complémentaires, il a formé un de ses collègues pour le second dans son travail à l'entrepôt. Aujourd'hui, c'est quelqu'un qui se sent complètement (ré) engagé dans son travail de façon positive. Il ne se voit plus en homme diminué, d'ailleurs il ne ressent plus ses douleurs (il faut rappeler que des aménagements ont été aussi apportés pour la manutention à l'entrepôt). Il ne voit plus avec crainte, au contraire, les années qu'il lui reste à faire avant de prendre sa retraite. Par ailleurs, les salariés du service administratif et commercial apprécient fortement l'appui apporté par ce « technicien de l'intérieur ».

Comment adapter l'organisation du travail à l'embauche des jeunes sans démotiver les anciens?

Pour faire face à la croissance nouvelle et forte de son marché, cette PME d'origine artisanale spécialisée dans la fabrication d'ouvertures pour le bâtiment souhaite faire évoluer l'organisation de sa production et embaucher de nouveaux salariés. Son effectif est d'une quarantaine de salariés expérimentés dont une bonne partie avec une grande ancienneté. 22 salariés ont plus de 45 ans. Les professionnels manquent cruellement sur le marché du travail et l'entreprise a le plus grand mal à garder les jeunes peu ou pas qualifiés, qu'elle embauche pour les former en interne.

L'organisation de la production est fortement basée sur l'autonomie : chaque ouvrier réalise la totalité du travail d'usinage et d'assemblage. Ce fonctionnement convient aux plus anciens mais déstabilise les nouveaux sala-

riés qui ont peur de se tromper, de gâcher des pièces ou de retarder les autres en leur demandant de l'aide. Bien que soutenu par un ancien, le nouveau doit apprendre par lui-même en regardant faire les autres et en répétant les gestes. La culture professionnelle est ici celle de l'entreprise artisanale où l'on a tout dans les mains.

Devant ces difficultés, le dirigeant sollicite l'appui d'un cabinet conseil. Trois orientations sont dessinées :

- Concevoir des postes de travail plus simples pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés et faciliter leur progression ;
- Clarifier et formaliser les « bonnes pratiques », les procédures et l'organisation du travail comme réponse à l'augmentation du nombre de salariés ;
- Profiter du nécessaire agrandissement de l'atelier pour aménager et optimiser au mieux les postes de travail.

Un axe subsidiaire apparaîtra dans l'action permettant à un certain nombre de salariés âgés et expérimentés de devenir de véritables tuteurs formés et appréciés par les nouveaux salariés.

Cette action a été conduite pendant plus d'une année mobilisant pour une demi-journée de travail un groupe de salariés de production toutes les 3 semaines.

Au terme de l'action, la réorganisation de l'atelier a facilité l'intégration et la progression de nouveaux salariés (jeunes et moins jeunes), tout en permettant aux salariés expérimentés de mettre en œuvre leurs compétences reconnues sur les produits plus complexes. L'action a débouché sur une amélioration sensible des postes de travail du point de vue des conditions de travail mais aussi de l'efficacité de la production. Enfin, elle a permis de mettre à nouveau à profit et de développer les compétences des anciens sur des produits nouveaux plus complexes et parfois spécifiques.



Améliorer les conditions d'emploi des seniors

Les conditions d'emploi sont globalement moins précaires pour les seniors qu'elles ne le sont pour les autres tranches d'âge et leurs rémunérations sont plus élevées, principalement chez les cadres. Certes le temps partiel se développe fortement à partir de 55 ans, mais contrairement aux autres catégories d'âge il semble être plus souvent choisi. Enfin, les seniors sont moins souvent victimes d'accidents du travail, les risques et la pénibilité de leurs emplois étant, pour nombre d'entre eux, moins importants qu'au début de leur carrière. Cependant, avec l'âge, les accidents du travail se traduisent plus souvent par des séquelles permanentes.

Pascale CHEVALIER,
Christophe FOUCHARD (Insee)
Jean-Yves HAMON (Direccte)

Du fait de leur âge plus élevé, les seniors ont une expérience accumulée tout au long de leur carrière et, en moyenne, une ancienneté supérieure dans leur emploi actuel. En conséquence, neuf fois sur dix les seniors connaissent une grande stabilité dans leur emploi, étant soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit titulaires de la fonction publique. Ce résultat peut toutefois être nuancé car nombre de seniors en situation précaire sont pour partie déjà sortis du marché du travail. Toutefois, en Pays de la Loire comme cela est le cas dans le reste de la France, la part des CDI décroît légèrement avec l'âge pour les plus de 60 ans.

Certains secteurs d'activité offrent néanmoins des conditions de travail un peu moins stables à leurs salariés. Ainsi les services opérationnels (incluant les agences de travail temporaire), les services personnels et domestiques, l'agriculture et les activités récréatives, culturelles et sportives emploient en CDI moins de huit seniors sur dix. Les services personnels et domestiques incluent notamment les employées de maison où les employeurs sont majoritairement des particuliers. Et les assistantes maternelles exercent une profession où par nature les employeurs sont multiples. Les professions les plus précaires pour les femmes seniors sont ainsi assistantes maternelles, employées de maison, aides à domicile et aides ménagères. Elles cumulent en effet taux de CDI faibles et taux de temps partiel élevés.

Un temps partiel important à partir de 55 ans

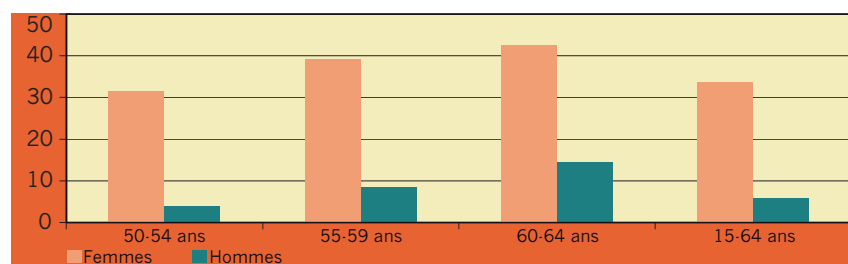
Avec l'avancée en âge, le temps partiel s'accroît. Alors qu'il est légèrement en dessous de la moyenne pour les 50-54 ans, il augmente fortement passé 55 ans. La tranche d'âge 50 à 64 ans masque donc une rupture à 55 ans. Le temps partiel est, cependant, plus souvent choisi que subi par les seniors, pour bénéficier de plus de temps libre notamment. Pourtant, certains n'ont pu trouver mieux qu'un emploi à temps partiel à la suite d'un licenciement. Au niveau national, en 2007, après 50 ans, 20 % des seniors français travaillent moins qu'ils ne le souhaiteraient, contre 30 % pour l'ensemble des salariés. Dans ces conditions, le temps partiel peut être considéré comme une forme de cessation progressive d'activité, mais aussi comme un moyen permettant à un salarié vieillissant de travailler plus longtemps dans des conditions « tenables ».

Forts de ce constat, de nombreux observateurs estiment que le temps partiel après 60 ans devrait se développer à l'avenir sous l'effet combiné de l'assouplissement des règles de cumul emploi-retraite, de l'allongement de la durée de cotisation et de la baisse du niveau moyen des retraites, liée aux ruptures dans l'emploi dues à des périodes de chômage.

Cet accroissement du recours volontaire au temps partiel après 55 ans semble correspondre à l'un des axes du plan

Une augmentation du travail à temps partiel à partir de 55 ans

Part de temps partiel en Pays de la Loire en 2005 (en %)



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

Des dispositifs visant à favoriser le temps partiel choisi des salariés âgés

Dans l'optique d'une alternative aux préretraites et pour tenir compte à la fois des aspirations, mais aussi de l'état de santé des seniors, les pouvoirs publics et des grandes entreprises ont mis en place des dispositifs visant à favoriser le temps partiel choisi des salariés âgés. D'un côté, pour tous les salariés, la retraite progressive pour les plus de 60 ans cumulant au moins 150 trimestres de cotisations, où travail à temps partiel et versement d'une partie de la pension se cumulent. De l'autre, des systèmes prenant le relais des « préretraites maison » ou « congés de fin de carrière », comme chez Thalès avec des temps partiels, en général à partir de 57 ans, où l'employeur continue de cotiser pour ses seniors sur la base de 100 % et compense une partie de leur salaire.

national d'action concerté pour l'emploi des seniors. Ce dernier vise en effet à l'aménagement des fins de carrière, et de la transition entre activité et retraite: passage à temps partiel tout en continuant à cotiser pleinement pour la retraite.

Le temps partiel est exercé majoritairement par les femmes. Il concerne ainsi quatre femmes de 55-64 ans sur dix. La proportion de temps partiel féminin est plus importante en Pays de la Loire que pour l'ensemble de la France et cette différence s'accroît pour les seniors. Le temps partiel des hommes augmente significativement à partir de 55 ans et touche 15 % des 60-64 ans.

Le temps partiel est aussi plus répandu chez les plus de 50 ans pour une raison structurelle. En effet, les salariés quinquagénaires travaillent, plus que leurs cadets, dans le secteur des services, où le temps partiel est davantage utilisé. Quoi qu'il en soit, il apparaît qu'à structure sectorielle de l'emploi identique, le temps partiel est tout de même plus courant chez les seniors. Dans les services aux particuliers et les services opérationnels, qui englobent les entreprises de travail temporaire, la moitié des femmes seniors travaillent à temps partiel. A contrario, dans l'administration, le temps partiel, même s'il est élevé chez les seniors, est moins répandu que chez les plus jeunes.

Ce temps partiel plus répandu chez les seniors est pour certains compensé par de la multi-activité, même si ce phénomène reste très réduit. La multi-activité est plus forte chez les femmes seniors (3,6 % contre 3,2 % pour l'ensemble des femmes actives). La multi-activité est plus réduite globalement chez les hommes (2,4 % chez les seniors et 2,5 % pour l'ensemble des hommes actifs) mais est assez répandue pour les seniors dans le bâtiment et les travaux publics chez les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise. La multi-activité est aussi présente dans la construction, les services opérationnels (incluant les entreprises de travail temporaire), les activités immobilières et les hôtels et restaurants.

Une proportion de seniors plus forte dans les grandes entreprises

Les seniors sont proportionnellement sur-représentés dans les grands établissements. Ces derniers sont en effet plus anciens et sont caractérisés par une stabilité plus élevée de leur main-d'œuvre. Plus de 20 % des seniors travaillent ainsi dans une entreprise de plus de 500 salariés, contre 16 % de l'ensemble des actifs. Ces grands établissements se situent principalement dans la construction navale, les postes et télécommunications et l'industrie automobile.

Toutefois les petites entreprises emploient aussi beaucoup de seniors : 43 % des seniors (contre 46 % de l'ensemble

des actifs) sont employés par une entreprise de moins de 50 salariés, principalement dans les services aux particuliers et le commerce.

