

## Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans

Frédéric Lainé, Pierre Marioni\*

*Les seniors sont nettement moins mobiles que leurs cadets. Même hors cessations définitives d'activité, leurs départs des entreprises sont plus nombreux que leurs recrutements. Si les embauches de seniors sont très sensibles à la conjoncture économique comme pour les autres classes d'âge, ils profitent cependant d'une façon moins massive et plus tardive d'une conjoncture économique favorable. Ils sont aussi plus fréquemment recrutés que les 30-49 ans sous contrat à durée déterminée.*

*Les seniors quittent par ailleurs rarement leur entreprise pour un autre emploi, mais plutôt pour le chômage ou l'inactivité.*

*Les 55 ans ou plus sont davantage exposés aux licenciements économiques et individuels que l'ensemble des salariés.*

*En rupture avec les deux décennies précédentes, les pouvoirs publics ont mis en œuvre diverses mesures destinées à faire participer davantage les seniors à l'activité. Pour l'instant, l'impact de ces politiques semble encore réduit : les taux d'emploi des seniors ont cessé de diminuer, mais demeurent à des niveaux très bas.*

**E**n 2004, les personnes au travail âgées de 50 ans ou plus, les seniors, occupent près d'un quart des emplois et un cinquième de l'emploi salarié privé. Si ces proportions

n'ont jamais été si élevées, elles résultent cependant pour l'essentiel de l'évolution démographique : en 1996, les premières générations du *baby-boom* ont atteint 50 ans ; depuis, le nombre

des plus de 50 ans n'a cessé de croître (*figure 1*).

Cependant, leur taux d'emploi, qui rapporte le nombre de ceux ayant un emploi à leur nombre

\* Pierre Marioni fait partie de la Dares du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Frédéric Lainé y travaillait au moment de la rédaction de l'article.

total dans la population, n'a pratiquement pas augmenté au cours des dernières années. En 2004, il s'établit à 52,9 % pour les 50-64 ans. Pour les 55-64 ans, il est de 37,3 %, inférieur à la moyenne de l'Union européenne (41 %), et loin de l'objectif de 50 % préconisé par les conseils européens à l'horizon 2010. Et l'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans au cours des dernières années est encore plus modérée, une fois pris en compte l'effet purement démographique : la modification de la structure par âge détaillé accroît le poids des 55-59 ans qui sont structurellement davantage en emploi.

### Faible participation des seniors aux mouvements d'emploi et moins d'entrées que de départs

Dans le secteur privé, la mobilité professionnelle des seniors est moindre que celle des autres sa-

lariés. Ceux-ci sont davantage présents sur des marchés internes, c'est-à-dire dans des entreprises ou des segments d'activité où l'emploi est stable et où s'effectue l'essentiel d'une carrière professionnelle, même s'il existe de fortes différences sectorielles (*encadré 1 et figure 2*). Ils sortent aussi plus difficilement du chômage ou se retrouvent dans des situations pérennes de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispenses de recherche d'emploi).

Leur part dans les mouvements d'emploi est donc nettement plus faible que leur poids dans les effectifs. Les 50 ans ou plus ne représentent que 6,8 % des embauches des établissements de 10 salariés ou plus en 2004. Ils sont plus nombreux dans les départs (11,8 %), même en excluant les départs à la retraite et les dispositifs de cessation anticipée d'activité (8,5 %).

Depuis 1996, les seniors occupent une part croissante dans les recrutements et décroissante

dans les départs des entreprises. Ici encore, la cause est purement démographique. Non seulement les 50 ans ou plus sont plus nombreux dans la population en âge de travailler, mais cette classe d'âge a rajeuni depuis cette date : le poids relatif des moins âgés d'entre eux, dont les recrutements sont plus fréquents, a augmenté avec l'arrivée à 50 ans des premières générations du baby-boom. À l'inverse, les cessations d'activité ont concerné des générations creuses nées dans les années 1935-1945.

Entre 1983 et 2002, les départs des salariés âgés de 50 ans ou plus, hors départs de retraites et préretraites, ont été chaque année plus nombreux que les embauches, l'écart étant toujours plus important que pour les salariés âgés de 30 à 49 ans (*figure 3*). Cet écart suit la conjoncture économique, mais les seniors profitent moins que les autres des périodes de reprise du marché du travail.

Figure 1 - L'emploi des seniors

en %

Enquêtes *		Part des seniors dans l'emploi total		Proportion de seniors en emploi			
				Taux d'emploi <sup>1</sup>		Taux d'emploi <sup>2</sup> (moyenne non pondérée)	
		50-64 ans	55-64 ans	50-64 ans	55-64 ans	50-64 ans	55-64 ans
Enquête emploi annuelle	1990	18,4	9,4	43,7	31,1	43,6	30,6
	1996	18,9	8,2	44,0	28,7	43,8	29,1
	2000	21,6	8,0	48,3	28,9	43,6	28,2
	2001	22,2	8,7	49,7	29,9	44,3	28,7
	2002	23,0	9,7	51,0	33,0	45,4	30,3
Enquête emploi en continu	2002	22,8	9,5	52,8	35,5	47,2	32,4
	2003	23,3	10,3	52,8	36,8	47,2	32,7
	2004	23,8	10,8	52,9	37,3	47,6	32,9

Note : l'emploi est défini au sens du BIT ; l'âge est l'âge atteint à la date de l'enquête.

