



LES ESSENTIELS

LES DEMANDEURS D'EMPLOI
SENIORS

MÉTIERS
EMPLOI & ACTIVITÉ
PUBLICS
DOSSIERS DOCUMENTAIRES
ACTES

MARS 2006

3	 	EN RÉSUMÉ
5	 	INTRODUCTION
7	 	LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE D'EMPLOI DES SENIORS
7		Les seniors représentent 15 % de la demande d'emploi
8		Près d'un senior sur quatre recherche un emploi à temps partiel
9		Davantage d'activités réduites de courte durée
9		Un demandeur d'emploi senior sur deux est chômeur de longue durée
10		Les freins à la reprise d'emploi
13	 	ENTRÉES ET SORTIES DU CHÔMAGE
13		Une inscription sur deux due à un licenciement
13		Moins de reprises d'emploi que les plus jeunes...
14		... et à partir de 55 ans essentiellement des sorties vers l'inactivité
15		Les emplois retrouvés : davantage d'emplois aidés et de temps partiel
19	 	LE PROFIL SOCIOPROFESSIONNEL
19		Deux tiers des seniors ont moins de 55 ans
19		Un niveau de formation globalement moins élevé
19		Davantage d'ouvriers et de cadres
20		Une proportion d'étrangers importante dans certains métiers
20		La part des handicapés est deux fois plus élevée
20		Plus de métiers recherchés dans l'industrie et comme cadres
23		Des demandeurs d'emploi plus souvent indemnisés
25	 	LES SERVICES DE L'AGENCE
25		53 % des demandeurs d'emploi seniors en libre accès
25		Une plus grande autonomie des seniors
26		Un ciblage des dispositifs de l'emploi en direction des seniors
26		Des actions spécifiques conduites par l'ANPE
27	 	POUR EN SAVOIR PLUS
33	 	ANNEXES : LES DONNÉES

Le taux de chômage des seniors, moins élevé que celui des autres tranches d'âge, ne décrit que partiellement leur situation sur le marché du travail. En effet, si environ 600 000 demandeurs d'emploi (catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8) étaient âgés de 50 ans ou plus à fin décembre 2005, 400 000 autres personnes bénéficiaires du régime d'assurance chômage ou du régime de solidarité chômage étaient également sans emploi mais dispensées de recherche d'emploi.

Les demandeurs d'emploi seniors se caractérisent par leurs difficultés à se réinsérer sur le marché du travail : plus d'un sur deux est au chômage de longue durée et près d'un sur trois est au chômage depuis plus de deux ans. Leur entrée au chômage se produit le plus souvent à la suite d'un licenciement et quand ils sortent du chômage, trois sur dix reprennent un emploi, contre un sur deux pour les 25 à 49 ans. A partir de 55 ans, ils sortent principalement vers l'inactivité.

Majoritairement employés qualifiés, on trouve cependant des proportions plus importantes d'ouvriers et de cadres que chez les plus jeunes. Parmi les ouvriers, la part des demandeurs d'emploi de nationalité étrangère est relativement importante : 23 % contre 12 % pour l'ensemble. Par ailleurs, si environ un senior sur sept est reconnu travailleur handicapé, cette situation concerne plus d'un senior sur cinq parmi les non qualifiés.

En ce qui concerne les emplois et métiers recherchés par les seniors, plus d'un tiers des hommes est inscrit dans un métier du transport et de la logistique, de la mécanique et de l'électronique ou du BTP, tandis que pour les femmes, plus d'un tiers d'entre elles recherchent un emploi dans la seule catégorie des services aux personnes et aux collectivités. Cette concentration des femmes sur un nombre restreint de métiers est plus marquée que chez leurs cadettes.

