

Les seniors et l'emploi

PAO VERSION DU 11/06/13

Des situations et des enjeux différents selon les professions

Le maintien des seniors en emploi est un enjeu important. L'allongement de la durée de cotisations pour le bénéfice d'une retraite entière y incite. En revanche, les pratiques sociales, celles des employeurs comme celles des intéressés eux-mêmes, sont autant de freins à ce maintien. Les premiers ont pris l'habitude de se passer des travailleurs les plus âgés. Les seconds attendent avec impatience le départ en retraite. La conjoncture de l'emploi n'aide certainement pas non plus à progresser vers les objectifs chiffrés il y a plus de dix ans (Lisbonne) et loin d'être atteints. Ne méconnaissant pas les difficultés, des politiques publiques se sont attachées à faciliter ce maintien dans l'emploi. Alors même que se mettent en place de nouvelles mesures, comme les contrats de génération, il est possible de faire le point sur l'emploi des seniors au début de cette décennie. C'est l'objet de cette étude. Une autre publication⁽¹⁾ mesure les évolutions plus ou moins certaines d'ici 2020 et l'impact des politiques publiques les plus récentes.

En 2009, en Basse-Normandie, les emplois occupés par les seniors représentent un quart de l'emploi total. En France, la proportion varie d'une région à l'autre, de 23 % dans le Nord-Pas-de-Calais à 27 % dans le Limousin, suivant la structure démographique propre à chaque territoire. La Basse-Normandie, elle, est très proche de la moyenne métropolitaine.

Le taux d'emploi diminue rapidement à partir de 55 ans, en Basse-Normandie comme en France. Les seniors en emploi ont ainsi, dans leur écrasante majorité, moins de 60 ans.

Peu nombreux, les emplois occupés au-delà de 60 ans sont souvent des emplois occasionnels ou de courte durée⁽¹⁾. Entre 25 ans et 49 ans (c'est-à-dire en excluant les débuts de carrière des jeunes), 4,2 % des emplois sont considérés comme emplois occasionnels ou de courte durée. Cette proportion passe à 4,7 % entre 50 et 54 ans, 6,4 % entre 55 et 59 ans, 24,4 % entre 60 et 64 ans et 51,5 % entre 65 et 69 ans. Une partie des titulaires de ces emplois occasionnels ou de courte durée perçoivent aussi une retraite.

À partir d'un certain âge, disposer de la faculté d'adapter sa durée du travail est un facteur de maintien dans l'emploi. Cette faculté est plus importante dans les professions non salariées que dans les professions salariées et, du coup, la part des seniors y est plus élevée, ainsi que la proportion des personnes de 60 ans et plus parmi les seniors. Pour les non salariés, la part d'emplois occasionnels ou de courte durée tous âges confondus est de 12 % (5,1 % pour les salariés), la part de seniors dans l'emploi total est de 36,9 % (23,4 % pour les salariés) et la proportion des 60 ans et plus parmi les seniors est de 17,2 % (6,3 % pour les salariés).

⁽¹⁾ Cent pour cent Basse-Normandie N°243, juin 2013 "L'emploi des seniors. Quelle évolution à l'horizon 2020 ?"

⁽¹⁾ Depuis 2004, le recensement de la population permet de mieux prendre en compte les actifs ayant un emploi, même occasionnel ou de courte durée. Le titulaire d'un emploi de ce type se considère "actif" mais aussi étudiant, retraité, chômeur ou personne au foyer, plutôt que personne "exclusivement en emploi".