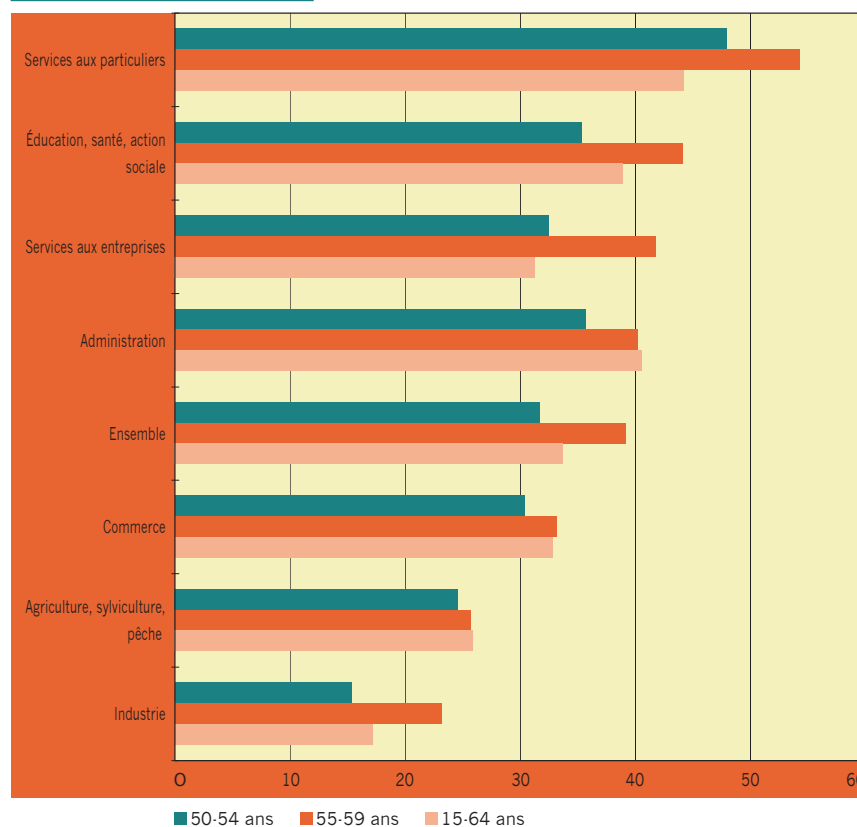
Des seniors mieux rémunérés car plus souvent cadres

Globalement les seniors des secteurs privé et semi-public bénéficient de salaires nettement plus élevés puisqu'ils touchent en moyenne 15 % de plus que l'ensemble des actifs (salaire horaire moyen de 12,50 €). Si les seniors travaillent davantage dans de grands établissements, cet avantage salarial est cependant principalement dû à un effet de structure. La composition de la population des seniors est en effet particulière, avec une présence plus forte de cadres et une présence moindre d'ouvriers dans leurs rangs. Or les cadres gagnent plus que les ouvriers et leur rémunération est davantage liée à l'ancienneté dans la carrière. Ainsi cette moyenne favorable au groupe seniors masque des disparités entre seniors.

Les cadres seniors sont ainsi les principaux bénéficiaires de ce différentiel de salaire, avec un avantage de plus de 20 % pour les ingénieurs de l'informatique et

Les femmes travaillent davantage à temps partiel après 55 ans

Part de temps partiel des femmes en Pays de la Loire en 2005 selon le secteur d'activité (en %)



Note : le temps partiel n'apparaît pas pour les secteurs d'activité, où les effectifs, trop faibles, ne sont pas significatifs
Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007.



Quels leviers pour le maintien en emploi des seniors ?

les personnels d'études et de recherche. Les salaires plus élevés des cadres seniors reflètent notamment la valorisation de l'expérience. Ces écarts de rémunération en faveur des seniors sont-ils de nature à faire obstacle à leur emploi ? On pourrait le penser si les augmentations de salaires étaient uniquement liées à l'application rigide d'une grille salariale prévoyant des rémunérations croissantes avec l'ancienneté. Selon cette thèse, l'éviction des seniors du marché du travail trouverait en partie son origine dans un sursalaire, ne correspondant pas à des écarts de productivité avérés.

Les ouvriers non qualifiés et les employés seniors ne gagnent guère plus que leurs cadets. L'argument selon lequel les seniors seraient moins employables du fait d'un différentiel de salaire en leur faveur excessif ne semble pas complètement corroboré par les chiffres. En effet deux tiers des seniors ont un supplément de rémunération modéré vis-à-vis de leurs cadets (moins de 10 %).

Les salaires des seniors sont plus élevés dans les secteurs de l'énergie (production de combustibles et carburant principalement), les activités financières et l'industrie automobile. Les salaires sont plus faibles dans les services aux particuliers et les industries agricoles et alimentaires. Ces différences s'expliquent principalement par la structure socioprofessionnelle des emplois. Ainsi dans l'énergie, la proportion de professions intermédiaires est double de la moyenne tous secteurs confondus. Elle s'accroît chez les seniors, alors que la proportion d'ouvriers décroît fortement. Dans les activités financières, la proportion de cadres est deux fois plus élevée qu'en moyenne et elle s'accroît chez les seniors. Le différentiel de salaire est particulièrement favorable aux seniors des secteurs conseil et assistance et recherche développement (24 % en plus que l'ensemble des actifs). Or 43 % des seniors travaillant dans ces secteurs sont des cadres et la part des cadres s'accroît avec l'âge dans ces secteurs. Cependant pour l'industrie automobile existe une réelle particularité salariale car elle concentre 63 % d'ouvriers.

Hormis le cas de l'industrie automobile, les salaires les plus faibles se concentrent dans les secteurs d'activité à majorité d'employés ou d'ouvriers. Ainsi, les services aux particuliers sont assurés principalement par des employés. Et les industries agricoles et alimentaires emploient pour 60 % des ouvriers. Les seniors travaillant dans l'industrie des biens de consommation sont ceux pour lesquels la différence de salaire est la plus faible (6 % de plus que l'ensemble des

actifs). Or 58 % des seniors travaillant dans ce secteur sont des ouvriers.

Dans la fonction publique d'État, les disparités de salaires sont nettement plus importantes. En 2007 en France métropolitaine, les seniors gagnent en moyenne 27 % de plus que leurs cadets. Ce différentiel témoigne de la prééminence des augmentations de salaire liées à l'ancienneté. Ainsi en moyenne, les fonctionnaires français de plus de 50 ans touchent moitié plus que les moins de 30 ans. Ici aussi les cadres seniors bénéficient d'une situation plus favorable. Ainsi les cadres titulaires de la fonction publique (catégorie A) de 55-59 ans touchent 80 % de plus que les 25-29 ans. L'écart est moindre (+ 30 %) pour les professions intermédiaires (titulaires de caté-

pénibilité de leurs emplois sont, pour nombre d'entre eux, moins importants qu'au début de leur carrière. Survenant plus fréquemment au cours des premières années de vie professionnelle, les accidents du travail touchent en effet en premier lieu les jeunes de 15 à 19 ans. Ainsi, de 52 accidents du travail pour un million d'heures salariées dans cette tranche d'âge, le taux de fréquence tombe à 11 chez les 60 ans et plus.

Au total, les salariés âgés de plus de 50 ans ont été victimes de 5700 accidents du travail en 2007 en Pays de la Loire, avec un taux de fréquence de 18 accidents du travail pour un million d'heures salariées (19 dans la tranche d'âge 50 à 59 ans et 11 chez les 60 ans et plus), assez proche du niveau national. D'une

Des salaires plus faibles dans les services aux particuliers

Salaires horaires moyens des seniors (50-64 ans) en Pays de la Loire en 2005

Secteur d'activité (NES 16)	Salaires horaires moyens des seniors (en euros)	Effectifs	Différentiel de salaire horaire en faveur des seniors (%)
Energie	17,7	2 600	+ 13
Activités financières	16,4	11 300	+ 13
Industrie automobile	14,4	3 000	+ 15
Industries des biens d'équipement	14,3	13 300	+ 16
Services aux entreprises	13,2	30 500	+ 19
Education, santé, action sociale	12,6	37 700	+ 13
Industries des biens intermédiaires	12,3	17 200	+ 13
Administration	11,9	29 300	+ 11
Activités immobilières	11,9	3 400	+ 8
Commerce	11,9	26 200	+ 17
Construction	11,5	15 700	+ 12
Transports	11,5	10 900	+ 8
Industries des biens de consommation	11,0	10 800	+ 6
Industries agricoles et alimentaires	10,9	9 400	+ 12
Agriculture, sylviculture, pêche	10,6	100	+ 7
Services aux particuliers	9,8	6 900	+ 9
Total	12,5	228 100	+ 15

Champ : Salariés du secteur privé et semi-public.

Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales 2005.

gorie B) et se réduit fortement pour les employés et les ouvriers (+ 12 % pour les titulaires de catégories C).

Moins d'accidents du travail chez les seniors, mais des séquelles souvent plus graves

D'après les comptes de la sécurité sociale, le montant total des prestations (indemnités journalières) versées en 2002 au niveau national est réparti à hauteur de 57 % au titre des arrêts maladie, 24 % au titre des congés maternité et paternité et 19 % au titre des accidents du travail et maladies professionnelles. Les accidents du travail représentent 85 % des sinistres entraînant des arrêts de travail en France en 2007. Les accidents de trajet et les maladies professionnelles comptent respectivement pour 10 % et 5 %.

Avec l'expérience, les seniors ont appris à être plus vigilants. Les risques et la

manière générale, le taux de fréquence des accidents du travail est deux fois plus élevé dans la population masculine (33 tous âges confondus) que dans la population féminine (16). De même qu'au niveau national, la différence tend à s'estomper après 50 ans. Ainsi, dans la tranche d'âge des 50 à 59 ans, le taux de fréquence des accidents du travail de la population salariée masculine est de 22 (femmes : 14) et chez les salariés de plus de 60 ans, le taux de fréquence des accidents du travail masculin n'est plus que de 1 point supérieur à celui des femmes.

Les ouvriers plus touchés par les accidents du travail

C'est dans la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers que le taux de fréquence des accidents du travail est le plus élevé : 47 (France : 48). Cette fréquence plus importante dont sont victimes les ouvriers se vérifie, quel que soit l'âge, dans presque tous les secteurs

d'activité. Cependant, dans cette catégorie socioprofessionnelle, comme pour l'ensemble des salariés, les seniors sont moins confrontés aux risques d'accident du travail avec un taux de fréquence presque deux fois moins élevé que celui des plus jeunes (plus de 50 ans : 33 ; moins de 30 ans : 60). Plus précisément, pour les seniors de 50 à 59 ans, le taux de fréquence des accidents du travail des ouvriers est de 33 et chez les seniors de 60 ans et plus, le taux des ouvriers est de 24.

Des taux de fréquence d'accidents du travail plus élevés dans la construction et les services opérationnels

En Pays de la Loire comme au niveau national, deux secteurs, la construction et les services opérationnels - qui incluent toute l'activité intérimaire - cumulent le plus grand nombre d'accidents du travail et les taux de gravité les plus élevés. C'est également dans ces secteurs qu'on relève les taux de fréquence d'accidents du travail les plus forts s'agissant des salariés âgés de plus de 50 ans. Dans la construction on compte 35 accidents du travail pour un million d'heures salariées dans la tranche d'âge des 50 à 59 ans et dans les services opérationnels 33 : des taux nettement supérieurs à la moyenne dans cette tranche d'âge tous secteurs confondus. Pour les seniors de 60 ans et plus, les taux de fréquence dans ces deux secteurs d'activité sont nettement plus bas (respectivement 19 et 18).

Un troisième secteur - les industries agricoles et alimentaires - présente un taux de fréquence d'accidents du travail élevé chez les seniors de 50 à 59 ans : 31 (60 ans et plus : 9), mais inférieur à la moyenne tous âges du secteur (36).

Dans la tranche d'âge des 60 ans et plus, les hôtels-restaurants affichent un taux

de fréquence d'accidents du travail (29) supérieur cette fois à la moyenne tous âges du secteur (27). On notera que c'est dans ce secteur qu'on relève, comme en France, le plus fort taux de fréquence d'accidents du travail concernant la catégorie socioprofessionnelle des cadres et chefs d'entreprises, du fait de l'existence de nombreux petits établissements où les responsables assurent eux-mêmes l'ensemble des tâches.

Avec l'âge, les accidents du travail diminuent, mais se traduisent plus souvent par des séquelles permanentes

A durée égale d'exposition, les salariés plus âgés sont moins fréquemment touchés par des accidents du travail que les jeunes. En revanche, leurs accidents sont plus souvent graves et entraînent davantage d'incapacités partielles permanentes (IPP).

C'est dans la tranche d'âge des 50 à 59 ans que le taux de gravité des accidents du travail est le plus élevé : 1,2 jour d'arrêt de travail pour 1000 heures salariées contre un jour en moyenne tous âges. Ce taux s'accroît à 1,4 pour les seuls hommes de 50 à 59 ans. La différence s'accroît s'agissant de la fréquence des accidents du travail avec incapacité permanente partielle au détriment des seniors. Ainsi, 9 % des accidents du travail des salariés âgés de 50 à 59 ans se traduisent par une incapacité permanente partielle (13,5 % pour les 60 ans et plus) contre 1,6 % pour les moins de 20 ans et 4,5 % en moyenne pour l'ensemble des salariés. On notera toutefois que ces proportions sont moins fortes en Pays de la Loire qu'au niveau national.