\* Enquête annuelle réalisée en mars, enquête en continu (moyenne annuelle).

1. Nombre de personnes en emploi rapporté à la population totale de la classe d'âge.

2. Moyenne non pondérée des taux d'emploi de chaque âge détaillé. Dans ce calcul, chaque âge a le même poids quels que soient ses effectifs. Cet indicateur permet d'éliminer l'effet de déformation de la structure par âge détaillé de la classe d'âge considérée.

Lecture : en 2004, les 55-64 ans représentent 10,8 % de l'emploi total. Parmi les 55-64 ans, 37,3 % occupent un emploi, indicateur qui est de 32,9 % en donnant le même poids à chacun des 10 âges qui composent cette grande classe d'âge.

Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelle 1990-2002, en continu 2002-2004) ; calculs Dares.

Encadré 1

**Des taux de départ et d'entrée d'entreprises qui se différencient fortement selon les secteurs d'activité**

Quel que soit le secteur d'activité, les taux d'entrée et de sortie (hors cessation définitive d'activité) des seniors sont inférieurs à ceux des 30-49 ans. Mais la rareté des embauches ne concerne pas tous les secteurs d'activité. Dans certains secteurs, les entrées et sorties de seniors sont fréquentes : les seniors sont alors positionnés dans une logique de marché externe du travail. Dans d'autres au contraire, le taux d'embauche de seniors est particulièrement faible : le marché interne du travail prédomine. En fonction des taux sectoriels d'embauche et de sortie, il est donc possible de dresser un panorama des différents types de marché du travail dans lesquels s'insèrent les seniors (figure 2).

Un premier ensemble de secteurs cumule des taux d'entrée et de sortie d'entreprises assez élevés (groupe A de la figure 2), symptomatiques d'une gestion à dominante externe de la main-d'œuvre. Par ailleurs, le taux de risque de perte d'emploi y est élevé, et témoigne d'une certaine précarité de l'emploi. L'agriculture, le bâtiment et les secteurs de services aux particuliers (hôtels et restaurants, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels) sont particulièrement concernés. Au sein de ce groupe, le taux de sortie excède de loin le taux d'entrée dans le secteur agricole, les hôtels-restaurants et les activités récréatives, culturelles et sportives. En revanche, dans les services opérationnels (entretien, gardiennage), le déficit d'entrées par rapport aux sorties est moins important.

À l'opposé, un autre groupe de secteurs se distingue par de faibles taux d'entrée et de sortie des seniors par rapport aux autres secteurs (groupe B de la figure 2), les taux d'entrée sont aussi beaucoup plus faibles que chez les 30-49 ans : les seniors sont ainsi sur des marchés internes du travail. Sont concernés les secteurs de l'énergie, les postes et télécommu-

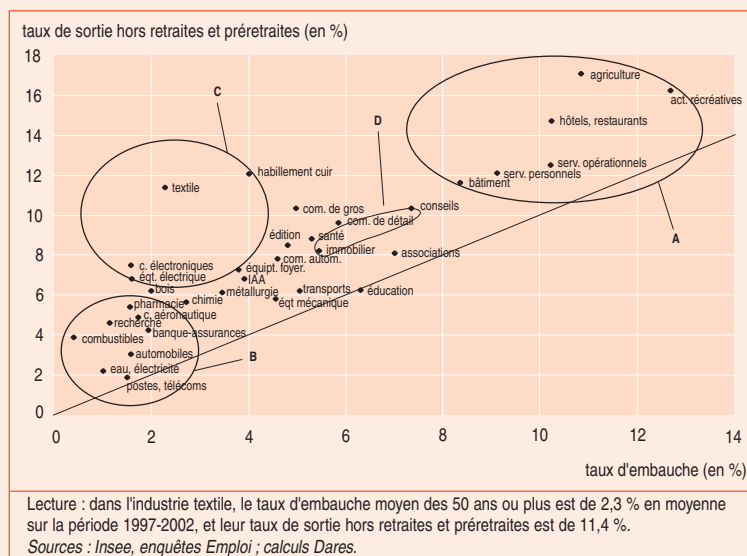
nications, l'industrie automobile, les activités financières, la recherche-développement et la pharmacie, la construction navale, aéronautique et ferroviaire. Dans la construction navale et la production de combustibles et carburants, les nombreuses restructurations industrielles se sont traduites par des « évictions » des seniors de l'emploi, bien qu'ils fassent partie de marchés internes : les taux de sortie sont ainsi nettement supérieurs aux taux de sortie des 30-49 ans.

D'autres secteurs se distinguent par un taux de rotation moyen, mais des sorties largement supérieures aux entrées (groupe C). Il s'agit surtout de secteurs industriels en déclin avec de fortes pertes d'effectifs (industrie de l'habillement-cuir, industrie textile) ou encore de secteurs en restructuration mais aussi fortement utilisateurs de nouvelles technologies de l'information et de la communication (industrie des équipements électriques et industrie des composants électroniques). Le commerce de gros en fait également

partie. Dans l'ensemble de ces secteurs, il existe un fort phénomène d'éviction des seniors par rapport aux 30-49 ans : le différentiel entre sorties et entrées est accentué par rapport à cette tranche d'âge. Par ailleurs, les salariés âgés ont un risque particulièrement élevé de perdre leur emploi dans le textile, l'habillement-cuir et le commerce de gros.