n° 242 - juin 2013

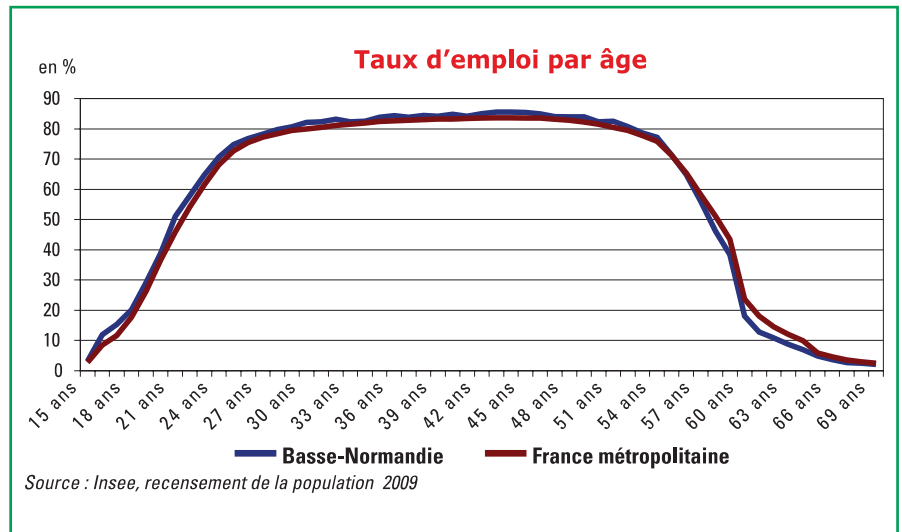


Chez les salariés, la stabilité dans l'emploi s'installe seulement au bout de plusieurs années d'expérience professionnelle. Les plus jeunes changent souvent d'emploi et d'employeur. Les plus anciens, jusqu'à 60 ans, ont plus souvent un emploi stable. Puis, au-delà de 60 ans, les contrats courts font à nouveau leur apparition. Ainsi, pour 100 contrats de travail sans limite de durée, on dénombre 15 contrats à durée limitée entre 60 et 65 ans et 22 entre 65 et 69 ans, contre 7 seulement entre 50 et 59 ans.

Plus d'actifs âgés dans les professions libérales

En ajoutant les cadres salariés aux professions non salariées, on obtient l'ensemble des catégories les plus présentes parmi les seniors en emploi. Agriculteurs, commerçants, artisans, professions libérales, chefs d'entreprise, cadres des entreprises et cadres de la Fonction publique représentent 28 % des emplois de seniors en Basse-Normandie, ces catégories concentrant seulement 21 % de l'emploi total tous âges confondus.

Les agriculteurs sont le cas typique de profession où l'activité réduite favorise le maintien en emploi. 40 % des agriculteurs avaient 50 ans ou plus en 2009. Ceux dépassant 59 ans occupaient une fois sur trois un emploi occasionnel ou de courte durée, sur une exploitation de taille réduite ou dans le cadre familial. Les artisans présentent un profil semblable. Les professions libérales sont, quant-à elles, celles où la proportion d'actifs âgés d'au moins 50 ans est la plus forte (45 %). Parmi elles, les médecins spécialistes détiennent le record (64 %), suivis des médecins généralistes (58 %).



Parmi les salariés, la proportion de seniors est importante chez les employés des services aux particuliers et dans certaines professions de la Fonction publique. Ces catégories, toutes concernées par l'enjeu du remplacement des départs ces prochaines années, ont toutefois des logiques de recrutement et d'évolution de carrière très différentes.

Les services aux particuliers sont un secteur très féminisé. Les employés y sont encore souvent peu qualifiés, même si un changement est à l'oeuvre. Si la part des 50 ans et plus stagne à 12 % dans la restauration et dans l'hôtellerie et ne dépasse pas 7 % chez les coiffeurs et esthéticiens, elle atteint des records dans les professions d'aide aux particuliers : 45 % chez les employés de maison, 36 % chez les aides à domicile et les aides ménagères, 35 % chez les assistantes maternelles... Les temps incomplets et les employeurs multiples y sont nombreux. Le secteur se prête plus que d'autres au morcellement de la journée de travail permettant des emplois en activité réduite, notamment pour des reprises d'activité ou des "deuxièmes carrières".

Dans les services directs aux personnes, la croissance des besoins sociaux favorise l'augmentation des effectifs en emploi, les politiques publiques y aidant aussi (chèques emploi-services).

Dans la Fonction publique⁽²⁾, qui recrute le plus souvent des jeunes sortant du système scolaire, c'est le ralentissement des recrutements compensant les départs en retraite qui a conduit à l'accroissement de la part des personnels les plus âgés. La déformation de la pyramide des âges est particulièrement nette dans l'administration. Elle est plus faible dans les secteurs où de

Les chiffres clés de l'emploi des seniors

148 600 seniors ont un emploi en Basse-Normandie en 2009 :

- 55 %** âgés de 50 à 54 ans
- 37 %** âgés de 55 à 59 ans
- 7 %** âgés de 60 à 64 ans
- 1 %** âgés de 65 à 69 ans

Ils représentent 25,1 % des emplois totaux de la région.

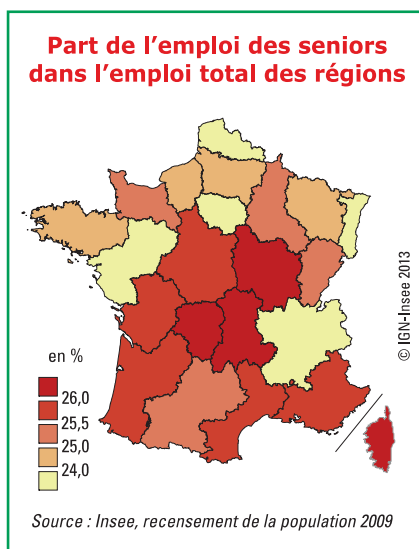
forts besoins sociaux appellent le maintien de recrutements (aides-soignants, aides médicaux-psychologiques...), et dans les professions réclamant des aptitudes physiques particulières (ambulanciers).