Le taux de fréquence des accidents du travail avec incapacité permanente partielle des seniors est donc plus élevé qu'en moyenne : 1,8 accident du travail

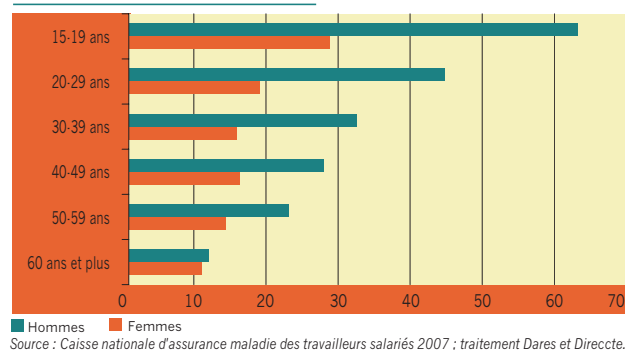
avec IPP pour 1 million d'heures salariées pour les 50 ans à 59 ans et 1,5 pour les 60 ans et plus (moyenne tous âges : 1,2). Il est vraisemblable, au-delà de possibles différences dans la nature des postes occupés, que l'âge réduise les capacités de résistance et de récupération des individus après un accident.

Le lumbago : principale conséquence des accidents du travail

Les statistiques disponibles distinguent huit types de blessure parmi lesquels le lumbago qui est provoqué par plus de 30 % des accidents du travail tous âges confondus. La part des accidents se traduisant par un lumbago augmente avec l'âge. Chez les seniors, elle n'est toutefois supérieure à la moyenne que dans la tranche d'âge des 50 à 59 ans (32 % des accidents du travail de cette tranche d'âge). La proportion des lumbagos chez les seniors de 60 ans et plus se situe dans la moyenne (30 %). On observe que la part des accidents du travail se traduisant par une plaie diminue à mesure que l'âge des salariés augmente. Ce phénomène s'explique sans doute par une meilleure appréciation des risques de blessure par plaie que l'on acquiert avec l'âge et le plus grand soin que l'on prend pour s'en prémunir à force d'expérimentation. En revanche, c'est chez les seniors de 60 ans et plus que la part des accidents du travail ayant occasionné une fracture est la plus élevée : 10 % contre 5 % en moyenne tous âges. Le pourcentage d'accidents du travail se concrétisant par une fracture porte toutefois sur des volumes faibles dans cette tranche d'âge. ■

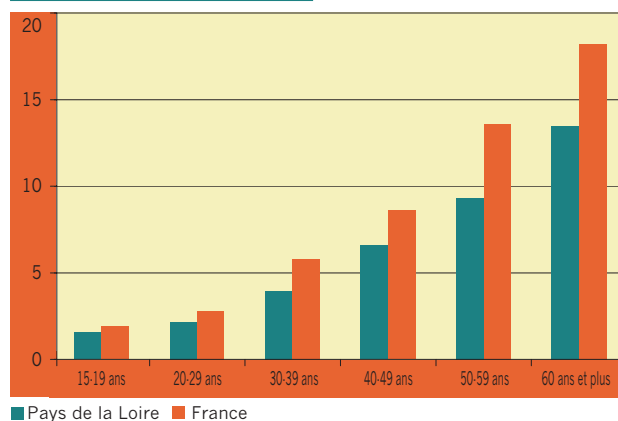
Avec l'âge, de moins en moins d'accidents du travail, surtout chez les hommes

Taux de fréquence des accidents du travail en Pays de la Loire en 2007 (en nombre d'accidents du travail pour un million d'heures travaillées)



Avec l'âge, davantage d'accidents du travail graves

Part des accidents du travail avec incapacité permanente partielle en 2007 (en %)

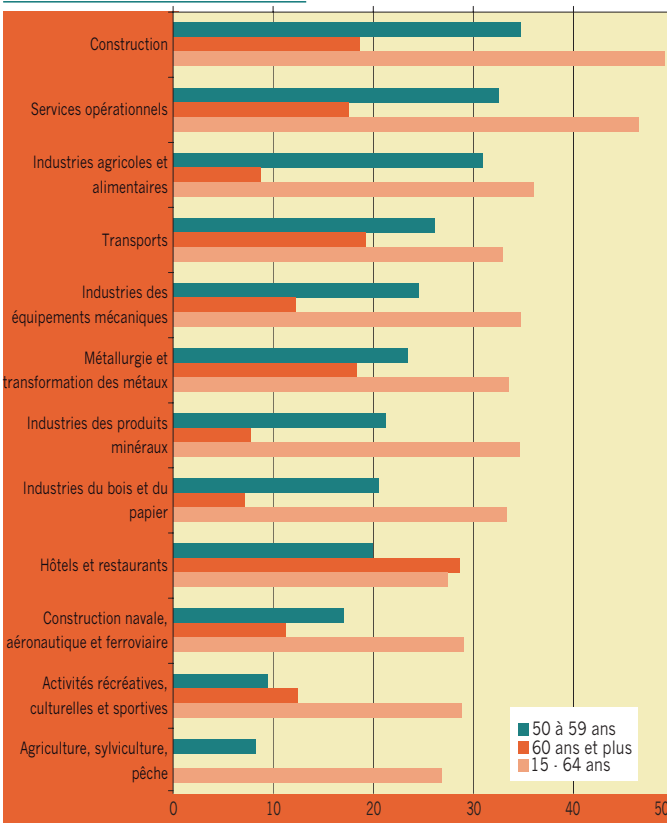




Quels leviers pour le maintien en emploi des seniors ?

Davantage d'accidents du travail dans la construction et les services opérationnels

Taux de fréquence des accidents du travail par secteur d'activité en Pays de la Loire en 2007 (en nombre d'accidents du travail pour un million d'heures travaillées)

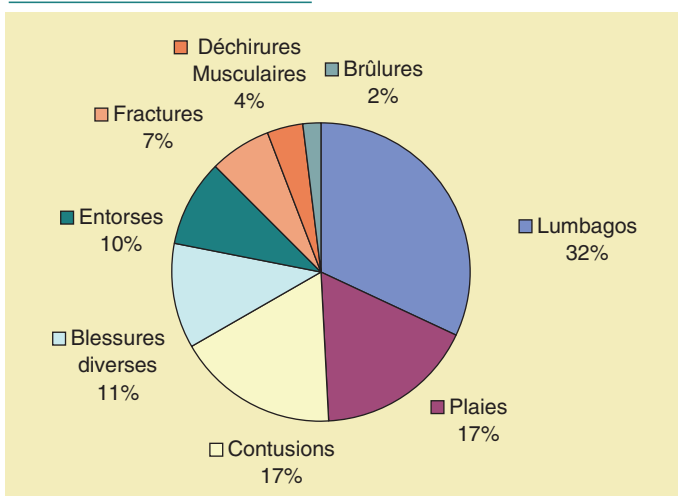


Note : Sont représentés les secteurs où les taux de fréquence des accidents du travail sont supérieurs à la moyenne. Le secteur de l'agriculture n'est pas représenté de façon exhaustive, ces statistiques n'incluant pas les données MSA.

Source : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés 2007 ; traitement Dares et Direccte.

Un tiers des accidents du travail source de lumbagos

Répartition des accidents du travail selon la nature de la blessure chez les seniors en Pays de la Loire en 2007



Source : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés 2007 ; traitement Dares et Direccte.

Pour comprendre ces résultats :

Accidents du travail :

La source utilisée est la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS). Les données ont été retravaillées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) des Ministères de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi et du Travail, de la solidarité et de la fonction publique et la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) des Pays de la Loire. Il s'agit des accidents du travail ayant occasionné au moins un jour d'arrêt de travail, reconnus par la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), **hors accidents de trajet**. La comptabilisation des accidents du travail et des informations qui s'y rattachent est réalisée à partir du principe de la statistique dite « technologique », retenu par la Dares, selon lequel un accident du travail indemnisé pour la première fois en année n est affecté à l'année n quelle que soit l'année de sa survenue. Ces statistiques n'incluent pas les données de la Mutualité sociale agricole (MSA).

L'accident du travail avec arrêt correspond à un accident du travail ayant été indemnisé par le versement d'une prestation en espèces (indemnité journalière, indemnité en capital, rente pour la victime ou les éventuels ayants droit), ou qui l'aurait été si la victime avait des ayants droit. Il comprend principalement les accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins un jour (en plus du jour de survenue de l'accident), mais aussi les accidents du travail qui n'ont pas conduit à un arrêt de travail mais qui ont été indemnisés par le versement d'au moins une prestation en espèces (accidents du travail mortels sur le lieu de travail et accidents du travail avec IPP : invalidité permanente partielle - sans jour d'arrêt), ou qui pourraient l'être si la victime disposait d'ayant droit.

Les heures de travail salarié utilisées comme référence pour cet article sont les données issues des Déclarations annuelles des données sociales (DADS) pour calculer les heures salariées. La DADS est une formalité administrative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés.

$$\text{Taux de fréquence des accidents du travail} = \frac{\text{nombre d'accidents du travail}}{\text{nombre d'heures salariées}} \times 1\,000\,000$$

$$\text{Taux de gravité des accidents du travail} = \frac{\text{nombre de jours d'arrêts de travail}}{\text{nombre d'heures salariées}} \times 1\,000$$

$$\text{Taux de fréquence des accidents du travail avec IPP} = \frac{\text{nombre d'accidents du travail avec IPP}}{\text{nombre d'heures salariées}} \times 1\,000\,000$$



Favoriser la mobilité professionnelle des seniors

Si elle reste significative après 50 ans, la mobilité professionnelle entre métiers est inférieure à celle des plus jeunes. Les seniors qui changent le plus souvent de métier sont les enseignants, les artisans et ouvriers artisanaux, ainsi que les professions paramédicales. À l'inverse, les seniors ouvriers sont moins mobiles. On ne constate pas, chez les seniors, de différence de comportement marquée selon le genre. La mobilité sectorielle est quant à elle très faible chez les seniors.

Pascale CHEVALIER,
Christophe FOUCHARD (Insee)

Les personnes âgées de 50 à 64 ans sont un peu moins mobiles que l'ensemble des actifs : 17 % des seniors ont changé de métier entre octobre 2005 et octobre 2006, contre 20 % toutes classes d'âge confondues. Les seniors occupant plus souvent un emploi stable que leurs cadets, ils sont donc moins fréquemment amenés à changer de poste. Un certain nombre de seniors sont également victimes de discrimination à l'embauche en raison de leur âge, comme l'indique la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). L'âge est la première forme de discrimination à l'embauche selon le baromètre établi en 2006 par l'Observatoire des discriminations. Ainsi un critère de potentiel est souvent évoqué, au moins implicitement, comme critère de sélection à l'embauche, et ce d'autant plus que le candidat est proche de l'âge de la retraite. Avec l'âge, la mobilité professionnelle volontaire - quitter son em-

ploi pour un autre - devient ainsi plus risquée en raison de cette discrimination à l'embauche soulignée par la Halde.