Enfin, dans des secteurs comme le conseil et l'assistance et les activités immobilières, les taux de rotation d'entreprises sont assez importants sans que les risques de pertes d'emploi soient élevés, l'essentiel étant constitué de mobilité entre entreprises (groupe D). Les seniors y sont sans doute encore insérés dans un marché du travail de type « marché professionnel », c'est-à-dire un marché où la carrière professionnelle s'appuie sur de nombreux changements d'entreprise tout en restant dans le même métier ou le même secteur, ces changements étant l'occasion d'accumuler des compétences.

Figure 2 - Taux d'embauche et de sortie des entreprises des plus de 50 ans selon les secteurs d'activité



## Des recrutements peu nombreux mais en légère augmentation

En 2001, selon l'enquête *ESSA* (enquête sur l'emploi des salariés selon l'âge), la majorité des employeurs du secteur privé déclarait ne pas se préoccuper des actions à mener face au vieillissement de leurs salariés. Ils affirmaient que leur gestion de la main-d'œuvre prenait en compte la qualification et les compétences mais que l'âge n'était plus un critère discriminant. Ils affirmaient, par contre, qu'en matière d'embauche l'âge est un critère de sélection décisif. Un employeur sur deux affirme refuser d'embaucher davantage de personnes de 50 ans ou plus, même en cas de difficultés à pourvoir les postes de travail. Pourtant, dans le même temps, les employeurs disent apprécier les seniors pour leur expérience, leur conscience professionnelle et leur apport au collectif de travail. Mais ils pensent majoritairement que l'augmentation de leur part dans leur établissement aurait des effets négatifs sur la productivité et les salaires.

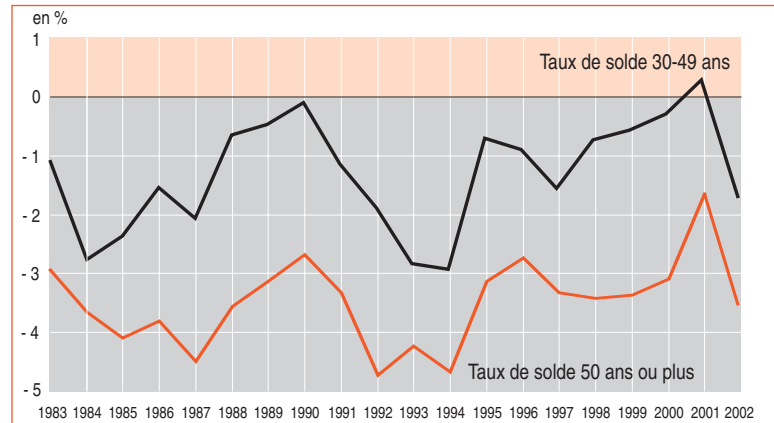
Cette réticence à recruter des seniors se retrouve dans les mouvements d'emploi. Parmi les 50 ans ou plus en emploi au premier semestre 2005, seuls 4,7 % ont été recrutés depuis moins d'un an alors que cette proportion s'élève à 10 % chez les 30 - 49 ans.

Pendant, les taux d'embauche des seniors ont suivi une légère tendance à la hausse si on les considère sur longue période (1983-2002, *figure 4*). Ce constat se fonde sur des données homogènes, après correction à la fois des effets des déformations de la

composition démographique interne du groupe des plus de 50 ans et de celle de la composition de l'emploi en termes de

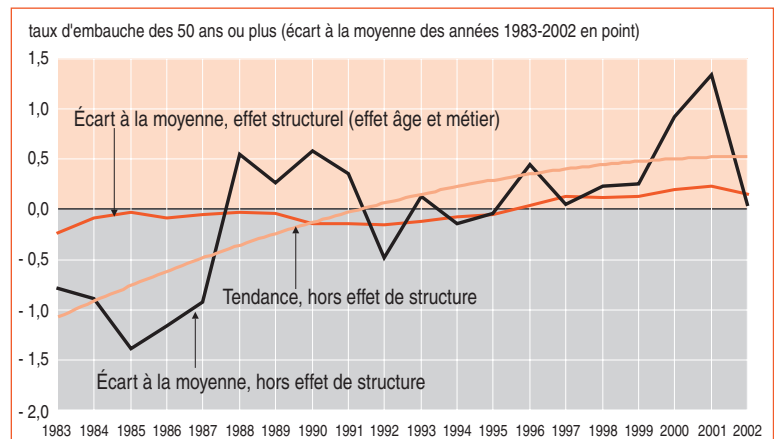
métiers (*encadré 2*). Mais cette tendance favorable s'inscrit dans un contexte de progression globale des embauches dont ont

**Figure 3 - Évolution entre 1983 et 2002 du solde des entrées-sorties d'entreprises<sup>1</sup> hors retraites et préretraites pour les salariés de plus de 50 ans et de 30 à 49 ans**



1. Pour une date donnée  $n$ , solde des entrées-sorties d'entreprises entre  $n$  et  $n-1$  rapporté au stock d'emploi de  $n-1$ .  
Lecture : entre mars 2001 et mars 2002, le solde entrées - sorties des entreprises des plus de 50 ans a été négatif. Il correspond à 3,7 % des effectifs de mars 2001.  
Sources : Insee, enquêtes *Emploi* ; calculs *Dares*.