L'entreprise garde peu de seniors en emploi

A l'opposé, la part des seniors en emploi est inférieure à la moyenne dans la majorité des professions salariées en entreprise, quel que soit le niveau de qualification, de l'ouvrier et l'employé à l'ingénieur et au cadre, à l'exception notable des cadres administratifs et commerciaux.

Cette part est particulièrement faible chez les employés de commerce (11,8 %), profession caractérisée par un turn-over

⁽²⁾ Y compris le secteur privé "administré", comme le secteur privé de santé.



Accidents du travail et expositions professionnelles aux nuisances

Les seniors sont-ils plus exposés aux accidents du travail que les autres salariés ? Il semble que non. Mais, en revanche, les conséquences, pour eux, sont plus graves. C'est ce qui ressort de l'examen des données de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat) de Normandie.

Ainsi, en Basse-Normandie, entre 1999 et 2010, les accidents du travail avec arrêt concernant les personnes de 50 ans et plus représentent 13 % de l'ensemble des accidents du travail enregistrés par la Carsat. Les salariés de 50 ans et plus représentent quant à eux 24 % de l'ensemble des salariés. Cependant, en nombre de journées indemnisées, la part des seniors atteint 20 %, la durée moyenne des arrêts étant de 59 jours pour les seniors, beaucoup plus élevée que pour les moins de 50 ans (35 jours). Encore plus grave, la part des seniors dans les accidents du travail ayant occasionné une reconnaissance d'incapacité permanente grimpe à 28 %. Cette proportion tend à augmenter fortement ces dernières années (32 % en 2009, 36 % en 2010), pour partie, probablement, en lien avec l'augmentation du nombre de travailleurs âgés. On observe aussi que les accidents du travail touchent les travailleurs âgés d'autant plus qu'ils avancent en âge.

Le degré d'exposition professionnelle à des nuisances ne peut être établi par région. Cependant, l'enquête nationale SUMER 2009-2010 de la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du Ministère du Travail et de l'Emploi (Dares) dresse un état des lieux valable en France métropolitaine, selon l'âge des salariés, qui complète utilement les statistiques sur les accidents du travail. Les contraintes et nuisances sur lesquelles portait l'enquête étaient les suivantes : les contraintes organisationnelles et relationnelles ; les ambiances et contraintes physiques ; les expositions aux agents biologiques ; les expositions aux agents chimiques.

Globalement, il s'avère que les seniors subissent relativement moins de contraintes et nuisances au travail que les autres salariés. Mais les situations sont très diverses. Dans quelques secteurs d'activité, ce sont au contraire des surexpositions qui peuvent être constatées.

En moyenne, tous secteurs d'activité confondus, les expositions moindres concernent la plupart des contraintes horaires de travail : le travail le dimanche et les jours fériés, le travail de nuit... En revanche, les astreintes ou les allongements imprévus de la durée du travail concernent autant les seniors que les autres salariés. Les seniors sont aussi moins exposés aux contraintes physiques (manutention de charges lourdes, position debout...). Mais, même en retrait par rapport aux autres salariés, le niveau de contrainte peut rester très élevé (contraintes posturales). L'environnement de travail est plutôt moins pénible (travail en extérieur, ambiance bruyante...). Les expositions aux agents chimiques apparaissent moindres également, mais les écarts ne sont pas considérables. Pour les expositions aux agents biologiques (surtout dans la santé et l'action sociale), l'écart est quasi nul. Enfin, concernant les contraintes organisationnelles et les risques psychoaffectifs, qui ont tendance à s'accroître pour l'ensemble des salariés davantage que les autres types de nuisance, les seniors sont à peine mieux lotis que les autres salariés. Les tensions avec le public restent un risque très élevé quel que soit l'âge, de même que l'obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue, ou l'obligation de se dépêcher toujours ou souvent. En revanche, la contrainte liée aux rotations de poste est beaucoup moins forte pour les seniors.

Expositions professionnelles à des nuisances en France métropolitaine (Proportion de travailleurs concernés)

Contraintes et risques	Moins de 50 ans	Seniors
	en %	
Contraintes horaires de travail		
Travail le dimanche et les jours fériés	35,2	27,1
Horaires variant selon le jour	24,2	17,8
Travail en équipes	16,9	12,6
Travail de nuit	15,5	11,3
Travail effectif supérieur à l'horaire prévu	17,8	17,8
Astreintes	10,0	10,2
Contraintes physiques		
Contraintes posturales	75,5	70,1
Position debout	47,9	39,7
Manutention de charges lourdes	39,2	30,8
Contraintes d'environnement pénible		
Travail en extérieur	13,5	10,6
Ambiance bruyante	34,1	27,3
Exposition à un ou plusieurs agents chimiques		
Exposition à des agents biologiques	33,9	30,6
Contraintes organisationnelles et risques psychoaffectifs		
Tensions avec le public	22,1	22,7
Obligation fréquente d'interrompre une tâche pour une autre non prévue	67,3	65,0
Rotation régulière et changement de poste	57,7	53,2
Gestes répétitifs	45,2	36,6
	25,5	22,5