Des métiers avec davantage de mobilité chez les seniors : cuisiniers, ingénieurs de l'informatique

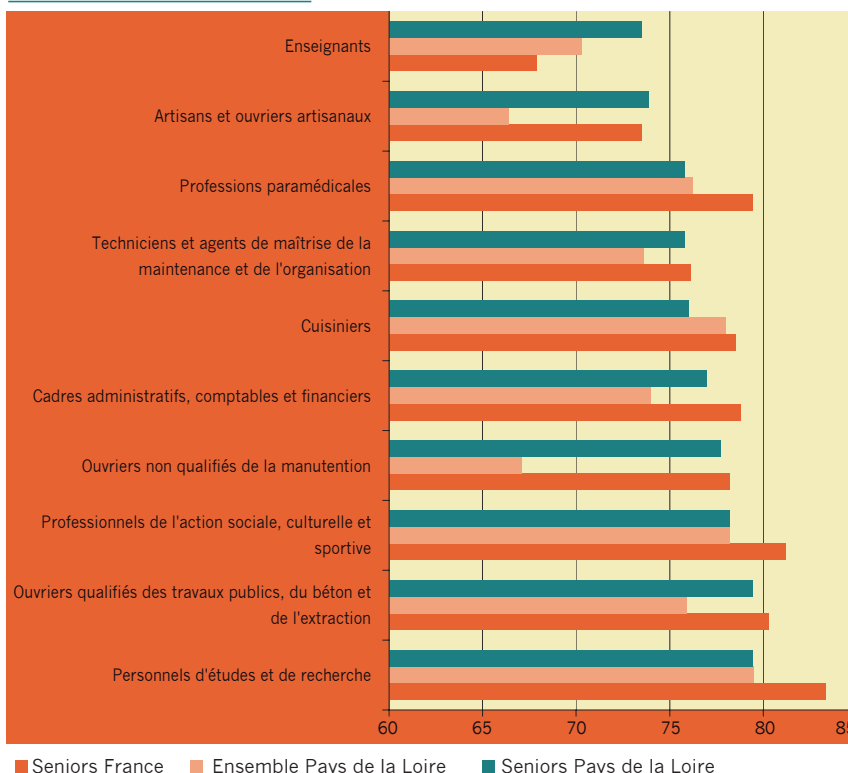
Bien qu'inférieure à celle des plus jeunes, la mobilité professionnelle entre métiers reste tout de même significative après 50 ans. Les seniors les plus mobiles sont les enseignants, les artisans et ouvriers artisanaux, ainsi que les professions paramédicales. Ainsi près d'un tiers des artisans et ouvriers artisanaux ont cessé cette activité entre octobre 2005 et octobre 2006. On peut supposer que comme leurs cadets, ils se dirigent en nombre vers l'industrie, à la recherche généralement d'une plus grande sécurité d'emploi et de meilleures conditions salariales et de travail. De même un grand nombre de seniors ont quitté les professions paramédicales et les métiers de techniciens et d'agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation.

Dans certains métiers comme cuisiniers et ingénieurs de l'informatique, la mobilité des seniors est plus forte au-delà de 50 ans qu'aux âges inférieurs. Pour les cuisiniers, il s'agit principalement de personnes qui sont devenues cuisiniers : ainsi un tiers des cuisiniers sont nouveaux chez les seniors. Il faut voir là en partie l'effet de métier en tension déserté par un certain nombre de salariés plus jeunes, expérimentés mais n'acceptant plus les conditions de travail et d'emploi. Les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction correspondent aussi à une profession avec beaucoup de nouveaux chez les seniors : il s'agit alors pour la plupart d'ouvriers non qualifiés qui deviennent qualifiés, le plus souvent dans leur domaine.

Moins de mobilité des seniors autour des métiers non qualifiés

Relativement aux autres classes d'âge, les seniors sont moins mobiles dans des métiers d'ouvriers : ouvriers non qualifiés de la manutention - qui restent cependant, y compris chez les seniors, parmi

Les 10 métiers les moins stables
Taux de stabilité dans le métier (en %)



Lecture : parmi les enseignants seniors des Pays de la Loire, 27 % ont changé de métier entre octobre 2005 et octobre 2006.
Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales 2005 et 2006.



Quels leviers pour le maintien en emploi des seniors ?

les métiers les plus mobiles - ouvriers qualifiés de la mécanique et ouvriers non qualifiés des industries de process.

Pour autant, les seniors, comme les autres catégories d'âges, sont le moins mobiles dans les métiers d'employés et techniciens de la banque, de caissiers et employés de libre-service, et de conducteurs de véhicules. Les employés et techniciens de la banque bénéficient d'une relative sécurité de l'emploi et de salaires relativement élevés qui expliquent une certaine stabilité. Pour les caissiers et employés de libre-service, cette stabilité professionnelle est à relier à la faible qualification des salariés, qui ne facilite pas une sortie de la profession. Enfin la forte spécialisation technique des conducteurs de véhicules explique leur grande stabilité dans le métier, puisque leurs compétences techniques peuvent apparaître difficilement transférables dans d'autres métiers.

Moins de différence entre les hommes et les femmes dans la mobilité professionnelle des seniors

Chez les femmes la mobilité professionnelle évolue peu avec l'âge. Dans l'ensemble les hommes sont plus mobiles que les femmes, mais chez les seniors l'écart se réduit fortement, la mobilité professionnelle diminuant davantage chez les hommes, en particulier pour les ouvriers non qualifiés.

Cependant des différences existent dans certains métiers. Les femmes de plus de 50 ans sont ainsi plus mobiles que les hommes chez les cadres de la banque et des assurances et les professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive. A l'inverse les femmes de 50 ans ou plus sont plus stables que les hommes chez les employés et techniciens des assurances, les cuisiniers et les vendeurs.

Une mobilité sectorielle très faible chez les seniors

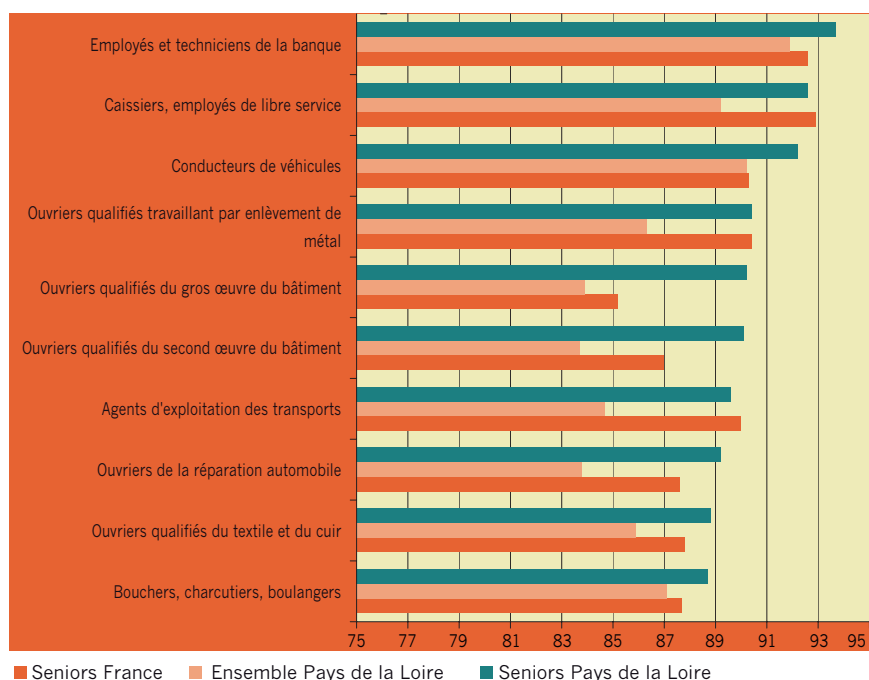
La mobilité sectorielle est moins forte que la mobilité professionnelle au sens strict: les personnes changent plus souvent de métier tout en restant dans le même secteur d'activité. Seulement 6 % des actifs ont ainsi changé de secteur d'activité entre octobre 2005 et octobre 2006, en considérant une nomenclature composée de 36 secteurs d'activité. Cette mobilité sectorielle est deux fois plus faible chez les seniors, en raison notamment d'une discrimination à l'embauche liée à l'âge.

La mobilité sectorielle des seniors est quasi-nulle dans la construction navale, aéronautique et ferroviaire, les activités financières, ainsi que dans les postes

et télécommunications. Elle est plus forte dans les services opérationnels, les conseils et assistance, et les activités associatives. Cependant dans les services opérationnels, elle reste avec 8 % de seniors mobiles bien en deçà de la mobilité sectorielle des actifs plus jeunes (13 % de mobiles pour les 35-49 ans), traduisant le fait que nombre d'intérimaires quinquagénaires ne réussissent pas à trouver des emplois de plus longue durée. ■

Les 10 métiers les plus stables

Taux de stabilité dans le métier (en %)



Lecture : 94 % des salariés seniors des Pays de la Loire qui occupaient un métier d'employé ou technicien de la banque en octobre 2005 l'occupent toujours en octobre 2006.
Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales 2005 et 2006.

Pour comprendre ces résultats :

La **mobilité professionnelle** désigne le fait pour un salarié d'avoir changé de famille professionnelle (FAP) au cours de la période étudiée. Les familles professionnelles correspondent à une agrégation de métiers. L'étude porte sur les personnes résidant en Pays de la Loire en 2005, et qui occupent un emploi dans le champ des déclarations annuelles des données sociales (DADS) en octobre 2005 et en octobre 2006. En octobre 2006, ces personnes ne résident pas forcément en Pays de la Loire. Le champ de l'étude exclut les salariés de l'agriculture et des services domestiques, les agents de l'État et les non-salariés. De plus, l'entrée des jeunes sur le marché du travail, les retraits temporaires ou définitifs d'activité, la reprise d'une activité par les femmes, les passages entre l'emploi et le chômage ou entre l'emploi privé ou semi-public et l'emploi public, ne sont pas pris en compte dans cette analyse.



Accroître la formation professionnelle des seniors

Les salariés seniors français bénéficient peu de formation professionnelle, mais sont aussi peu demandeurs. En réponse à ce constat, l'État intervient afin d'accroître leur représentation dans les formations subventionnées par l'État en région. La formation professionnelle des salariés en entreprise est importante, celle des demandeurs d'emploi au moins autant. En Pays de la Loire, les demandeurs d'emploi seniors sont également peu bénéficiaires de formation continue. L'accès aux formations se réduit fortement pour ces demandeurs d'emploi âgés. Pour ceux qui parviennent à y accéder, les formations suivies sont principalement des formations d'aide à l'insertion sociale et professionnelle, des formations généralistes et du tertiaire de bureau.

Anne-Laurence LEMASSON
(Directrice)

Véronique MELQUIOND
(Carif-Oref)

En France, les salariés seniors sont à la fois peu bénéficiaires et peu demandeurs de formation. Cependant, l'appartenance aux catégories cadre et profession intermédiaire s'avère être, quel que soit l'âge, un facteur beaucoup plus déterminant pour l'accès à la formation que l'année de naissance. Par contre, l'appétence pour la formation s'avère être plus une question d'âge que de catégorie professionnelle.

Les salariés seniors accèdent peu à la formation professionnelle

En France, le taux d'accès à la formation décroît avec l'âge : de 51 % pour les 15-29 ans à 42 % pour les 40-49 ans et 35 % pour les 50 ans et plus. En fonction de la catégorie socioprofessionnelle, l'inégalité d'accès apparaît encore plus manifeste : le taux d'accès diminue jusqu'à 18 % pour les ouvriers de 50 ans et plus, alors qu'il est de plus de 50 % pour les cadres et professions intermédiaires sur cette même tranche d'âge.

En outre en Pays de la Loire, la durée moyenne de formation par stagiaire décroît également avec l'âge : de 33 heures pour les moins de 25 ans, à 20 heures pour les 45-50 ans et 18 heures pour les 51 ans et plus (pour les salariés dépendants des deux OPCA interprofessionnels). L'écart entre les hommes et les femmes, surtout marqué pour les moins de 35 ans, tend à augmenter significati-

vement pour les 51 ans et plus avec une durée moyenne de formation inférieure de 4,5 heures pour les femmes.

Les salariés seniors : peu demandeurs de formation professionnelle...