**Figure 4 - Taux d'embauche des 50 ans ou plus : effet structurel et tendance, hors effet de structure**



Lecture : en 2000, le taux d'embauche des 50 ans ou plus est supérieur de 1,1 point à la moyenne des années 1983-2002. L'effet de structure (déformation de la composition par âge et par métier) explique 0,2 point de cet écart. Hors effet de structure, l'écart est de 0,9 point et se situe au-dessus de la courbe de tendance calculée sur la période.  
Sources : Insee, enquêtes *Emploi* ; calculs *Dares*.

encore davantage bénéficié les autres classes d'âge ; elle correspond à une fluidité accrue du marché de l'emploi.

### Les recrutements de salariés âgés très sensibles à la conjoncture économique

Cette hausse tendancielle apparaît mineure par rapport aux fluctuations des recrutements. L'influence de la conjoncture économique, mesurée ici par l'évolution de la valeur ajoutée du secteur marchand non agricole, est déterminante.

Les recrutements des seniors ont ainsi fluctué, comme pour leurs cadets, au rythme de l'évolution de l'emploi : décroissance au cours de la première moitié des années quatre-vingt, reprise à partir de 1986, récession du début de la décennie quatre-vingt-dix, reprise jusqu'au retournement à la baisse de 2001-2002 (figure 5).

Mais depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, la situation des seniors est moins bonne. La reprise de la fin des années quatre-vingt-dix leur a été moins favorable. À partir de 2001, la baisse des recrutements les a davantage touchés. Les périodes de croissance sont toujours trop courtes (et le chômage encore élevé) pour que les entreprises fassent massivement appel à eux, et ils sont, avec les jeunes, parmi les premiers touchés par un affaiblissement de la conjoncture.

### De nombreux seniors recrutés au moyen de contrats aidés

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, les pouvoirs publics ont pris des mesures pour

favoriser le maintien dans l'emploi ou le retour à l'emploi des salariés âgés. Les entreprises doi-

vent verser une contribution financière pour le licenciement de certains d'entre eux : la contribution

Encadré 2

#### Sources et méthodologie

L'étude concerne uniquement les salariés du secteur privé. Elle s'appuie sur deux sources statistiques : l'enquête *Emploi* de l'Insee et les *déclarations de mouvements de main-d'œuvre* de la Dares.

#### Les taux d'embauche et de sortie des seniors à travers l'enquête *Emploi*

Le taux d'embauche est défini comme le rapport (en %) entre le nombre de salariés de 50 ans ou plus ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise l'année *n* et le nombre total de salariés de 50 ans ou plus en emploi en *n-1*.

Le taux de sortie est défini comme le rapport (en %) entre le nombre de salariés de 50 ans ou plus sortis des entreprises l'année *n* et le nombre total de salariés de 50 ans ou plus en *n-1*.

Plusieurs types de sortie sont distingués : vers une autre entreprise, vers l'inactivité ou le chômage, vers la retraite et préretraite.

Le passage de l'enquête *Emploi annuelle en mars* à l'enquête *en continu* à partir de 2003 rend impossible le prolongement des séries 1983-2002.

Les structures démographiques (répartition par âge et sexe) et les métiers des 50 ans ou plus ont une influence sur les taux d'embauche et de sortie calculés chaque année. En effet, les embauches sont plus nombreuses chez les plus jeunes des cinquantenaires, et au contraire les départs sont plus nombreux chez les plus âgés. La méthode mise en œuvre est celle des effets structurels / résiduels. Elle permet de décomposer le différentiel entre le taux d'embauche (ou de sortie) de l'année et sa moyenne au cours des années 1983-2002 en deux effets : un « ef-

fet structurel » qui correspond à l'effet induit par les structures démographiques et des métiers, et un « effet résiduel ». C'est sur cet « effet résiduel » qu'est calculée une tendance, quand il y en a une, les années 1983-2002 correspondant à deux cycles économiques complets (deux périodes de basse conjoncture et deux périodes de conjoncture favorable). L'influence de la conjoncture est appréciée sur l'écart entre la valeur résiduelle et sa tendance d'évolution.

Les métiers sont appréhendés en utilisant la nomenclature des familles professionnelles au niveau agrégé des domaines professionnels.

#### Les embauches et les sorties dans les déclarations de mouvements de main-d'œuvre

Les déclarations de mouvement de main-d'œuvre (enquêtes EMMO-DMMO) concernent les entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé. Ont été retenus les mouvements d'emploi (recrutements ou départs) donnant lieu à changement d'entreprise, excluant ceux qui ne correspondent qu'à des transferts entre établissements d'une même entreprise. Le nombre de mouvements intervenus chaque année est décompté : une personne recrutée plusieurs fois dans une année est comptabilisée autant de fois que ce nombre de recrutements. Dans cette étude, les données sont établies à partir de 1996, date à partir de laquelle les données sur les établissements de 50 salariés ou plus (déclarations obligatoires) et celles sur les 10 à 49 salariés (enquête au quart) ont été rendues compatibles dans une même chaîne de traitement statistique.