Danielle GRECO

Département Études, Évaluation et Statistiques

S'ils sont moins exposés que les plus jeunes au risque de perte d'emploi, une fois au chômage, les seniors ont plus de difficultés à en sortir. À fin décembre 2004, les seniors avaient une ancienneté moyenne de chômage de 21 mois contre 13 mois pour l'ensemble des demandeurs. Par ailleurs, on observe qu'à partir de 55 ans, la sortie du chômage se fait le plus souvent vers l'inactivité.

Cette situation s'explique habituellement par plusieurs facteurs. D'une part, en raison de la position spécifique des seniors sur le marché du travail : plus expérimentés, mieux payés et le plus souvent entrant au chômage à la suite de la rupture d'un contrat à durée indéterminée, le type d'emploi qu'ils recherchent peut être en décalage avec les offres disponibles. D'autre part, les phénomènes de discrimination à l'embauche liés à l'âge ont été largement démontrés.

Ces deux aspects prennent place dans un contexte de politiques et de pratiques de retrait d'activité qui se sont développées pendant plus de 15 ans, notamment pour faire face aux restructurations. On considère maintenant qu'elles ont installé une culture du « retrait précoce d'activité », dont il s'agit de s'affranchir.

Face au vieillissement de l'ensemble de la population et aux perspectives de stagnation puis de baisse de la population active, cette politique de retrait d'activité est remise en cause et la question du développement de l'emploi des seniors se pose avec acuité. La France, dans le cadre de son Plan national de réforme (PNR) s'est engagée à favoriser le maintien des plus âgés sur le marché du travail et à augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans [encadré 4 - Relever le taux d'emploi des seniors].

Une meilleure connaissance des caractéristiques des chômeurs seniors et des difficultés qu'ils rencontrent constitue un premier pas dans la construction d'actions et d'interventions spécifiques destinées à améliorer le retour à l'emploi de ce public.

Les CARACTÉRISTIQUES

de la demande d'emploi des seniors

Le taux de chômage des personnes âgées de 50 à 64 ans était de 7,2 % en décembre 2004 (6,8 % pour les hommes et 7,7 % pour les femmes). En décembre 2005, il s'élève à 6,8 %. Si ce taux est moins élevé que celui des 25 à 49 ans, il ne permet que partiellement d'apprécier la situation des seniors sur le marché du travail [tableau 1, en annexe p. 33]. En effet, il ne tient pas compte des personnes qui sont sorties du marché du travail car dispensées de recherche d'emploi [encadré 1] et qui, pour une part d'entre elles, auraient néanmoins souhaité continuer à travailler. Ainsi 400 000 personnes étaient indemnisées et dispensées de recherche d'emploi en fin d'année 2004 tout comme en 2005.

Les seniors représentent 15 % de la demande d'emploi

Fin décembre 2004, on recense 598 742 chômeurs de plus de 50 ans inscrits à l'ANPE en catégories 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 [encadré 2], soit 15,2 % de l'ensemble de la demande d'emploi en fin de mois. Comme pour l'ensemble des demandes d'emploi, depuis mi-2001 la demande des seniors s'est accrue régulièrement. Jusqu'à fin 2002, elle a augmenté au même rythme que celle des 25-49 ans, puis son rythme de croissance a été plus modéré que celui des autres tranches d'âge

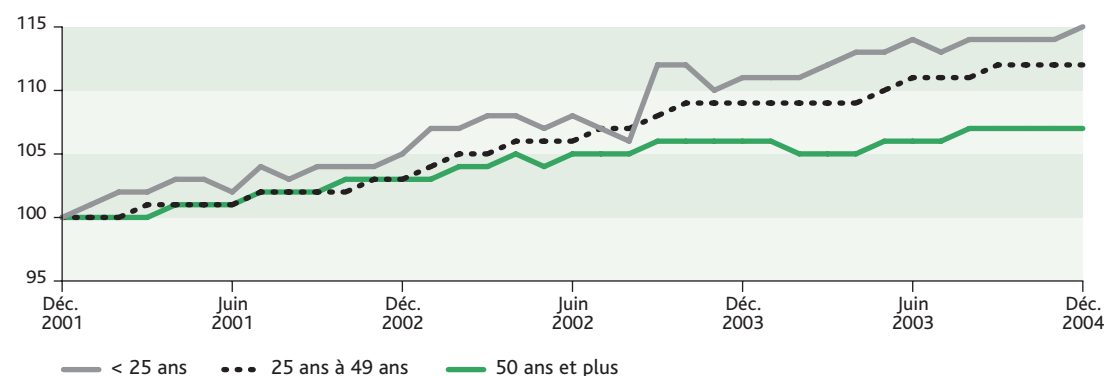
[graphique 1]. Au cours de l'année 2005, la diminution du chômage a concerné également les seniors.