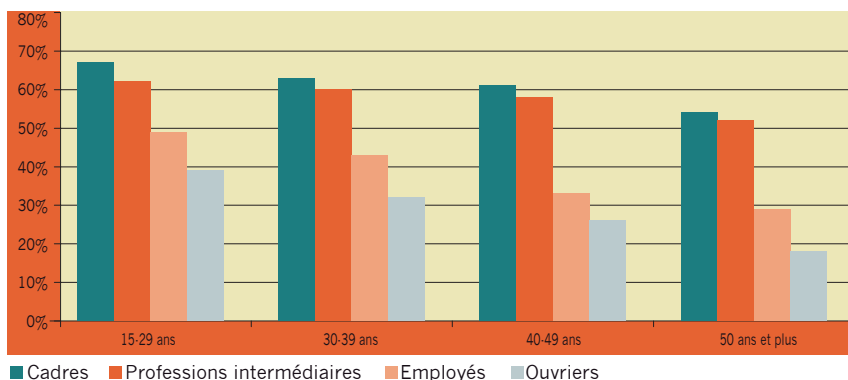
L'investissement immatériel que doit être la formation pour une entreprise se réduit ainsi notablement avec l'avancée en âge du salarié. De plus, cercle vicieux, réalisme ou démotivation des seniors, ces derniers déclarent avoir nettement moins de besoins en formation pour le futur que les salariés plus jeunes : 27 % contre 52 % pour l'ensemble de la population salariée. Une rupture se produit dès la tranche 40-49 ans pour les employés et ouvriers, avec moins d'un salarié sur deux déclarant des besoins en formation. Ce phénomène se retrouve pour les cadres et professions intermédiaires sur la tranche d'âge suivante. L'appétence pour la formation diffère selon la catégorie socioprofessionnelle, mais c'est l'âge qui semble être le facteur principal de sa fluctuation. De plus, les seniors déclarent avoir moins de besoins en formation non satisfaits : 15 % contre 27 % pour les 30-39 ans, alors même qu'ils sont peu formés et que la durée du stage est en moyenne plus courte lorsqu'ils suivent une formation.

...mais bien représentés dans les formations subventionnées par l'État en région

Pour lutter contre ces discriminations par l'âge, la mobilisation de l'État ne se limite pas à imposer la mise en place de plans d'actions pour les seniors dans les entreprises. En effet, l'action de l'État passe également par un système d'aides concentrées sur des publics prioritaires et notamment sur les salariés dits en seconde partie de carrière ou à mi-parcours de leur vie professionnelle, c'est-à-dire les plus de 45 ans. Dans le champ de la formation professionnelle des salariés, c'est le plus souvent ce seuil de 45 ans qui est retenu, tant par les autorités françaises qu'euro-péennes. C'est notamment le cas du principal outil à disposition de l'État pour infléchir les politiques de formation des entreprises, à savoir l'Engagement de développement

Avec l'âge, un accès de plus en plus limité à la formation professionnelle

Taux d'accès à la formation selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle en France en 2006 (en %)



Champ : salariés des secteurs public et privé.

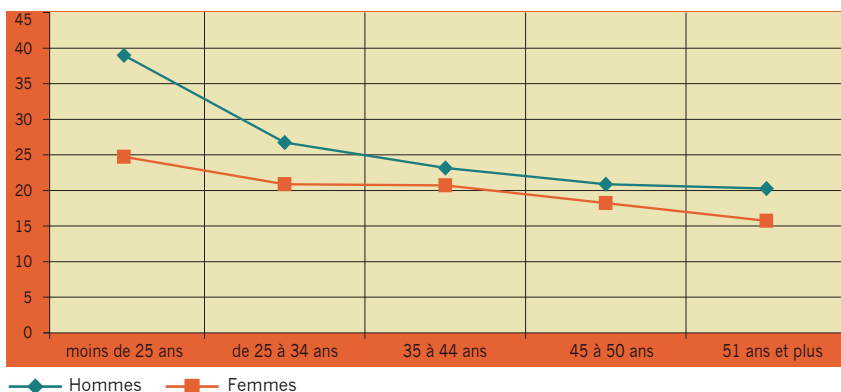
Source : Centre d'études et de recherche sur les qualifications, enquête Formation continue 2006.



Quels leviers pour le maintien en emploi des seniors ?

Les plus de 45 ans bénéficient de moins d'heures de formation professionnelle

Durée moyenne de formation (en heures) des salariés en Pays de la Loire en 2008 (entreprises adhérant aux OPCA interprofessionnels)

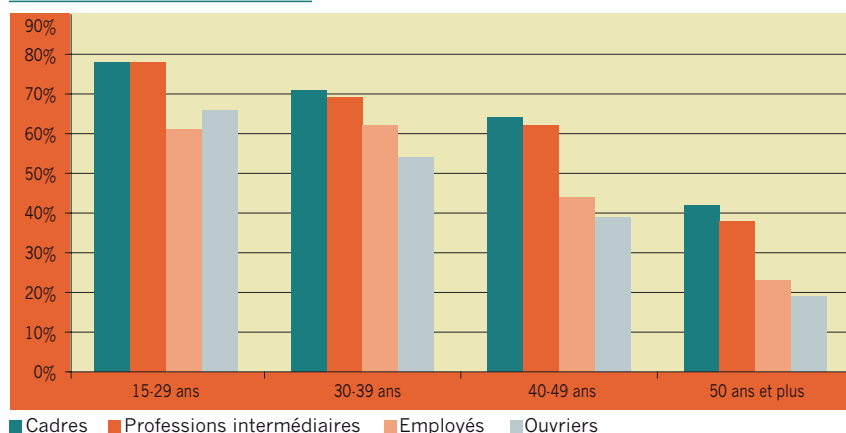


Champ : entreprises cotisantes de plus de 10 salariés. Heures de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation et des périodes de professionnalisation.

Source : OPCA interprofessionnels Agefos PME Pays de la Loire et Opcalia Pays de la Loire - traitement DIRECCTE.

Des besoins futurs de formation plus faibles pour les seniors

Salariés français déclarant en 2006 des besoins futurs de formation considérés comme très ou assez importants



Champ : salariés des secteurs public et privé.

Source : Centre d'études et de recherche sur les qualifications, enquête Formation continue 2006.

des emplois et des compétences (EDEC). En Pays de la Loire, 43 % des salariés ayant bénéficié d'une formation aidée au titre des EDEC en 2008 avaient plus de 45 ans, alors que les salariés de plus de 45 ans ne représentent que 34 % des salariés. Parmi ces derniers 90 % appartenaient à la catégorie des premiers niveaux de qualification et 97 % étaient issus de petites et moyennes entreprises. Malgré des critères de sélection des opérations subventionnées pouvant apparaître comme très restrictifs, au vu des pratiques habituelles de formation des salariés, force est de constater qu'il n'est pas impossible de mobiliser des entreprises sur ces problématiques.

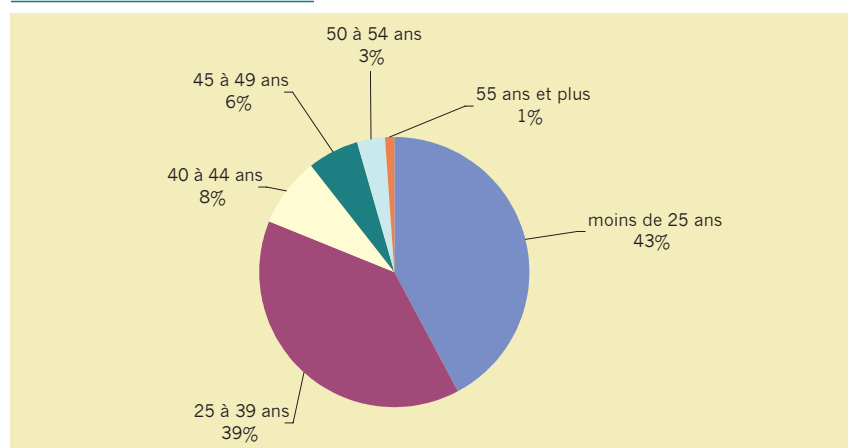
Les 50 ans et plus, seulement 4 % des effectifs des stagiaires de la formation continue

S'il est important de favoriser la formation professionnelle des salariés en en-

treprise, il n'en demeure pas moins que la formation professionnelle doit aussi être un outil mis à disposition des demandeurs d'emploi.

Peu de seniors parmi les demandeurs d'emploi stagiaires de la formation continue

Répartition par âge des demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation continue en Pays de la Loire en 2008



Source : Pôle Emploi, Conseil Régional, Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Comme tous les demandeurs d'emploi, ceux de 50 ans et plus peuvent bénéficier d'une formation dite « continue ». Du point de vue de l'accès à la formation professionnelle continue, l'analyse de la répartition des effectifs régionaux vient confirmer les tendances déjà repérées au niveau national.

En Pays de la Loire, en 2008, sur les 28 300 demandeurs d'emploi recensés comme stagiaires de la formation continue, 1 200 sont âgés de 50 ans et plus soit 4 % des effectifs totaux. Pour ce public, la répartition par sexe est équilibrée avec 49 % de femmes et 51 % d'hommes, alors que dans la tranche des 55 ans et plus, la représentation masculine est supérieure à la moyenne avec 57 % d'hommes.

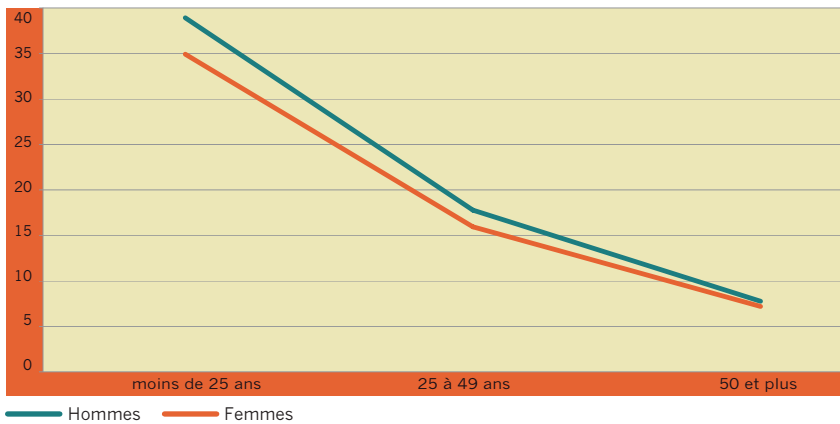
Des taux d'accès à la formation faibles pour les demandeurs d'emploi seniors

Comme pour l'ensemble des salariés au niveau national, le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi décroît avec l'âge dans les Pays de la Loire. Pour l'année 2008, alors que les 50 ans et plus représentent 12 % des demandeurs d'emploi, ils ne représentent que 4 % des formés.

En Pays de la Loire dès 40 ans, l'accès aux formations se réduit fortement pour les demandeurs d'emploi. Ainsi la catégorie des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est celle qui est la mieux représentée parmi les stagiaires en formation avec un taux d'accès de 38 %. Ce taux d'accès à la formation baisse à 18 % pour les 25 à 49 ans, avant de chuter à 8 % pour les 50 ans et plus. Pour les stagiaires demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, on constate ici une amplification du phénomène de retrait déjà observé

Un taux d'accès à la formation plus faible pour les demandeurs d'emploi seniors

Rapport entre le nombre de stagiaires de la formation continue et le nombre de demandeurs d'emploi par tranche d'âge en Pays de la Loire en 2008 (en %)



Source : Pôle Emploi, Conseil Régional, AFPA.

pour cette tranche d'âge sur l'ensemble de la population des salariés.

Chez les hommes comme chez les femmes, c'est à partir de 40 ans que les effectifs des demandeurs d'emploi stagiaires de la formation continue chutent considérablement, laissant la catégorie des moins de 40 ans concentrer plus de 80 % des stagiaires.

Du point de vue du domaine dans lequel se forment les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, les formations d'aide à l'insertion, les formations généralistes (par exemple : développement de projet ou formations de formateurs) et celles du tertiaire de bureau regroupent la moitié des effectifs formés. Un quart des stagiaires de 50 ans et plus ont ainsi suivi des formations d'aide à l'insertion sociale et professionnelle. Il s'agit par exemple de stages de remobilisation ou de formations d'aide à la consolidation du projet de formation.