#### L'activité économique

Elle est mesurée par la valeur ajoutée (sectorielle ou ensemble du secteur privé non agricole), source comptabilité nationale, séries révisées en base 2000.

### 3 **Emploi**

« Delalande »<sup>1</sup>. Mais surtout, les seniors sont l'un des publics prioritaires des dispositifs de la politique de l'emploi non seulement dans le secteur non marchand mais aussi dans le secteur privé. Les seniors représentent un quart des embauches sous contrats initiative emploi (CIE), soit bien davan-

tage que leur poids dans les embauches.

Le CIE donne la possibilité aux plus de 50 ans dont l'expérience professionnelle peut être rapidement réinvestie de retrouver un emploi dans le secteur privé : à l'issue du CIE, huit seniors sur dix

sont en emploi, et six sur dix deux ans et demi plus tard.

#### **Les embauches de seniors sous contrats temporaires en augmentation**

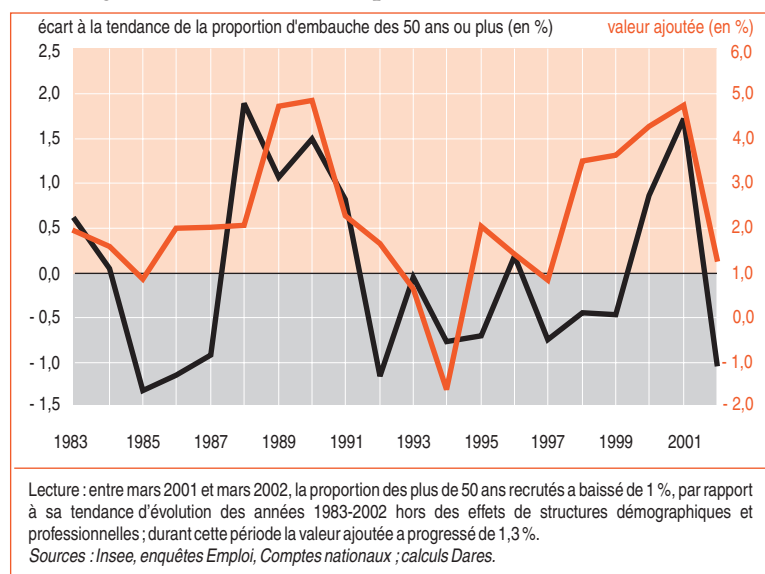
Les 50 ans ou plus sont moins présents sur des contrats temporaires (contrat à durée déterminée, intérim) : au début des années 2000, 4,1 % pour les 50-54 ans et 3,7 % pour les 55 ans ou plus, contre 7,6 % pour les 30-49 ans et 23,3 % pour les moins de 30 ans. Les seniors restent plus nombreux sur des marchés internes du travail. Cependant, ils sont quatre fois plus souvent employés sur ce type de contrat qu'il y a vingt ans (figure 6).

Sur le marché externe du travail, la situation des seniors est moins favorable que celle des 30-49 ans. Comme pour leurs cadets, la proportion recrutée en CDD fluctue avec la conjoncture économique. Mais elle reste sensiblement plus élevée pour les 55-59 ans et depuis 1999 pour les 50-54 ans également (figure 7). De même, leur part dans l'intérim tout en restant modeste (7,8 % en 2004 d'après les déclarations des agences d'intérim) a davantage progressé que celle de leur poids démographique.

#### **Les seniors quittent principalement leur entreprise pour l'inactivité ou le chômage**

Si, tous motifs de départs confondus, la proportion de salariés de 50 ans ou plus quittant

**Figure 5 - Écart à son évolution tendancielle de la proportion de salariés de plus de 50 ans recrutés en un an et évolution de la valeur ajoutée dans le secteur privé**



**Figure 6 - Part des contrats courts<sup>1</sup> dans l'emploi salarié privé** en %

	1983-1985	1993-1995	2000-2002
Moins de 30 ans	7,0	17,0	23,3
30-49 ans	2,0	5,0	7,6
50-54 ans	1,0	2,9	4,1
55 ans ou plus	1,1	2,4	3,7
<b>Ensemble</b>	<b>3,4</b>	<b>7,8</b>	<b>10,8</b>

1. Hors apprentissage.

Sources : Insee, enquêtes Emploi ; calculs Dares.

1. Behaghel, Crépon et Sédillot (2005) soulignent toutefois que cette contribution semble avoir dissuadé les entreprises d'embaucher des personnes de 45 à 49 ans sans freiner les départs des seniors.

leur entreprise est proche de celle des 30-49 ans (en 2002, 12,8 % contre 14,9 %), elle est nettement plus faible hors cessation définitive d'activité (8,6 %). Les moins de 30 ans et les 30-49 ans quittent plus souvent leur entreprise pour en rejoindre une autre (figure 8). Au contraire, pour les plus de 55 ans, les sorties vers l'inactivité (hors cessation définitive d'activité) ou le chômage sont plus nombreuses, quelle que soit la conjoncture économique. Chez les 50-54 ans, le départ vers une autre entreprise est toutefois devenu aussi fréquent que la sortie vers le non-emploi.