L'influence de la conjoncture économique sur le chômage des seniors n'est pas immédiat. En effet, comme le souligne une étude de la Dares : «... plus souvent que les jeunes en contrat de travail à durée indéterminée, [les seniors] ne sont pas en première ligne des suppressions d'emploi quand l'entreprise rencontre des difficultés, les employeurs se séparant d'abord des travailleurs sous statut précaire ». De même, « quand la conjoncture redevient favorable, les premières embauches sont aussi à durée déterminée et bénéficient surtout aux jeunes chômeurs. Le chômage des plus de 50 ans est donc symétriquement moins réactif aux embellies sur le marché du travail¹. »

Si l'on ne tient pas compte des personnes dispensées de recherche d'emploi, les chômeurs seniors se déclarent plus souvent inscrits à l'ANPE que leurs cadets (88 % contre 82 % pour les moins de 50 ans)².

Le poids des seniors dans la demande d'emploi varie peu d'une région à l'autre. Il est peu élevé dans les DOM et légèrement moins élevé que la moyenne métropolitaine en Corse et dans le Nord-Pas-de-Calais alors qu'il dépasse la moyenne en Île-de-France, dans le Centre, en Bourgogne, dans le Limousin ainsi qu'en Provence-Alpes-Côte d'Azur [carte 1].

Graphique 1 - Évolution de la demande d'emploi en fin de mois selon l'âge



Source : Dares

Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8, CVS, base 100 = décembre 2001

1 - « Chômage et retour à l'emploi après 50 ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi », Premières Synthèses n° 45.1, Dares, novembre 2003.

2 - Source : Enquête Emploi 2003, calcul ANPE.

LES CATÉGORIES de demandes d'emploi

Lorsqu'ils sont inscrits à l'ANPE, les demandeurs d'emploi sont répertoriés en fonction de leur disponibilité et de l'emploi qu'ils recherchent.

Ainsi les catégories 1, 2 et 3 regroupent les personnes immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi et à la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à temps complet (cat. 1), à durée indéterminée et à temps partiel (cat. 2) ou à durée déterminée (cat. 3).

Les catégories 6, 7 et 8 reprennent le découpage des catégories 1, 2 et 3 mais pour des personnes qui ont exercé dans le mois d'actualisation une activité occasionnelle d'une durée supérieure à 78 heures.

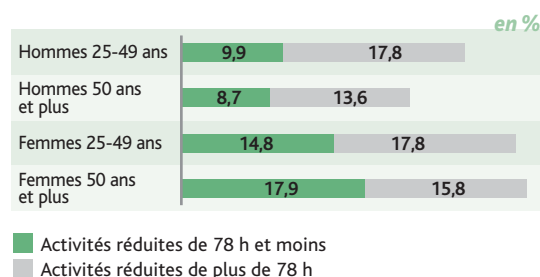
Les catégories 4 et 5 regroupent les personnes non immédiatement disponibles pour occuper un emploi, soit des personnes sans emploi mais indisponibles pour des raisons de maladie ou de formation en cours (cat. 4), soit des personnes pourvues d'un emploi mais à la recherche d'un autre emploi (cat. 5) comme les personnes en contrats aidés.