Pour de nombreux champs d'activité, il existe un déséquilibre entre le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus appartenant à un champ d'activité et le nombre de formés dans ce même champ. C'est dans le champ de l'agriculture que le déséquilibre est le plus net. Alors que les 50 ans et plus représentent 14 % des demandeurs d'emplois de ce groupe, seuls 3 % des stagiaires de la formation continue de plus de 50 ans sont formés dans le domaine de l'agriculture. De même, dans les groupes « nettoyage, environnement et sécurité » et « tertiaire de bureau », les 50 ans et plus représentent respectivement 16 % et 13 % des demandeurs d'emplois, alors que chacun de ces domaines ne compte que 7 % des plus de 50 ans stagiaires de la formation continue. ■

Pour comprendre ces résultats :

La formation professionnelle des salariés :

Les données disponibles concernant la formation professionnelle des salariés émanent des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83 et des états statistiques et financiers (ESF) transmis chaque année à l'administration par les organismes paritaires collecteurs agréés pour les fonds de la formation professionnelle (OPCA). Ainsi les chiffres cités proviennent en partie des données recueillies auprès des deux OPCA interprofessionnels des Pays de la Loire. Cependant, ces deux sources ne permettent pas le calcul du taux d'accès à la formation par tranche d'âge, ni au niveau national, ni au niveau régional. C'est pourquoi les données nationales issues de l'enquête « Formation continue 2006 » (FC2006) exploitée par le Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications), ont été reprises ici. Pour des précisions d'ordre méthodologique, se référer à l'ouvrage du Céreq intitulé « Quand la formation continue : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés » (2009).

Les demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation continue :

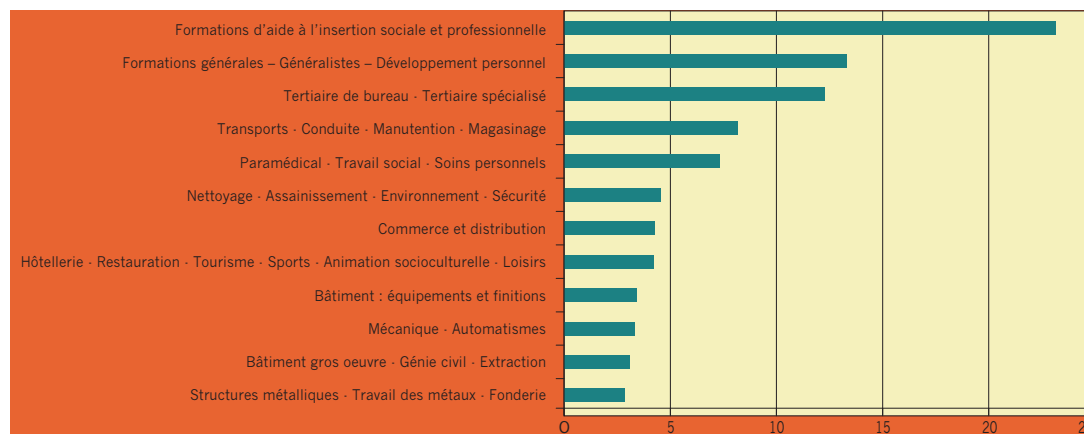
Dans la région des Pays de la Loire, Pôle emploi, le Conseil Régional et l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) diffusent annuellement les effectifs en formation des demandeurs d'emploi.

Le champ retenu est constitué ainsi :

- Les effectifs placés sur des stages ouverts au cours de l'année d'une durée supérieure à 140 heures (les effectifs relatifs aux actions préparatoires et d'insertion et aux contrats de qualification ne sont pas compris).
- Les niveaux de formation : V, IV, III, II et I.
- Tout type de validation : Diplôme d'Etat, Certificat de Qualification Professionnelle, Titre homologué, Non inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Un quart des demandeurs d'emploi seniors stagiaires suivent des formations d'aide à l'insertion sociale et professionnelle

Principaux domaines vers lesquels se forment les demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation continue de 50 ans et plus en Pays de la Loire en 2008 (en %)



Source : Pôle Emploi, Conseil Régional, AFPA.



Faciliter le retour à l'emploi des seniors

Les seniors subissent fortement la remontée du chômage liée à la crise financière et économique, même si proportionnellement ils sont moins souvent chômeurs que les plus jeunes. Ainsi, plus d'une inscription sur quatre pour motif économique concerne un senior. De plus, les seniors sont particulièrement touchés par le chômage de longue durée. Pour faire face à ces difficultés à retrouver un emploi, les seniors font partie des publics cibles des politiques de l'emploi. Des mesures spécifiques d'aide à la reprise d'emploi sont adoptées et financées par l'Etat. L'accès des seniors aux contrats aidés s'est renforcé en 2008.

Didier MARTIN (Pôle emploi)
Anne-Laurence LEMASSON (Direccte)

Comme dans les autres classes d'âge, les seniors des Pays de la Loire sont moins touchés par le chômage que la moyenne nationale. A fin novembre 2009, 33000 demandeurs d'emploi de 50 ans et plus sont inscrits à Pôle emploi. Les seniors représentent 15 % des inscrits de la région, un point en dessous du niveau national. Les hommes seniors représentent 14 % des hommes inscrits de la région, alors que la proportion des femmes seniors atteint 16 %. Ainsi, la majorité des seniors en recherche d'emploi sont des femmes (56 %), alors qu'elles représentent 53 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi de la région. Au niveau de la France métropolitaine, il y a équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes inscrits à Pôle emploi, et une légère sur-représentation des femmes chez les seniors (52 %).

Avec la crise, les seniors, que ce soit au niveau national ou dans la région, semblent moins préservés des risques de chômage. La hausse sur un an du nombre d'inscrits est supérieure d'un point dans les Pays de la Loire à celle du nombre global d'inscrits. Les pertes d'emploi dans les secteurs de l'industrie touchent particulièrement les hommes de 50 ans et plus de la région, et plus particulièrement les 55-59 ans.

Le chômage structurel des femmes est une des caractéristiques de la région. Pourtant les effets récents de la crise financière et économique impactent davantage les hommes. L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi seniors hommes (catégorie ABC) s'élève à 34 %

pour la région sur un an (27 % au niveau de la métropole), alors que cette hausse est de 21 % pour les femmes seniors, soit 3 points au-dessus de la hausse nationale.

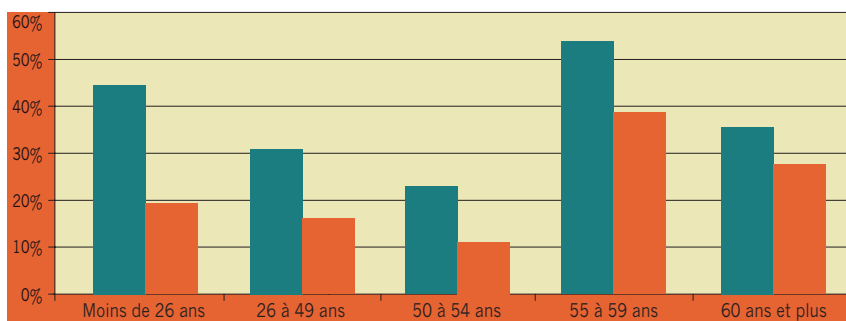
Les seniors exposés aux licenciements d'ordre économique

Tous motifs confondus, les seniors représentent 10 % des inscriptions/réinscriptions entre décembre 2008 et novembre 2009. Cependant, ils sont particulièrement concernés par les licenciements pour motifs économiques. En effet, le quart des inscriptions pour ce motif concerne des personnes ayant au moins 50 ans, ce qui rend cette population particulièrement exposée en période de crise.

Avec l'ancienneté, les seniors accèdent souvent à des salaires comparativement élevés dans les établissements en difficulté. Ils sont très souvent les premières victimes des plans de réduction des effectifs après les non-renouvellements de missions intérimaires et de contrats à durée déterminée. Les fins de missions intérimaires concernent 6 % des inscriptions des seniors contre 11 % de l'ensemble des inscrits en 2009. Ce taux diminue avec l'âge (7 % pour les 50-54 ans, 5 % pour les 55-59 ans et 4 % pour les 60 ans et plus), exprimant ainsi l'incidence de l'âge sur cette forme particulière de contrat. La majorité des missions intérimaires concerne d'ailleurs les jeunes de moins de 26 ans (44 % des missions intérimaires)

Une forte hausse du chômage chez les 55 à 59 ans

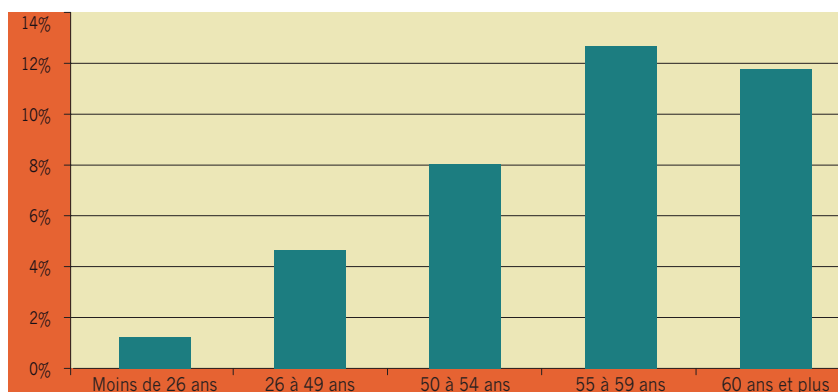
Evolution des demandes d'emploi en Pays de la Loire entre 2008 et 2009 (en %)



Champ : demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C
Source : Pôle Emploi, novembre 2008 et novembre 2009.

Les seniors davantage touchés par les licenciements économiques

Part des demandes d'emploi enregistrées pour motif économique en Pays de la Loire entre décembre 2008 et novembre 2009 (en %)



Champ : demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C
Source : Pôle Emploi, novembre 2009.

Sur les 8800 adhérents à la convention de reclassement personnalisé (voir l'encadré Pour comprendre ces résultats) en 2009, 19 % étaient âgés de cinquante ans et plus, la part des plus de 60 ans étant pratiquement inexistante (0,4 %). A l'issue de cette convention, les seniors représentent 28 % de ceux qui doivent se réinscrire à Pôle emploi, ce qui démontre la difficulté importante de reclassement de ces profils.

Des demandeurs d'emploi qualifiés, principalement chez les hommes

Les années d'activités professionnelles se traduisent généralement par une reconnaissance des expériences et une hausse des qualifications reconnues. C'est particulièrement vrai pour les hommes de plus de 50 ans inscrits à Pôle emploi, dont seulement 24 % sont non qualifiés (28 % pour l'ensemble des hommes inscrits) comparativement aux 34 % des femmes de plus de 50 ans (32 % des femmes inscrites). De plus, les cadres seniors hommes au chômage sont sur-représentés. Ainsi 13 % des seniors hommes ont une qualification cadre, contre 6 % pour l'ensemble des hommes inscrits. Les femmes, qu'elles soient âgées de plus de cinquante ans ou plus jeunes, inscrites comme demandeurs d'emploi cadres sont faiblement représentées (3 %). Le constat de la qualification des demandeurs seniors est à rapprocher des difficultés de recrutement dans les métiers qualifiés sur le marché du travail de la région. La question des recrutements des seniors et de leur maintien dans l'emploi est une des réponses possibles aux déséquilibres entre les qualifications nécessaires et les qualifications disponibles.

Comme pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, les seniors restent inscrits dans un nombre limité de métiers.

La moitié des demandeurs d'emploi seniors est ainsi concentrée dans 22 métiers. Les femmes sont massivement présentes dans ces quelques métiers, puisque les deux tiers d'entre-elles y sont inscrites.

De nombreuses femmes recherchant un emploi dans les services

Répartition des demandeurs d'emploi selon les métiers d'inscription en Pays de la Loire à fin novembre 2009

Les 22 premiers métiers d'inscriptions des seniors	demandeurs d'emploi	part de femmes
Assistance auprès d'enfants	2480	99%
Services domestiques	2440	97%
Nettoyage de locaux	2170	83%
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	1040	80%
Secrétariat	770	99%
Magasinage et préparation de commandes	640	21%
Assistance auprès d'adultes	610	96%
Opérations administratives	590	81%
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	520	11%
Entretien des espaces verts	490	2%
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	450	2%
Maintenance des bâtiments et des locaux	450	2%
Comptabilité	440	84%
Manutention manuelle de charges	430	13%
Accueil et renseignements	420	90%
Vente en habillement et accessoires de la personne	390	96%
Relation commerciale grands comptes et entreprises	380	22%
Personnel polyvalent des services hospitaliers	370	93%
Formation professionnelle	360	51%
Aide agricole de production légumière ou végétale	340	67%
Vente en alimentation	340	88%
Aide agricole de production fruitière ou viticole	330	72%

Champ : demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C
Source : Pôle Emploi, novembre 2009.