### Des départs sensiblement différents dans la construction, l'industrie et le tertiaire

L'évolution des taux de départs des 50 ans ou plus est beaucoup plus affectée que les embauches par la démographie interne à la classe d'âge. Ces déformations ont eu pour effet de diminuer les taux de départs des 50 ans ou plus en raison de l'augmentation de la tranche des 50-54 ans parmi les seniors à partir de 1996. Hors ces effets structurels, les départs des seniors tous âges confondus ne sont orientés tendanciellement ni à la hausse ni à la baisse, contrairement aux flux de recrutement en augmentation.

Les fluctuations annuelles dans les départs des salariés âgés (nettes des effets structurels), pourtant fortes, ne semblent pas s'expliquer par la conjoncture économique générale, comme c'est le cas pour les recrutements. Mais il existe en fait de sensibles différences entre secteurs (figure 9).

Dans le BTP, hors les effets de structures démographiques ou

professionnelles, les départs des seniors sont nettement influencés par l'évolution de la valeur ajoutée du secteur : les départs vers le chômage ou l'inactivité (y compris les retraites et préretraites) diminuent avec l'amélioration économique et augmentent dans les phases de basse conjoncture.

Dans l'industrie, la conjoncture a également une influence, même si elle est moins nette depuis la fin des années quatre-vingt-dix. Les départs se sont surtout intensifiés au cours des années quatre-vingt, période de fortes restructurations industrielles. C'est alors l'époque de l'utilisa-

Figure 7 - Part de contrats à durée déterminée dans les embauches

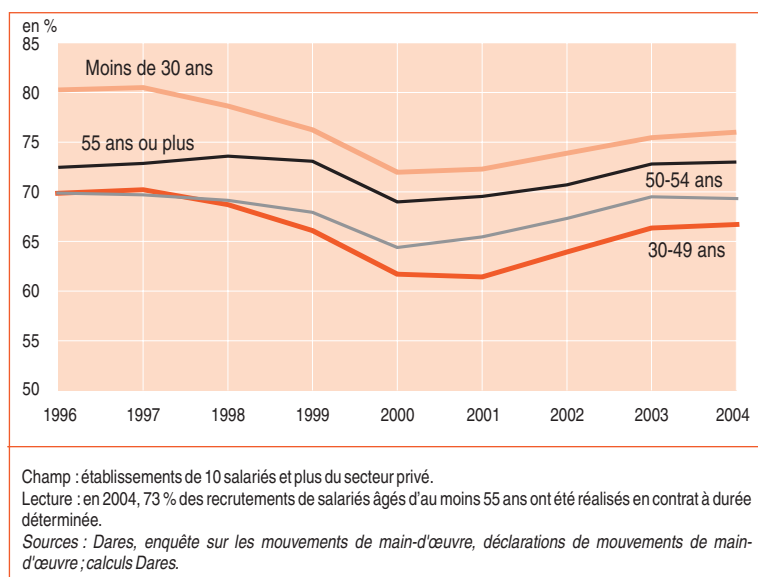


Figure 8 - Sorties d'entreprise vers un autre entreprise ou vers l'inactivité<sup>1</sup> ou le chômage

	Taux de sortie vers une autre entreprise			Taux de sortie vers l'inactivité ou le chômage		
	1983-1985	1993-1995	2000-2002	1983-1985	1993-1995	2000-2002
Moins de 30 ans	11,7	13,3	23,5	10,5	13,2	11,2
30-49 ans	5,9	5,4	9,3	5,2	7,1	5,4
50-54 ans	2,7	3,4	4,1	5,2	6,7	3,9
55 ans ou plus	1,3	1,6	2,0	5,5	6,7	5,6
<b>Ensemble</b>	<b>6,9</b>	<b>6,8</b>	<b>11,0</b>	<b>6,8</b>	<b>8,5</b>	<b>6,4</b>

1. Hors retraite et préretraite et service militaire.  
Lecture : en moyenne au cours des années 2000-2002, 5,6 % des salariés de 55 ans ou plus quittent leur entreprise vers l'inactivité ou le chômage.  
Sources : Insee, enquêtes Emploi ; calculs Dares.

### 3 *Emploi*

tion massive des dispositifs généraux de préretraite (garantie de ressources, contrats de solidarité) ou sectoriels (sidérurgie, chantiers navals).

Dans le tertiaire, l'influence de la conjoncture n'est pas significative. Exception faite des années 1983-1984, où de nombreux salariés âgés du tertiaire ont bénéficié des contrats de solidarité préretraite-démission, les départs ont été plus faibles au cours des années quatre-vingt qu'au cours des années quatre-vingt-dix. Dans cette dernière décennie, certains secteurs (banques, assurances) ont utilisé des mesures de préretraites pour rajeunir leurs effectifs vieillissants.