Davantage d'activités réduites de courte durée

Plus d'un quart des seniors a déclaré avoir exercé des activités réduites en décembre 2004, cette proportion étant légèrement inférieure à celle observée chez les 25 à 49 ans (28,3% contre 30,3%). Les seniors sont néanmoins proportionnellement plus nombreux à exercer des activités réduites de très courte durée, soit de moins de 78 heures dans le mois (13,6% contre 12,5%), et ce sont les femmes qui sont principalement concernées : 17,9% contre 8,7% pour les hommes seniors et 14,8% pour les femmes de 25 à 49 ans [graphique 3].

La surreprésentation des femmes dans les activités réduites de courte durée est donc plus marquée parmi les seniors que parmi les plus jeunes.

Graphique 3 - Part des demandeurs ayant exercé une activité réduite au cours du mois



Source : ANPE, Persee, DEFM
Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8, décembre 2004

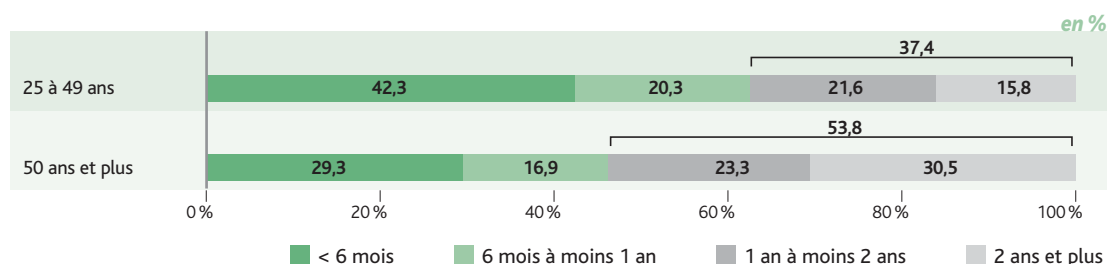
Un demandeur d'emploi senior sur deux est chômeur de longue durée

Le poids du chômage de longue durée est significativement plus important chez les plus de 50 ans : 53,8% des demandeurs seniors ont une ancienneté de chômage d'un an ou plus, contre 37,4% parmi les 25 à 49 ans. La proportion de chômeurs de très longue durée (deux ans ou plus d'ancienneté de chômage) est le double de celle des 25-49 ans (30,5% contre 15,8%) [graphique 4 et tableau 6, en annexe p. 33].

L'observation* d'une cohorte d'inscrits en 2001 a permis de calculer une probabilité de rester au chômage plus d'une année en fonction de la tranche d'âge. Le risque de chômage de longue durée passe ainsi de 12,9% pour les moins de 25 ans à 27,9% pour les 25-49 ans, et atteint 36,3% pour les personnes de 50 ans et plus. Si on retranche de l'observation les personnes qui vont sortir pour dispense de recherche d'emploi dans les deux ans suivant leur inscription, pour lesquelles on a supposé dans un premier temps qu'il pouvait y avoir un effet d'attente, la probabilité de devenir chômeur de longue durée pour les demandeurs d'emploi seniors passe de 36,3% à 45,0%. On peut donc supposer que si le dispositif de la dispense n'existait pas, le chômage de longue durée des seniors serait encore plus élevé.

* Source : ANPE, fichier historique, décembre 2004.