Les cinq premiers métiers recherchés concernent essentiellement des femmes qui sont à la recherche d'un emploi tertiaire peu qualifié dans les services.

Les hommes seniors recherchent principalement des métiers de magasinage et de préparation de commandes, des métiers de la livraison et de la conduite de transport de marchandises, et des métiers d'entretien des espaces verts. Les problèmes de santé peuvent participer à la mise à l'écart anticipée du monde du travail. Ainsi les demandeurs d'emploi seniors sont sur-représentés parmi les publics aidés du régime de « l'obligation d'emploi » (reconnus comme ayant un

handicap par la maison départementale des personnes handicapées): 14 % des demandeurs d'emploi seniors sont en « obligation d'emploi », alors que globalement seulement 6 % des demandeurs d'emploi relèvent de ce régime. Ce taux monte jusqu'à 23 % pour les seniors inscrits dans les métiers de l'installation et la maintenance, 18 % pour les métiers du transport et de la logistique, 17 % dans les métiers de l'agriculture et des espaces verts.

Un tiers des seniors inscrits à fin novembre 2009 sont considérés comme non qualifiés, comme l'ensemble des classes d'âges. Le faible niveau de qualification semble plus discriminant passé la cinquantaine, particulièrement pour les emplois nécessitant force, endurance et résistance. Cependant les agents de maîtrise technique et les cadres représentent 15 % des seniors au chômage, un point au-dessus de l'ensemble des classes d'âges. La qualification plus élevée de certains seniors ne semble, pour le moins, pas favoriser le retour à

l'emploi. De fait, la réalité du marché du travail est complexe car elle prend en compte des paramètres intrinsèquement liés aux individus, aux marchés, et au niveau de valeur auquel les compétences peuvent et/ou doivent être rémunérées. Un cadre senior, par son expérience, son expertise, son niveau de salaire antérieur aura, dans un premier temps, des exigences salariales et de conditions de travail que le marché n'est pas toujours prêt à leur fournir, d'autant que l'afflux de jeunes compétences diplômées les mettent en concurrence.

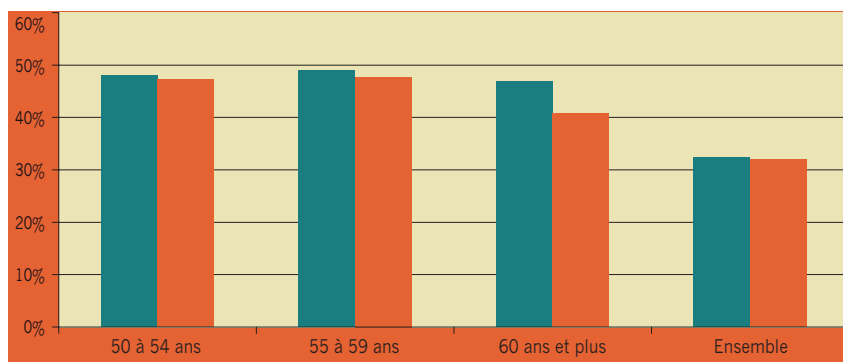
Parmi les directeurs d'entreprises ou les cadres de l'industrie (direction,



Quels leviers pour le maintien en emploi des seniors ?

Près de la moitié des seniors touchés par le chômage de longue durée

Chômage de longue durée (plus d'un an) en Pays de la Loire à fin novembre 2009



Champ : demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C
Source : Pôle Emploi, novembre 2009.

encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles) inscrits comme demandeurs d'emploi, un sur cinq a au moins 50 ans, ce qui correspond à 200 personnes. Cependant, c'est dans les métiers de l'aide à la vie quotidienne que les seniors sont les plus nombreux. Un sur six est inscrit dans ces métiers, alors que cette proportion est de un sur dix pour l'ensemble des inscrits. Ce sont en quasi-totalité des femmes peu qualifiées qui recherchent un emploi d'employée de ménage à domicile, d'intervenant à domicile ou auprès d'enfants, d'agents de collectivité. C'est l'illustration des conséquences du chômage structurel des femmes.

Les seniors particulièrement touchés par le chômage de longue durée

Les probabilités de rester de longs mois inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi sont particulièrement élevées dès lors que l'on est âgé de plus de 50 ans, même si cette observation mérite d'être nuancée suivant le niveau de qualification. A fin novembre 2009, la moitié des seniors inscrits en catégorie ABC avaient plus de 12 mois de chômage, dont 26 % plus de 24 mois. Cette proportion est bien plus forte que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, dont un tiers étaient inscrits depuis 12 mois et plus, et 13 % plus de 24 mois.

Ce constat confirme la plus grande difficulté des seniors à retrouver un emploi stable comparativement aux autres classes d'âge.

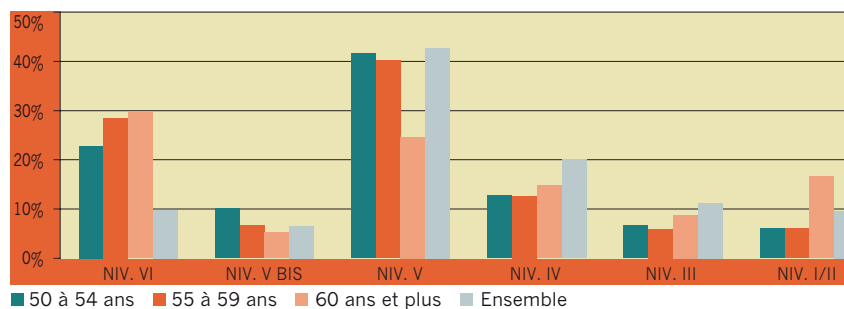
La part de chômage de longue durée est comparable à celle constatée sur la France métropolitaine, avec cependant une forte hausse du nombre des demandeurs d'emploi seniors inscrits entre 12 et 24 mois. La hausse en Pays de la Loire est de 40 % sur un an contre 33 % sur la métropole. Cependant la répartition des chômeurs de longue durée selon les

qualifications est très proche de celle constatée sur l'ensemble des inscrits, excepté le poids des cadres seniors qui est supérieur de 3 points.

Cette tendance au chômage de longue durée doit être corrélée avec le niveau de formation particulièrement faible des demandeurs d'emploi de cette classe d'âge. Un tiers des seniors ligériens inscrits à Pôle emploi ont au plus un niveau fin de premier cycle du second degré (niveau Vbis), alors que ce niveau concerne

Un niveau de formation faible chez les seniors

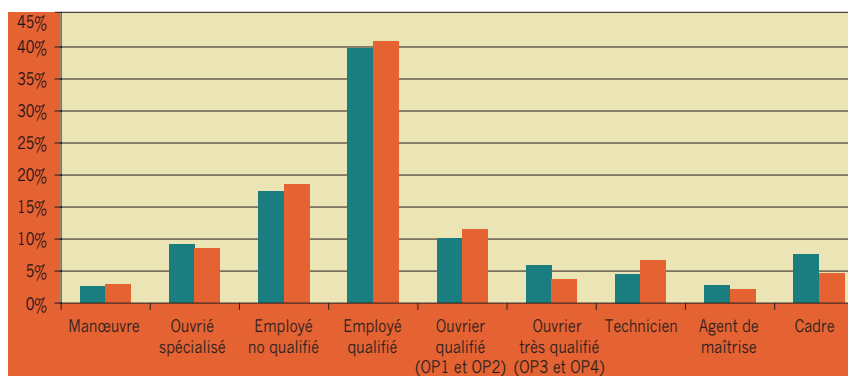
Niveau de formation des seniors demandeurs d'emploi en Pays de la Loire à fin novembre 2009



Champ : demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C
Source : Pôle Emploi, novembre 2009.

Plus de la moitié des demandeurs d'emploi sont des employés

Demandeurs d'emploi en fin de mois par qualification en Pays de la Loire à fin novembre 2009



Note : les professions sont rangées par qualification croissante
Champ : demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C
Source : Pôle Emploi, novembre 2009.

17 % de l'ensemble des inscrits de la région. Ce n'est pas une spécificité de la région puisqu'au niveau national les proportions sont très proches. L'effet génération explique également en partie cette proportion importante de faible niveau de formation. En effet, les personnes de plus de 50 ans ont été beaucoup moins nombreuses à suivre des études longues que les générations suivantes.

Seniors : un accès aux contrats aidés renforcé

La difficulté pour un senior de retrouver un emploi après une période de chômage est telle que la possibilité de recourir à des contrats aidés s'avère opportune. En 2008, dans un contexte de baisse continue du chômage depuis 2005 et d'un taux de chômage relativement bas, les crédits affectés aux dispositifs de contrats aidés ont baissé de 19 % et la priorité, en termes d'accès, a été donnée aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Cela s'est traduit par une diminution de près de 30 % des entrées par rapport à 2007, passant de 11000 conventions initiales à 7800 en 2008. Cependant, la baisse est beaucoup moins marquée pour les seniors, avec

environ -15 % pour les seniors hommes et femmes contre -20 % pour l'ensemble de la population masculine et -35 % pour l'ensemble de la population féminine. Au global, les seniors représentent une part plus importante de 4 points dans les entrées entre 2007 et 2008. Par rapport à leur poids dans les demandeurs d'emploi, les seniors hommes sont surreprésentés parmi les bénéficiaires d'emplois aidés: légèrement en 2007, avec 1,5 point, mais de façon plus marquée en 2008 avec 5,3 points. Pour les seniors femmes, on passe d'une légère sous-représentation en 2007 à une légère surreprésentation en 2008, de l'ordre de 3 points dans les deux cas.

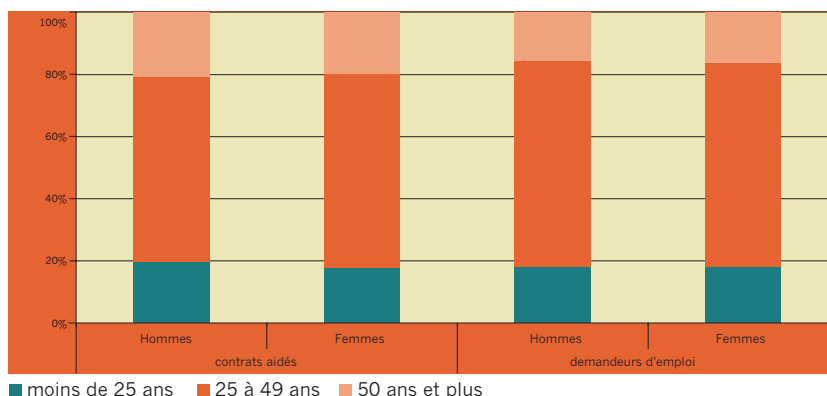
Les 50-54 ans, aussi bien hommes que femmes, se trouvent un peu plus favorisés en termes d'accès aux contrats aidés par rapport à leurs aînés. Les hommes de 55 à 59 ans, en 2008, restent néanmoins légèrement plus représentés dans ces dispositifs que parmi les demandeurs d'emploi. Ces éléments confirment la volonté de faire des seniors un des publics cibles des politiques d'emploi.

Les seniors entrent en contrat aidé plus d'une fois sur deux après au moins 24 mois d'inscription à Pôle emploi (soit un peu plus que les 25-49 ans), aussi bien en 2007 qu'en 2008, même si au global le pourcentage d'entrée des chômeurs de longue durée dans ces dispositifs a nettement baissé entre ces deux années. A l'opposé, les jeunes de moins de 25 ans entrent massivement avant 6 mois d'inscription. Les femmes seniors doivent attendre plus longtemps que leurs homologues masculins pour accéder à un contrat aidé. Alors que 23 % des seniors hommes ont bénéficié d'un contrat aidé avant 12 mois d'inscription au chômage en 2008, ce taux descend à 14 % pour les femmes seniors.