#### **Les réformes destinées à maintenir les seniors en activité ont pour l'instant peu d'impact**

Les politiques de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispenses de recherche d'emploi, dispenses d'activité dans des secteurs économiques particuliers) ont favorisé par le passé le

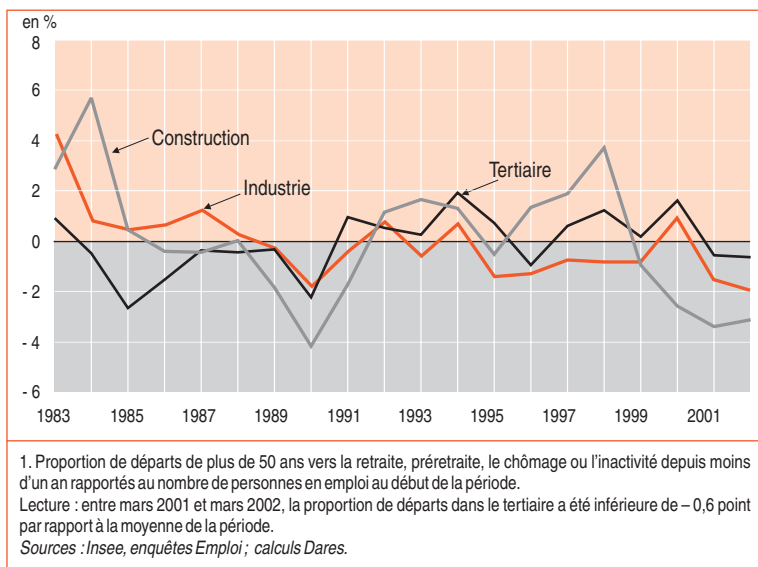
consensus social autour de l'idée que l'éviction des salariés âgés de l'activité pouvait favoriser l'emploi des plus jeunes.

Depuis quelques années, en rupture avec les politiques passées, les pouvoirs publics cherchent au contraire à faire participer davantage les seniors à l'activité.

Les réformes des retraites (en 1993 et en 2003), et la restriction de l'usage des préretraites sont les principaux leviers de cette politique. Par ailleurs, les seniors sont l'un des publics prioritaires des dispositifs de contrats aidés.

Mais jusqu'à présent, l'impact sur les mouvements d'emploi est

**Figure 9 - Évolution de la proportion de départs annuels de plus de 50 ans vers le non-emploi<sup>1</sup> par grand secteur d'activité (en écart par rapport à la moyenne de la période)**



**Figure 10 - Part des principaux motifs de départs des entreprises par classes d'âge en 1996 et 2004<sup>1</sup>**

en %

Année 1996	1996					2004				
	Fin de CDD	Licenciement économique	Autre licenciement	Démission	Cessation définitive d'activité	Fin de CDD	Licenciement économique	Autre licenciement	Démission	Cessation définitive d'activité
Moins de 30 ans	73,8	1,3	3,0	16,3	0,0	71,4	0,6	3,7	17,8	0,0
30-49 ans	55,6	7,0	8,7	21,4	0,2	56,8	3,1	9,5	22,7	0,1
50-54 ans	47,9	11,5	12,7	15,5	2,5	56,8	5,4	11,8	15,1	1,3
55 ans ou plus	15,1	8,9	9,7	5,4	56,1	26,1	3,7	10,9	6,2	48,2
<b>Ensemble</b>	<b>62,9</b>	<b>4,1</b>	<b>5,7</b>	<b>17,2</b>	<b>4,0</b>	<b>62,3</b>	<b>1,9</b>	<b>6,6</b>	<b>18,6</b>	<b>3,6</b>

1. Pour parvenir à 100 %, il faut rajouter la part des sorties pour période d'essai et pour autres motifs de sortie.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Sources : EMMO/DMMO (Dares) ; calculs Dares.



faible. Les départs en préretraite dans le cadre des dispositifs publics ont certes diminué, mais ils ont été compensés par l'augmentation des dispenses de recherche d'emploi : en 2004, 120 000 personnes ont quitté définitivement l'activité dans le cadre de ces dispositifs, et près d'un demi-million de personnes en bénéficient. Parallèlement, certaines entreprises continuent néanmoins à mettre en œuvre leurs dispositifs propres, malgré les pénalités financières instituées par les pouvoirs publics.

De plus, la réforme des retraites de 2003 a rendu possible le départ en retraite anticipée avant 60 ans de personnes ayant cotisé quarante ans pour prendre en compte la pénibilité du travail ; 113 000 personnes en ont bénéficié en 2004 et 105 000 en 2005.

**Les modalités de départs des seniors : entre tendance à l'alignement sur les autres salariés et prégnance des dispositions institutionnelles pour les plus de 55 ans**

Les fins de CDD constituent le principal motif (57 %) de départ des 50-54 ans (figure 10) ; cette proportion est similaire chez les 30-49 ans, mais a augmenté pour les jeunes seniors, de 50 à 54 ans, depuis 1996. Toutefois, rapportés à leur poids dans l'emploi, les 50-54 ans sont plutôt moins affectés par ces fins de contrats que leurs cadets (figure 11). Ils sont également moins touchés par les licenciements personnels, démissionnent moins, et ne sont pas davantage