Graphique 4 - Répartition par ancienneté de chômage



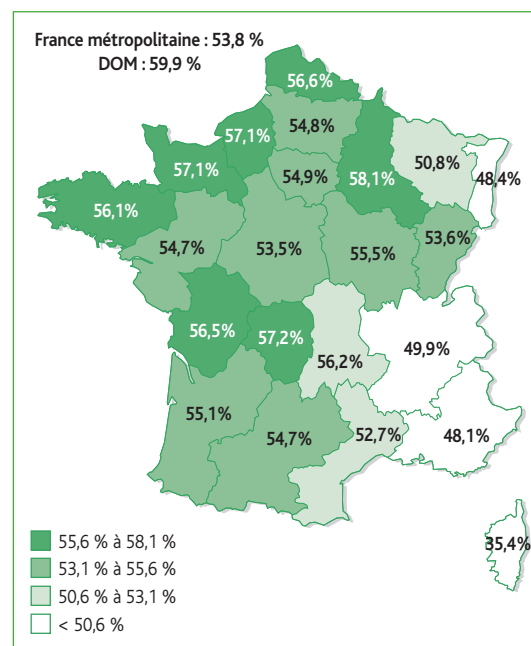
En ce qui concerne les différences régionales, l'importance du chômage de longue durée chez les seniors, particulièrement marquée dans les départements d'outre-mer (59,9%), est en revanche particulièrement basse en Corse (35,4%) et plus faible que la moyenne sur la façade Est ainsi que dans la région Centre [carte 2].

Dans toutes les régions, il existe un différentiel élevé entre le poids du chômage de longue durée chez les adultes et chez les seniors (au niveau national, la part du chômage de longue durée passe de 37,4% pour les 25 à 49 ans à 53,8% chez les 50 ans et plus, soit 16,3 points d'écart). Ce différentiel est toutefois plus important en Bretagne (19,1 points d'écart) ainsi que dans les Pays de la Loire, en Basse-Normandie et en Champagne-Ardenne [tableau 7, en annexe p. 33].

Les freins à la reprise d'emploi

La forte ancienneté de chômage des seniors est liée à leurs difficultés à retrouver un emploi. Selon une étude de la Dares³, deux phénomènes expliquent principalement cette situation. D'une part, le décalage qui existe entre les propositions de recrutement, une majorité d'emplois temporaires ou occasionnels, et les attentes des seniors qui sont de retrouver un emploi de même type que celui qu'ils ont perdu, c'est-à-dire dans la plupart des cas un emploi stable et, d'autre part, la réticence des employeurs à recruter des salariés âgés.

Carte 2 - Poids du chômage de longue durée parmi les seniors



En effet, d'après l'enquête annuelle sur les anticipations des entreprises en matière de recrutement⁴, seuls 55% des établissements sont prêts à recruter des personnes âgées de 50 ans ou plus, chiffre qui marque néanmoins une légère hausse en 2005 (+3 points par rapport à 2003). Cette proportion s'accroît dans certains secteurs comme la santé, l'action sociale et les activités associatives (73%), l'hôtellerie (72%), l'industrie alimentaire (65%) et les activités de transport (63%).

³ - « Chômage et retour à l'emploi après 50 ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi », Premières Synthèses n° 45.1, Dares, novembre 2003.

⁴ - Enquête annuelle réalisée par l'ANPE auprès d'un panel de près de 14 000 établissements. Pour plus d'informations, voir « Les anticipations des entreprises pour 2005 », Les Essentiels, l'Observatoire de l'ANPE, février 2005.

En revanche, dans le commerce, la restauration et les activités financières, elle est plus faible que la moyenne.

La plus ou moins bonne disposition à recruter des seniors n'est pas sans lien avec les difficultés de recrutement puisque parmi les établissements prêts à embaucher des seniors, 56 % déclarent avoir connu des difficultés de recrutement en 2003 contre seulement 38 % parmi les autres.

Parmi les facteurs qui freinent l'embauche des seniors, le niveau de salaire est fréquemment évoqué. Plusieurs travaux liant les niveaux de salaire et la productivité selon l'âge ont été réalisés. Un article récent dans le dossier de l'Insee, « Les salaires des seniors » (2005) conclut que les salaires plus élevés des seniors reflètent en partie une productivité plus grande, l'auteur

signalant toutefois que salaires relatifs et embauches sont négativement associés pour deux catégories : les non qualifiés et les plus de 55 ans⁵.

Les résultats de l'enquête Emploi montrent en outre que ces difficultés peuvent entraîner une perte de motivation. En effet, la recherche d'emploi est moins active au fur et à mesure que l'âge s'élève : parmi les personnes qui se déclarent au chômage, la recherche d'emploi concerne 87 % des 40 à 49 ans contre 64 % des 50 à 59 ans. Par ailleurs, après 55 ans, les chômeurs intériorisent la discrimination liée à l'âge et considèrent eux-mêmes qu'ils sont trop âgés pour être recrutés. Ainsi, parmi ceux qui déclarent ne pas rechercher d'emploi, 43 % des 55 à 59 ans donnent comme raison principale le fait qu'ils se jugent trop âgés pour les employeurs⁶.

⁵ - « Les salaires des seniors sont-ils un obstacle à leur emploi », P. Aubert, *Dossier Les salaires des seniors*, Insee 2005. En ce qui concerne la productivité des 55 ans et plus, l'auteur note qu'elle pourrait augmenter dans les années à venir en lien avec la hausse des niveaux de formation.

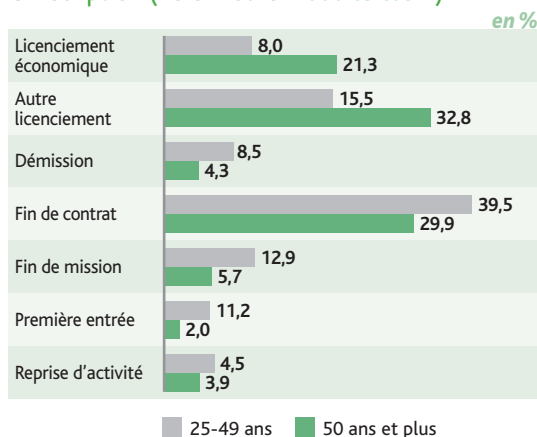
⁶ - Étude Dares citée dans la note 3 p. 10.

ENTRÉES et SORTIES du chômage

Une inscription sur deux due à un licenciement

Avec 530 045 demandes enregistrées en 2004, les seniors représentent 9,7 % des flux d'entrées au chômage. Si on écarte les motifs « inconnus », plus d'une inscription sur deux intervient suite à un licenciement, et environ un tiers suite à une fin de contrat précaire [graphique 5]. Malgré le poids des motifs non connus qui s'élève à 30 %, ces chiffres sont confirmés par les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee : en mars 2003, 50 % des chômeurs, au sens du BIT, de 50 ans ou plus l'étaient suite à un licenciement, 28 % à une fin de contrat précaire, 9 % à une démission et 6 % à une rupture suite à maladie¹.

Graphique 5 - Répartition des motifs d'inscription (hors motifs « autres cas »)



Source : ANPE, Persee, DEE
Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2 et 3, année 2004

Créée en 1987, la contribution Delalande avait pour objectif de freiner les licenciements des salariés âgés. Ainsi, pour toute rupture du contrat de travail d'un salarié de 50 ans et plus, ouvrant droit au bénéfice de l'assurance chômage, l'entreprise est tenue de verser à l'Unédic une cotisation équivalente à trois mois de salaire brut.

Le produit de cette taxe sert au financement de l'assurance chômage.

L'effet de la contribution Delalande sur l'emploi des salariés âgés a été largement débattu : en augmentant le coût des licenciements des seniors, elle les contient mais semble jouer également un rôle sur les embauches. Les résultats d'une étude économique récente de l'Insee suggèrent que cette taxe semble avoir eu davantage d'effets sur les décisions d'embauche des entreprises que sur la limitation des licenciements. Ce qui, selon les auteurs, « serait compatible avec l'hypothèse que les entreprises françaises réalisent l'essentiel de leurs ajustements de main-d'œuvre par les embauches et n'utilisent les licenciements que lorsqu'elles ont épuisé les autres modes d'ajustement de leurs effectifs² ». Dans le cadre de la préparation du plan national d'action pour l'emploi des seniors, la suppression progressive de la contribution Delalande est envisagée.

Moins de reprises d'emploi que les plus jeunes...

Les seniors constituent 11,2 % des flux de sorties du chômage. Leur ancienneté moyenne de chômage à la sortie est élevée : 14 mois contre 9 mois pour les 25 à 49 ans. Le repérage des motifs de sortie dans les fichiers de gestion de la demande d'emploi étant partiel, le taux élevé des absences aux contrôles [encadré 3] masquant notamment une partie des reprises d'emploi, on se référera aux données de l'enquête trimestrielle réalisée par l'ANPE et la Dares.

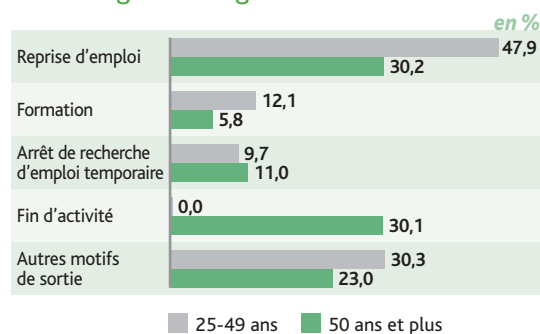
Cette enquête³, conçue pour mieux connaître les motifs de sortie et les emplois retrouvés par les chômeurs, montre que parmi les demandeurs sortant âgés de 50 ans et plus, environ trois sur dix reprennent un emploi, contre cinq demandeurs sur dix, tous âges confondus [graphique 6].

1 - Source : Enquête Emploi 2003, calcul ANPE.

2 - « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », L. Behaghel, B. Crépon et B. Sédillot, *Économie et Statistique*, n° 372, Insee 2004.

3 - Les résultats présentés dans cette publication sont issus du cumul de quatre vagues d'enquêtes réalisées auprès des sortants des mois de mars, juin, septembre et décembre 2004.

Graphique 6 - Répartition des motifs de sortie du chômage selon l'âge des sortants



Source : ANPE, Dares, enquête sortants, cumul des vagues de mars, juin, septembre et décembre 2004
Champ : France métropolitaine

... et à partir de 55 ans essentiellement des sorties vers l'inactivité

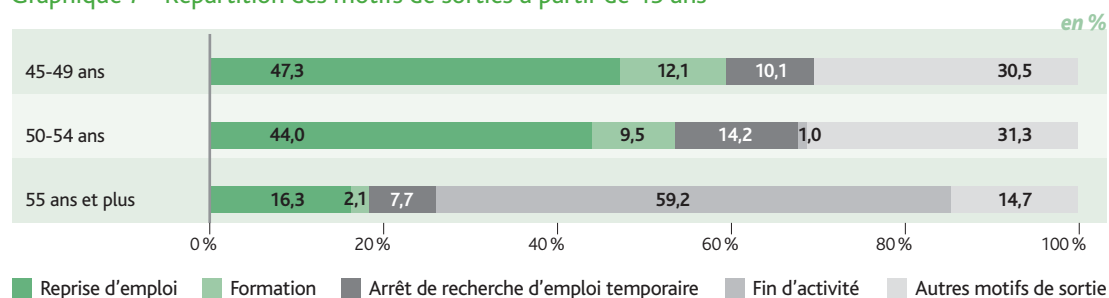
L'examen plus attentif des situations par âge montre, qu'entre 50 et 54 ans, la part des reprises d'emploi est d'environ quatre sur dix tandis qu'à

partir de 55 ans, elle ne concerne plus que près de deux personnes sur dix. Ainsi, si la reprise d'emploi perd 3,3 points quand on passe de la tranche des 45 à 49 ans à celle des 50 à 54 ans (de 47,3 % à 44,0 %), elle s'effondre dans la tranche des 55 à 59 ans (17,3 %) au profit de la fin d'activité (58,4 %) [graphique 7]. Ce phénomène est lié aux dispositifs de retrait anticipé de l'activité comme la dispense de recherche d'emploi.