Source : Direccte Basse-Normandie, Carsat Normandie

Accidents du travail entre 1999 et 2010 en Basse-Normandie selon l'âge

	Moins de 50 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Total
Accidents du travail (en %)	87	8	4	1	100
Accidents du travail avec invalidité partielle (en %)	72	17	10	1	100
Journées indemnisées (en %)	80	12	7	1	100
Durée moyenne des arrêts de travail (en jours)	35	56	64	65	38

Source : Direccte Basse-Normandie, Carsat Normandie

important de jeunes. Dans les métiers techniques de niveau ingénieur et cadre, la proportion de seniors est faible dans l'informatique, le contrôle-qualité, la logistique, la maintenance ou les méthodes (17 %) mais plus proche de la moyenne dans les industries traditionnelles (mécanique, métallurgie, agroalimentaire...). Dans les professions intermédiaires, la proportion augmente chez les contremaîtres et les agents de maîtrise, l'accès à ces qualifications étant parfois le résultat de la promotion interne en fin de carrière.

De façon générale, en entreprise, les 60 ans et plus sont l'exception : 8 % des seniors chez les cadres (administratifs, commerciaux ou techniques), 6 % chez les employés et 5 % dans les professions intermédiaires.

Globalement, la part des 50 ans et plus est faible également parmi les ouvriers. Leur taux d'emploi chute encore plus brutalement que pour les autres professions au-delà de 55 ans. Parmi les ouvriers seniors, 61 % ont entre 50 et 54 ans, 35 % entre 55 et 59 ans et 4 % seulement 60 ans ou plus. Si la possibilité d'aménager son temps de travail est un facteur de maintien dans l'emploi, la pénibilité engendre l'exclusion du monde du travail chez les ouvriers les plus âgés. Des disparités existent cependant. La part des seniors est plus forte chez les ouvriers qualifiés dans l'industrie et les travaux publics, essentiellement des hommes, que chez les ouvriers non qualifiés, majoritairement des femmes. Les métiers d'ouvriers qualifiés dans l'artisanat (métiers de bouche, bâtiment, réparation automobile...) emploient également peu de seniors.

Michel MOISAN
Insee

Méthode

Maintenir les seniors dans la vie active est un enjeu fort pour la société. Globalement la France reste éloignée de l'objectif communautaire de 50 % pour le taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus, mais les disparités sont nombreuses, d'un territoire à l'autre, d'une profession à l'autre. C'est la raison pour laquelle la Maison de l'emploi et de la formation du Cotentin (Mef), la Direccte de Basse-Normandie et l'Insee se sont associés pour mobiliser les sources d'information sur l'emploi des seniors dans la région, et mettre à disposition les principales données pouvant être utiles à l'action publique pour l'emploi des seniors.

Dans cette étude, on désigne par seniors les personnes ayant 50 ans ou plus. Pour étudier les seniors en emploi, on retient les personnes ayant entre 50 et 69 ans.

L'état des lieux sur les seniors en emploi a été réalisé par l'Insee à partir des données du recensement de la population de 2009. La Direccte de Basse-Normandie a quant à elle exploité les données de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat) de Normandie relatives aux accidents du travail, ainsi que l'enquête Sumer (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) réalisée en 2009-2010 par 2 400 médecins du travail auprès de 48 000 salariés du secteur privé, des hôpitaux publics et d'une partie de la fonction publique d'État et des collectivités territoriales.

DIRECTION RÉGIONALE DE L'INSEE DE BASSE-NORMANDIE

5 rue Claude Bloch
BP 95137
14024 CAEN cedex
Tél. : 02 31 45 73 33

www.insee.fr/basse-normandie

Directrice de la publication :
Maryse CHODORGE

Service études et diffusion :
Julien BECHTEL

Rédacteur en chef :
Didier BERTHELOT

Composition PAO :
Françoise LEROND
Marie-Isabelle LARDET

Attaché de presse :
Philippe LEMARCHAND
02 31 15 11 14

© Insee 2013

Les seniors et l'emploi

PAO VERSION DU 11/06/13

Quelle évolution à l'horizon 2020 ?

Le maintien des seniors en emploi est un enjeu important. L'allongement de la durée de cotisations pour le bénéfice d'une retraite entière y incite. En revanche, les pratiques sociales, celles des employeurs comme celles des intéressés eux-mêmes, sont autant de freins à ce maintien. Les premiers ont pris l'habitude de se passer des travailleurs les plus âgés. Les seconds attendent avec impatience le départ en retraite. La conjoncture de l'emploi n'aide certainement pas non plus à progresser vers les objectifs chiffrés il y a plus de dix ans (Lisbonne) et loin d'être atteints. Ne méconnaissant pas les difficultés, des politiques publiques s'attachent à faciliter ce maintien dans l'emploi. Alors même que se mettent en place de nouvelles mesures, comme les contrats de génération, mettre en évidence les enjeux différents selon les professions est nécessaire. C'est l'objet de cette étude. Une autre publication⁽¹⁾ fait quant à elle le point sur l'emploi des seniors au début de cette décennie.

(1) Cent pour cent Basse-Normandie N°242, juin 2013 "L'emploi des seniors. Des situations et des enjeux différents selon les professions"

Les départs à la retraite des générations du baby-boom sont nombreux. Mais le contexte du départ en retraite a changé. Des réformes se sont succédées et des politiques publiques pour favoriser le maintien des seniors en activité ont été mises en place. Entraîneront-elles l'allongement de la durée d'activité ? Les personnes ayant entre 53 ans et 57 ans et en activité en 2013 auront 60 ans entre 2016 et 2020. Prolongeront-elles leur activité au-delà de 60 ans plus fréquemment que la génération précédente ? Les réformes auront-elles un impact pour le maintien en activité des 55-59 ans ?

Pour répondre à ces questions, l'Insee a réalisé une estimation du nombre des personnes en emploi sur la période 2016-2020. Cette estimation repose sur des simulations de fin de carrière elles-mêmes fondées sur des probabilités intégrant les effets des réformes les plus récentes. Ces simulations ne prennent pas en compte les mobilités géographiques, professionnelles ou sectorielles pouvant intervenir en fin de carrière, ni les dynamiques économiques, nationales ou régionales, pouvant favoriser la création d'emplois ou, au contraire, amener des destructions d'emplois existants. En quelque sorte, elles se contentent de "faire vieillir" la population active, toutes choses égales par ailleurs, mais dans un contexte réglementaire nouveau concernant le départ en retraite.

Selon cette simulation, le nombre de sorties définitives du marché du travail devrait rester presque stable d'ici 2016-2020 en Basse-Normandie, voisin de 17 200 par an, comme sur la période 2010-2015. Les sorties définitives du marché du travail cumulées entre 2010 et 2020 devraient représenter 32 % des effectifs en emplois de 2009. C'est dire que le renouvellement de la main d'œuvre du travail sera important.

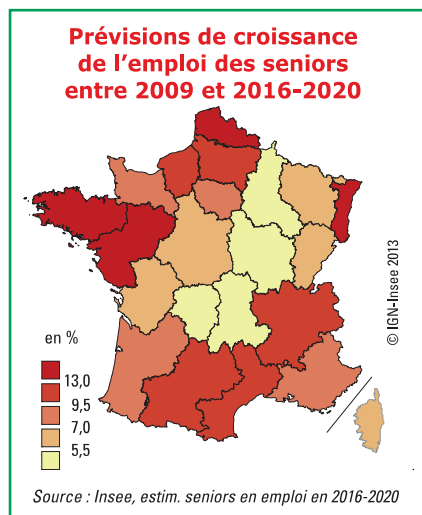
n° 243 - juin 2013



Cette simulation indique aussi que le nombre de seniors en emploi en Basse-Normandie devrait, lui, augmenter de 8,8 %, soit une augmentation proche de celle de la France (+ 9,5 %). L'éviction précoce des travailleurs les plus âgés du monde du travail s'en trouve diminuée. Les conséquences de cette évolution pourraient être redoutables pour les plus jeunes générations. En effet, si le contexte restait marqué par la pénurie d'emplois, l'augmentation de la part des seniors dans l'emploi pourrait aggraver la concurrence entre générations, peut-être même favoriser le départ des jeunes. La Basse-Normandie se trouve être parmi les régions où ces questions se posent.

L'augmentation du nombre de seniors en emploi masque des situations assez différentes selon les âges. Ainsi, le nombre d'actifs en emploi de 50 à 54 ans baisserait légèrement en Basse-Normandie d'ici 2016-2020 (- 2 %). En revanche, la croissance du nombre d'actifs en emploi de 55 à 59 ans serait forte (+ 10,8 %), et encore plus forte celle du nombre d'actifs en emploi de 60 à 64 ans (+ 75,5 %), l'effet démographique (le vieillissement naturel de la population nombreuse de ces tranches d'âge), s'ajoutant à l'impact des réformes des retraites.

Toutefois, le nombre de personnes en emploi au-delà de 60 ans resterait modeste (21 000 en Basse-Normandie à l'horizon 2016-2020, pour 162 000 seniors). En rapprochant ces prévisions d'emploi des projections de population, on constate certes une augmentation - assez modeste - des taux d'emploi au-delà de 55 ans, mais ils resteraient très éloignés de ceux aux âges précédents. La barre des 60 ans reste inscrite dans la réalité à l'horizon 2016-2020.