En termes de répartition par niveau de formation à l'entrée des contrats aidés, il n'y a pas de différence marquante entre les seniors et leurs cadets de la tranche d'âge 25-49 ans, ni entre les données de l'année 2007 et celles de l'année 2008. Globalement, les entrées les plus importantes se situent au niveau CAP/BEP pour toutes les populations. Cependant, la proportion de femmes bénéficiaires d'emploi aidé ayant un niveau Bac est nettement plus importante sur toutes les tranches d'âge, y compris sur les plus de 50 ans. ■

Les seniors sur-représentés dans les embauches en contrats aidés

Répartition des entrées en contrats aidés et des demandeurs d'emploi en Pays de la Loire en 2008 (en %)



■ moins de 25 ans ■ 25 à 49 ans ■ 50 ans et plus

Source : DARES, DIRECCTE des Pays de la Loire, Pôle emploi 2008.

Pour comprendre ces résultats :

Les **contrats aidés** étudiés ici sont ceux du plan de cohésion sociale, à savoir pour l'année 2008 :

* le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) : il doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficulté sur le marché du travail. L'employeur (secteur non marchand) est incité à mettre en œuvre des actions de tutorat, d'accompagnement et de formation. Les critères d'accès sont définis localement en fonction du marché du travail ;

* le contrat d'avenir (CAV) : il vise à renforcer l'offre d'insertion dans le secteur non marchand des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;

* le contrat initiative emploi (CIE) : il vise à favoriser le retour à l'emploi durable dans le secteur marchand des personnes en difficulté sur le marché du travail. Les critères d'accès sont définis par le Service public de l'emploi (SPE) en fonction des spécificités locales ;

* le contrat d'insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA) : il vise à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi marchand des bénéficiaires des minima sociaux.

Les données reprennent uniquement les conventions initiales (les reconductions ne sont pas prises en compte).

La convention de reclassement personnalisé :

Les entreprises de moins de 100 salariés et celles qui sont en redressement ou en liquidation judiciaire sont tenues de proposer une convention de reclassement personnalisé (CRP) lorsque le licenciement pour motif économique est envisagé. La CRP est obligatoire. L'employeur entrant dans le champ d'application de la CRP, qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice de la CRP, doit verser à Pôle emploi une contribution égale à 2 mois de salaire brut moyen.

Les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.323-1 du Code du travail sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- les victimes d'accidents du travail ou maladies professionnelles,
- les titulaires d'une pension d'invalidité,
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les titulaires de la carte d'invalidité

Tout employeur, occupant vingt salariés et plus, est tenu d'employer, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés.

Demandeurs d'emploi de catégorie ABC

(nouvelles catégories d'inscription à compter de février 2009) : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (ayant ou non exercé une activité réduite).

Niveaux de formation :

- Niveau VI : sorties du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (6^e, 5^e, 4^e) et des formations préprofessionnelles en un an ;
- Niveau Vbis : sorties de 3^e générale, de 4^e et 3^e technologiques et des classes du second cycle court (notamment CAP, BEP) avant l'année terminale ;
- Niveau V : sorties de dernière année de CAP, BEP ou équivalent avec ou sans diplôme. Abandons des études en seconde ou en première ;
- Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme ;
- Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc...) ;
- Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, dea, dess, doctorat, diplôme de grande école).



Publications régionales sur l'emploi des seniors

360 000 retraits d'activité dans les Pays de la Loire d'ici 2020, Insee Pays de la Loire Études, n° 83, décembre 2009.

L'appareil productif des Pays de la Loire face à son avenir, Insee Pays de la Loire, Dossier Hors-Série, avril 2010.

Stabilisation de la population active dans les Pays de la Loire à l'horizon 2020, Insee Pays de la Loire Études, n° 73, décembre 2008.

Les incidences du vieillissement de la population dans les Pays de la Loire, Insee Pays de la Loire Études, n° 70, juillet 2008.

Vieillesse inégale des territoires - Projections de population par zone d'emploi à l'horizon 2015, Insee Pays de la Loire Dossiers, n° 19, juin 2006.

Les âges au travail, Insee Pays de la Loire Dossiers, n° 7, septembre 2003.

Transports : un vieillissement des salariés inégal selon les métiers et les territoires, Insee Pays de la Loire Études, février 2007.

Les entreprises ligériennes se préoccupent-elles de la gestion des âges ?, Résultats d'une enquête réalisée par l'ARACT en 2005.

L'année économique et sociale 2008 dans les Pays de la Loire, article http://www.insee.fr/fr/insee_regions/pays-de-la-loire/themes/dossiers/dossier33/aes08_ch25.pdf **La mobilité professionnelle**, Insee Pays de la Loire Dossiers, n°33, mai 2009

En Pays de la Loire, les papy-boomers ont beaucoup à déclarer, Insee Pays de la Loire Informations statistiques, n°362, mai 2010

Bibliographie du Carif-Oref Pays de la Loire sur le vieillissement de la population active, accessible sur internet à l'adresse http://www.cariforef-pdl.org/telechargement/ficTelecharge_1/Documentation/biblioage.pdf

Publications nationales sur l'emploi des seniors

Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020 - Le papy-boom n'explique pas tout, Insee Première, n° 1255, septembre 2009.

Les métiers en 2015, publication conjointe du Centre d'analyse stratégique et de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail), 2007.

Les seniors et l'emploi en France, Les Rapports du Conseil d'analyse économique, n° 58, La Documentation française, 2005.

Pénibilité et retraite : rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, Struillou Yves, 2003.

Dossier âge et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors, Documents d'études, n°82, Dares, 2004.

L'avenir des retraites en France, La Documentation française, 2009.

Publications sur les bonnes pratiques d'entreprises visant à promouvoir le maintien dans l'emploi des seniors

Bonnes pratiques seniors, Vigeo (agence européenne de mesure de la responsabilité sociale), 2009.

Plan emploi seniors : des PME en action - Rapport sur les bonnes pratiques identifiées dans 34 PME, Vigeo et Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, 2010.

Les bonnes pratiques des entreprises en matière de maintien et de retour en activité professionnelle des seniors, Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), 2009.

www.priorite-seniors.fr, proposé par le réseau Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

Rapport annuel 2009, **Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité** (Halde), 2009.

Baromètre des discriminations, Observatoire des discriminations - entreprise de travail temporaire Adia, 2006.

Publications sur les accidents du travail

Les accidents du travail en 2006 en Pays de la Loire, DRTEFP des Pays de la Loire, Etudes et dossiers, décembre 2009.

L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007, Dares, Premières informations, Premières synthèses, n° 50.2, décembre 2009.

Arrêts maladie : état des lieux et propositions pour l'amélioration des pratiques, Haute Autorité de Santé (ex Agence nationale d'accréditation et d'évaluation en santé), 2004.

Publication sur la formation continue des salariés

Quand la formation continue - Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés - résultats nationaux de l'enquête Formation continue 2006, Céreq, 2009.

Colloques en lien avec le thème de l'emploi des seniors

Le vieillissement de la population et ses incidences en Pays de la Loire, Colloque organisé par l'Insee Pays de la Loire à Nantes le 1er avril 2008 : documents téléchargeables sur www.insee.fr/fr/regions/pays-de-la-loire/default.asp?page=actualites/act_evenements/colloque.htm

Colloque « Qualité de l'emploi des seniors », Journée organisée à Nantes par la DGEFP et la DRTEFP des Pays de la Loire le 22 janvier 2008.

Colloque « âge et travail » - Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action, Journée organisée par la Dares le 13 mars 2007, Document de travail Dares.



Cet ouvrage est le résultat d'une démarche partenariale.

• La Direccte

La Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), nouveau service de l'Etat en région institué par décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 dans le cadre de la révision générale des politiques publiques, regroupe 7 services déconcentrés communs au ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi et au ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique :

- les Directions régionale et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et les services d'inspection du travail, de l'agriculture et des transports (DRTEFP et DDTEFP),
- la Direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DRCCRF),
- la Direction régionale de l'industrie et de l'environnement (DRIRE - Développement économique et métrologie),
- la Direction régionale du commerce extérieur (DRCE),
- la Délégation régionale au commerce et à l'artisanat (DRCA),
- la Délégation régionale au tourisme (DRT),
- le Chargé de mission régional à l'intelligence économique (CRIE).

Dans chaque région, sous réserve des compétences attribuées à d'autres services ou établissements publics de l'Etat, la DIRECCTE est chargée de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail ; des actions de développement des entreprises et de l'emploi, notamment dans les domaines de l'innovation et de la compétitivité des entreprises, en France et à l'étranger, du marché du travail, de la formation professionnelle continue, de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, des professions libérales, des services et du tourisme, ainsi que de celles, définies par le Ministre chargé de l'économie, dans les domaines de l'intelligence économique et, pour ce qui la concerne, de la sécurité économique ; des actions de contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises, de protection économique des consommateurs et de sécurité des consommateurs ainsi que de contrôle dans le domaine de la métrologie.

Chaque Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi est structurée autour de 3 pôles :

- un pôle « politique du travail »,
- un pôle « entreprises, emploi et économie »,
- un pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie ».

Chaque Direction régionale comprend également des Unités territoriales.

Pour en savoir plus sur la Direccte : www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr

• Pôle emploi

La loi portant réforme de l'organisation du service public de l'emploi, publiée au Journal officiel le 14 février 2008, crée une nouvelle institution, Pôle emploi dont les missions sont les suivantes :

- l'accueil et l'inscription des demandeurs d'emploi,
- le versement des allocations des demandeurs d'emploi indemnisés,
- l'accompagnement de chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement,
- la prospection du marché du travail en allant au-devant des entreprises,
- l'aide aux entreprises dans leurs recrutements.
- le recueil et le traitement des données statistiques relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Cette nouvelle institution nationale est un établissement public, doté de la personnalité morale et soumis aux règles comptables applicables aux entreprises industrielles et commerciales.

L'organisation en Pays de la Loire repose principalement sur le maintien de la continuité du service rendu aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, particulièrement en termes de performance et de qualité ainsi qu'un maillage territorial fondé sur une logique de proximité et de prise en compte des réalités économiques.

Pour en savoir plus sur Pôle emploi : www.pole-emploi.org

• **Le Carif-Oref** (Centre d'animation et de ressources pour l'information et la formation – Observatoire régional emploi/formation) des Pays de la Loire est un Groupement d'intérêt public (GIP), qui exerce des missions s'inscrivant dans les orientations du contrat de projet État – Région 2007 – 2013. Acteur central du champ de l'information sur la formation et l'emploi, de l'observation des territoires et de l'animation des acteurs « emploi-formation », le Carif-Oref propose un ensemble de services en direction du grand public et des professionnels :

- l'information sur la formation professionnelle, les métiers et l'emploi ;
- l'observation, l'analyse et la connaissance des territoires ;
- l'animation et la professionnalisation des acteurs « emploi – formation – insertion ».

Pour en savoir plus sur le Carif-Oref : cariforef-pdl.org

• **L'Aract** des Pays de la Loire (Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail) est une association paritaire présente depuis 25 ans dans la région Pays de la Loire. Elle est au service des petites et moyennes entreprises pour les aider à faire de l'amélioration des conditions de travail un levier de performance économique et sociale. L'Aract est une ressource à disposition des entreprises et de leurs partenaires, et propose différents types d'appuis opérationnels, méthodologiques ou documentaires sur différents champs : préservation de la santé des salariés, développement des compétences, conduite des changements ou encore maintien en emploi des seniors... L'Aract est membre actif du réseau national de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

Pour en savoir plus sur l'Aract : www.paysdelaloire.aract.fr ou paysdelaloire@anact.fr



www.insee.fr/pays-de-la-loire

L'ensemble de l'étude, co-pilotée par l'Insee et la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), a également associé :

- la Direction régionale de Pôle emploi ;
- le Carif-Oref (Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation) ;
- l'Aract (Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail).