

Les seniors et l'emploi

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, certaines pratiques sociales des employeurs comme des intéressés eux-mêmes, constituent des freins à ce maintien. Les premiers peuvent trouver des avantages à se passer des travailleurs les plus âgés. Les seconds attendent parfois avec impatience le départ en retraite. La conjonction 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⁾ "Les seniors et l'emploi - Des situations et des enjeux différents selon les professions", Cent pour cent n°242, Insee Basse-Normandie, juin 2013

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 succédé 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.

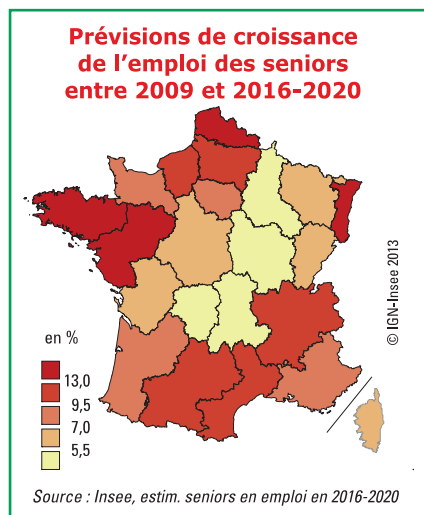
n° 243 - juin 2013



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 (vieillesse naturelle 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 ⁽²⁾. 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 ;

⁽²⁾ "Les seniors et l'emploi - Des situations et des enjeux différents selon les professions", Cent pour cent n°242, Insee Basse-Normandie, juin 2013.

- **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...

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

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.

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

Christine CORBIN

Direction régionale
des entreprises, de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi

**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