Seniors en emploi en 2016-2020 et évolution par rapport à 2009

Tranche d'âge	Basse-Normandie		France métropolitaine
	Effectif	Évolution par rapport à 2009 (%)	Évolution par rapport à 2009 (%)
50-54 ans	79 300	- 2,0	+ 4,7
55-59 ans	61 400	+ 10,8	+ 9,2
60-64 ans	18 100	+ 75,5	+ 34,7
65-69 ans	2 900	+ 45,8	+ 28,8
Ensemble	161 700	+ 8,8	+ 9,5

Source : Insee, estimation des seniors en emploi

Des enjeux très différents selon les professions

L'évolution de l'emploi des seniors dépend très largement de la démographie des actifs en emploi aujourd'hui. Celle-ci varie selon la catégorie sociale et la profession ⁽¹⁾. Dans certaines professions (non salariés, cadres...), les actifs de plus de 55 ans en emploi constituent une proportion non négligeable de l'effectif total. Les départs en retraite, ces prochaines années, y seront nombreux. Pour ces professions, l'enjeu est donc le renouvellement de la population de seniors au travail et l'arrivée de nouvelles générations. Ce n'est pas le cas dans les métiers caractérisés par une moyenne d'âge faible (nouvelles technologies, métiers du commerce, certains emplois ouvriers...). Dans ces professions, la part des seniors pourrait progresser ne serait-ce qu'en raison du vieillissement de la population, rendant plus aléatoire l'entrée de jeunes dans l'activité. Les départs en retraite seront peu nombreux, en proportion de l'effectif total. L'enjeu serait plutôt de préparer les conditions du maintien en activité de seniors plus nombreux.

Au final, les professions peuvent être classées en quatre groupes :

- **groupe 1** : professions où les départs en retraite seraient, en proportion de l'effectif en 2009, supérieurs à la moyenne, et qui verraient l'effectif des seniors en emploi croître plus vite qu'en moyenne ;
- **groupe 2** : professions où les départs en retraite seraient, en proportion de l'effectif en 2009, supérieurs à la moyenne, mais qui, cependant, afficheraient une évolution du nombre de seniors en emploi inférieure à la moyenne, et même, globalement, une évolution de ce nombre négative ;

(1) Cent pour cent Basse-Normandie N°242, juin 2013 "L'emploi des seniors. Des situations et des enjeux différents selon les professions".

- **groupe 3** : professions où les départs en retraite seraient, en proportion de l'effectif en 2009, inférieurs à la moyenne, et qui verraient l'effectif des seniors en emploi croître plus vite qu'en moyenne ;

- **groupe 4** : professions où les départs en retraite seraient, en proportion de l'effectif en 2009, inférieurs à la moyenne, et qui verraient l'effectif des seniors en emploi croître moins vite qu'en moyenne.

Les groupes 2 et 3 sont les plus nombreux. En 2009, ils regroupent plus de sept actifs en emploi sur dix (un peu plus de trois pour le groupe 2, un peu moins de quatre pour le groupe 3). Ce sont aussi les groupes qui s'éloignent le plus de la moyenne.

Au sein du **groupe 2**, se trouvent des professions où la part des seniors en activité est importante et où les départs seront, par conséquent très nombreux ces prochaines années. C'est le cas dans le secteur de la banque et des assurances, chez les médecins, dans l'agriculture, dans la Fonction publique ou dans certaines professions des services aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domicile, aides ménagères). Dans ces professions, le nombre de seniors en emploi pourrait chuter et la pyramide des âges se modifier considérablement, même si aucune hypothèse n'est faite ici quant à l'évolution des effectifs totaux. Pour ces professions, l'enjeu majeur est celui de l'adaptation à l'arrivée de générations nouvelles.

Le **groupe 3** devrait présenter une très forte augmentation du nombre de seniors en emploi. En 2009, la proportion de seniors y est généralement faible, à l'image des professions liées aux nouvelles technologies, de métiers à forte qualification dans le privé (ingénieurs et cadres techniques), mais aussi des professions peu qualifiées qui ont crû en effectifs pour accompagner des changements sociétaux en recrutant de nombreux jeunes : coiffeurs, esthéticiens, vendeurs, caissiers, cuisiniers... A ces pro-

fessions, viennent s'ajouter celles où la proportion des seniors en emploi est déjà supérieure à la moyenne en 2009, mais qui devraient connaître cependant une progression du nombre de seniors en emploi soutenue. C'est le cas des enseignants et des professions intermédiaires de santé (infirmiers, sages-femmes...). Enfin, certaines catégories d'ouvriers seraient concernées par une augmentation de la part de seniors en emploi, surtout dans la construction (gros œuvre), mais aussi dans l'artisanat (bouchers, charcutiers, boulangers), et certains secteurs de l'industrie (industries graphiques, ouvriers non qualifiés des industries de process...). Pour ce groupe 3, l'enjeu principal semble être celui de l'adaptation des postes de travail à un nombre croissant de seniors, un enjeu particulièrement important dans les métiers les plus pénibles.

Le **groupe 1** (un emploi sur cinq en 2009) est assez proche de la situation moyenne bas-normande. La progression du nombre de seniors en emploi devrait approcher 14 % et rendre incontournable la réflexion sur l'adaptation des postes de travail, d'autant que plusieurs métiers ouvriers sont concernés. Il s'agit plutôt de postes de travail qualifiés, dans la manutention, la métallurgie, les industries de process ou le bâtiment (second œuvre). La progression du nombre de seniors devrait être assez importante également dans des métiers où l'augmentation du nombre total d'emplois est peu probable (secrétaires), avec le risque de rendre plus compliqué le renouvellement générationnel. Pour d'autres professions, où la croissance de l'emploi pourrait être au rendez-vous, l'augmentation du nombre de seniors pourrait être plus facilement compatible avec le recrutement de jeunes (techniciens et agents de maîtrise dans certains secteurs industriels, conducteurs de véhicules, cadres commerciaux...).

Enfin, globalement au sein du **groupe 4** (8 % des emplois en 2009), le nombre de seniors en emploi évoluerait peu. En proportion, les départs en retraite dans ce groupe seraient presque aussi nombreux qu'en moyenne, et le vieillissement de la population compenserait ces départs. Les situations sont cependant assez variables selon le secteur d'activité. Dans l'agriculture, le nombre de techniciens et cadres de 55 ans et plus reculerait sensiblement, alors que dans les autres entreprises du privé, les employés seniors seraient légèrement plus nombreux. Le nombre d'ouvriers non qualifiés devrait croître un peu également dans des secteurs où les seniors sont peu nombreux (métallurgie, mécanique, second

Mesures prévues dans les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors en 2010 en Basse-Normandie

Mesure	Part des accords incluant cette mesure (en %)
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	68
Maintien du nombre ou de la proportion de salariés âgés	67
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	62
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	59
Amélioration des conditions de travail et prévention des risques de pénibilité	57
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	55
Recrutement des salariés âgés	15

Source : Direccte Basse-Normandie, Carsat Normandie

Nota : chaque accord prévoyait au moins deux mesures et la grande majorité plus de trois.

œuvre du bâtiment). Les professions para-médicales garderaient un peu plus de seniors, mais là encore, la croissance serait extrêmement faible. Les professions juridiques présentent une particularité au sein de ce groupe : celle d'afficher une part de seniors importante en 2009 (34 %) mais d'assurer quand même, presque exactement, le renouvellement de cette population de 55 ans et plus au travail à l'horizon 2016-2020.

Quels leviers pour l'accès ou le maintien dans l'emploi ?

La loi du 1^{er} mars 2013 instaure le contrat de génération, un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien des seniors dans l'emploi. L'objectif est d'aider à l'embauche de 500 000 jeunes dans les PME, en cinq ans, et de favoriser le maintien en emploi de 500 000 seniors. Ce dispositif nouveau viendra après les accords d'entreprise et les plans d'action sur l'emploi des salariés âgés, que les entreprises de plus de cinquante salariés avaient l'obligation de mettre en place, dès 2010, pour une durée maximale de trois ans. La Direccte de Basse-Normandie a tiré un premier bilan de ces accords. D'une part en examinant le contenu des accords eux-mêmes, ce qui donne des indications sur les engagements pris par les entreprises, en pratique en dépouillant le contenu de cent accords et plans d'action pris au hasard. D'autre part en interrogeant une centaine d'entreprises de plus de 300 salariés, durant l'été 2012, sur les suites qu'elles ont effectivement données, une fois l'accord signé ou le plan d'action établi.

Du minimum légal à un véritable engagement

En 2010, les entreprises bas-normandes ont très clairement privilégié le maintien en emploi des salariés âgés, plutôt que le recrutement de nouveaux salariés âgés. La conjoncture de l'emploi ne pouvait guère faire espérer plus. En la matière, la Basse-Normandie ne se distingue pas des autres régions examinées. Pour cela, les accords s'engagent parfois à un effort particulier pour éviter toute discrimination par l'âge lors des embauches à venir. D'autres vont plus loin, font appel à de véritables changements de pratique, comme l'examen systématique de candidatures de salariés âgés, la priorité d'embauche pour des salariés ayant été licenciés et présentant, en raison de leur âge, des difficultés plus grandes pour se reclasser. Certains accords prévoient de se tourner vers Pôle emploi ou des cabinets de recrutement pour l'aide au suivi de ce type d'action.