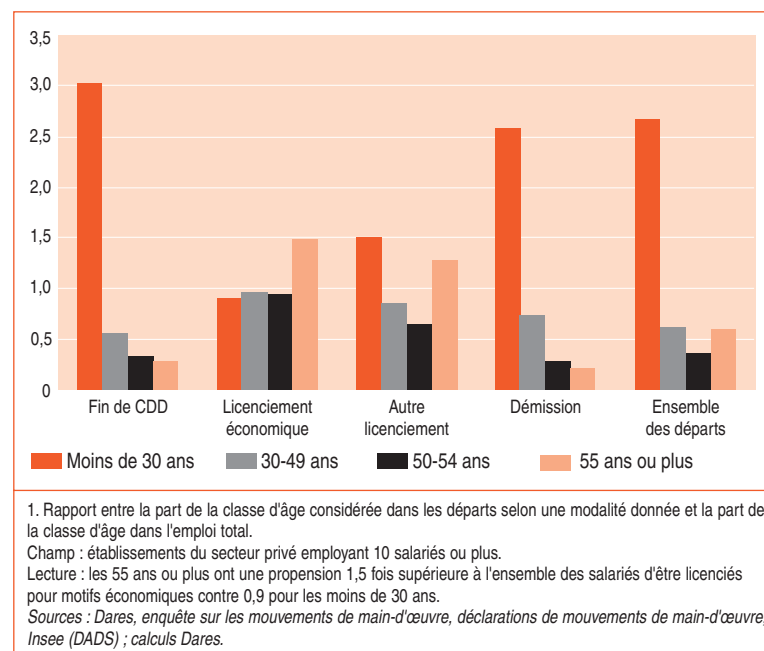
concernés que les 30-49 ans par les licenciements économiques. Les 50-54 ans sont la classe d'âge dont les départs sont les moins fréquents.

L'intensité de départ des plus de 55 ans est plus élevée, quasiment au niveau des 30-49 ans. Leurs modalités de départ sont, par contre, sensiblement différentes de celle des autres classes d'âge. En 1996, 56 % des départs des plus de 55 ans relevaient de la retraite ou de la préretraite. L'arrivée progressive à ces âges des classes creusées nées pendant la guerre et les restrictions d'éligibilité aux dispositifs publics de préretraite ont fait chuter cette proportion à un tiers en 2002. La mesure de retraite anticipée a inversé la tendance : en 2004, les départs en retraite ou préretraite représentent près d'un départ sur deux.

Pour les 55 ans ou plus, après la cessation définitive d'activité, la fin d'un CDD constitue le motif le plus fréquent de départ, avec un poids en forte augmentation (15 % en 1996, 26 % en 2004). La part des licenciements pour raisons économiques est deux fois moindre qu'en 1996 : avec 4 %, elle est maintenant nettement inférieure à celle des licenciements pour motif personnel (11 %). Cependant, rapportés à leur poids dans l'emploi, les plus de 55 ans sont 1,5 fois plus souvent exposés aux licenciements économiques que l'ensemble des salariés. Ils sont aussi 1,3 fois plus concernés par les licenciements individuels.

Diminution des licenciements économiques, raréfaction des préretraites, montée des contrats temporaires, importance des licenciements personnels,

Figure 11 - Importance relative<sup>1</sup> des quatre principaux motifs de départ des entreprises par âge en 2003



## 3 *Emploi*

la gestion des départs des seniors a tendance à se calquer sur celle des autres salariés. Apparemment les anciennes procédures légales ou conventionnelles de départs encadrés, où la négociation collective et les pouvoirs publics jouaient le rôle principal, auraient tendance à perdre de l'ampleur au profit de la négociation individuelle entre l'employeur et le salarié.

Mais si les modalités de départ des 50-54 ans se rapprochent de celles de leurs cadets, celles des 55-59 ans restent marquées par les dispositions institutionnelles. Pour eux, le licenciement personnel ou la démission, procédures négociées individuellement, s'apprécient par l'existence de mécanismes institutionnels procurant un revenu de rem-

placement (assurance chômage avec une dispense de recherche d'emploi) jusqu'à l'âge de la retraite. La possibilité de départ en retraite anticipée instituée par la réforme de 2003 a induit une augmentation du nombre de seniors cessant leur activité dans le cadre de dispositions strictement institutionnelles. ■

### Pour en savoir plus

**Anglaret D.**, « Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi », Dares, *Premières Synthèses*, n° 45.1, 2003.

**Aubert P.**, « Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé », Insee, *Économie et Statistique*, n° 368, 2003.

**Behaghel L.**, « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? » Insee, *Économie et Statistique*, n° 366, 2003.

**Behaghel L., Crépon B., Sédillot B.**, « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », Insee, *Économie et Statistique*, n° 372, 2005.

**Brunet F.**, « Comment les entreprises anticipent-elles le vieillissement de l'emploi ? », Insee, *Données Sociales, La société française 2002-2003*.

**Insee**, « Le marché du travail après 50 ans », in « L'économie française, comptes et dossiers, édition 2005-2006 », *Références*, juin 2005.

**Dares**, ouvrage collectif, coordination **Lerais F. et Marioni P.**, « Dossier Âge et Emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études*, n° 82, 2004.

**Dares**, ouvrage collectif, rédaction **Marioni P.** : « Accroître l'emploi des seniors : entre volontés et difficultés », *Premières Synthèses*, n° 04.1, 2005.

**Lainé F.**, « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS », Dares, *Document d'études*, n° 66, 2003.

**Lainé F. et Marioni P.**, « Recrutements et départs des entreprises des seniors : des différences sectorielles importantes », *rapport du Conseil d'analyse économique « Les seniors et l'emploi en France »*, La Documentation française, 2006.

**Lainé F. et Marioni P.**, « Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans », Dares, *Document d'études*, à paraître.

**Minni C. et Topiol A.**, « Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs », Insee, *Économie et Statistique*, n° 368, 2003.