"L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité" : c'est la mesure qui paraît avoir le plus d'impact sur le maintien des seniors en emploi. Les actions concrètes sont d'ordre individuel (surveillance médicale renforcée, aménagement du poste de travail...) ou d'ordre collectif (repérage des facteurs de pénibilité, formation à la prévention, formation des managers...). Certains accords vont plus loin en proposant la compensation financière d'un passage à temps partiel. Ces mesures sont complétées par une attention plus grande donnée à la formation des seniors, visant parfois seulement à éliminer le risque de "discrimination négative" par l'âge et, dans d'autres cas, pro-

mouvant une sorte de "discrimination positive" en faveur des plus âgés.

La moitié environ des accords ou plans d'action prévoient des mesures pour la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat. C'est une proportion inférieure à celle constatée dans d'autres régions étudiées (Aquitaine, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon). Certaines dispositions restent très timides, l'entreprise se déclarant seulement favorable pour apporter une réponse positive aux demandes. D'autres accords ou plans d'action - peu nombreux - engagent véritablement l'entreprise dans la démarche, fixant des objectifs chiffrés.

Au final, peut-on mesurer l'impact de ces accords et plans d'action trois ans après ? Bien difficilement, car seulement la moitié de la centaine d'entreprises interrogées par la Direccte a répondu au questionnaire sur la réalisation des objectifs. En fait, l'engagement très variable des entreprises dans la démarche, déjà perceptible dans l'analyse des accords et plans d'action, se retrouve trois ans après, quand il s'agit de mesurer les résultats.

La grande majorité des entreprises interrogées et ayant répondu assure toutefois que les objectifs fixés dans l'accord ou le plan d'action sont atteints, au moins les objectifs globaux, quand ils sont explicités, tels que le taux de maintien dans l'emploi. Les réponses sont plus mitigées concernant des actions précises censées permettre d'atteindre ces objectifs, comme les entretiens de seconde partie de carrière, les formations au tutorat...

Méthode

Maintenir les seniors dans la vie active est un enjeu fort pour la société. Globalement la France reste éloignée de l'objectif communautaire de 50 % pour le taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus, mais les disparités sont nombreuses, d'un territoire à l'autre, d'une profession à l'autre. C'est la raison pour laquelle la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin, la Direccte de Basse-Normandie et l'Insee se sont associés pour mobiliser les sources d'information sur l'emploi des seniors dans la région, et mettre à disposition les principales données pouvant être utiles à l'action publique pour l'emploi des seniors.

Dans cette étude, on désigne par seniors les personnes ayant 50 ans ou plus. Pour étudier les seniors en emploi, on retient les personnes ayant entre 50 et 69 ans.

Pour estimer les départs à la retraite et l'emploi des seniors en 2016-2020, un outil de micro simulation de trajectoires personnelles a été utilisé. Cet outil, Destinie2, construit par l'Insee, projette année après année la situation professionnelle des individus, la base de données individuelles de départ étant le recensement de la population de 2009. Le modèle calcule des probabilités de sortie du monde du travail selon les caractéristiques des individus (âge, profession, sexe...), le régime de retraite et le contexte législatif encadrant les départs à la retraite. Le modèle intègre la réforme des retraites de 2010 ainsi que le décret du 4 juillet 2012 sur les "carrières longues". Comme toute projection, celles des sorties du monde du travail et des effectifs de seniors en emploi en 2016-2020 doivent être analysées avec une certaine prudence.

La Direccte de Basse-Normandie a quant à elle analysé un échantillon d'accords et de plans d'action portant sur le maintien des seniors en emploi enregistrés en 2010, et exploité les résultats d'une enquête auprès d'une centaine d'entreprises bas-normandes de plus de 300 salariés.

En outre, la plupart des entreprises indiquent renseigner les indicateurs de suivi prévus dans l'accord ou le plan d'action (tels que les entretiens professionnels de seconde partie de carrière, les visites médicales spécifiques...). Elles indiquent quasiment toutes transmettre un bilan aux instances représentatives du personnel, le suivi étant assuré dans le cadre d'un rapport qui peut être le bilan social, le bilan formation ou un tableau de bord interne.

Michel MOISAN
Insee

DIRECTION RÉGIONALE DE L'INSEE DE BASSE-NORMANDIE

5 rue Claude Bloch
BP 95137
14024 CAEN cedex
Tél. : 02 31 45 73 33

www.insee.fr/basse-normandie

Directrice de la publication :
Maryse CHODORGE

Service études et diffusion :
Julien BECHTEL

Rédacteur en chef :
Didier BERTHELOT

Composition PAO :
Françoise LEROND
Marie-Isabelle LARDET

Attaché de presse :
Philippe LEMARCHAND
02 31 15 11 14

© Insee 2013