On observe également une diminution des sorties pour entrée en formation, très sensible à partir de 55 ans. Par ailleurs, les sorties pour arrêt temporaire de recherche d'emploi qui recouvrent globalement les arrêts de maladie concernent plus d'une sortie sur sept des demandeurs d'emploi qui ont entre 50 et 54 ans.

Cet aspect renvoie à l'augmentation des problèmes de santé dus au vieillissement.

Graphique 7 - Répartition des motifs de sorties à partir de 45 ans



Source : ANPE, Dares, enquête sortants, cumul des vagues de mars, juin, septembre et décembre 2004
Champ : France métropolitaine

Encadré 3

LES ABSENCES au contrôle

Toute personne inscrite comme demandeur d'emploi est tenue, d'une part, d'actualiser tous les mois sa situation vis-à-vis de sa recherche d'emploi grâce à la déclaration de situation mensuelle (DSM) qui permet notamment de signaler une éventuelle activité exercée dans le mois écoulé ou une reprise d'emploi, d'autre part, d'informer de tout changement de situation au cours du mois via l'avis de changement de situation (ACS).

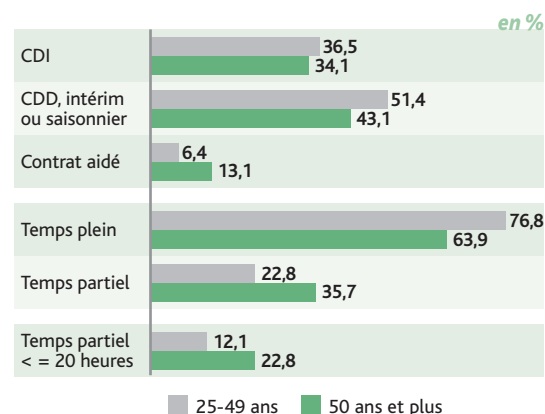
Le motif de sortie « absence au contrôle » regroupe donc, dans la statistique mensuelle, l'ensemble des personnes qui n'ont pas actualisé leur situation à la fin du mois M et qui sont donc considérées comme sorties des listes de demandeurs d'emploi. De fait, la moitié des « absences au contrôle » sont des reprises d'emploi non déclarées.

Les emplois retrouvés : davantage d'emplois aidés et de temps partiel

Quand ils reprennent un emploi, les chômeurs seniors obtiennent plus souvent des contrats précaires⁴ (43,1%) que des contrats à durée indéterminée (34,1%). C'est la proportion de contrats aidés qui les distinguent des plus jeunes (13,1% contre 6,4%) ainsi que des autres types de contrats : vacation, à son compte... (9,7% contre 5,7%). En outre, ils occupent plus souvent des emplois à temps partiel d'assez courte durée (22,8% ont des contrats de moins de 20 heures contre 12,1% pour les moins de 50 ans) [graphique 8].

Toujours dans le cadre de l'enquête sur les sorties du chômage, ils déclarent plus souvent avoir obtenu leur emploi grâce à l'ANPE (22,5% contre 15,1%) et sont globalement plus satisfaits de l'emploi qu'ils ont retrouvé : 79,2% déclarent en effet qu'il correspond « tout à fait » ou « plutôt » à l'emploi recherché contre 76,1% chez les 25 à 49 ans.

Graphique 8 - Nature des emplois repris selon l'âge



Source : ANPE, Dares, enquête sortants, cumul des vagues de mars, juin, septembre et décembre 2004
Champ : France métropolitaine

4 - Contrats à durée déterminée, d'intérim et saisonnier.

RELEVER LE TAUX D'EMPLOI des seniors

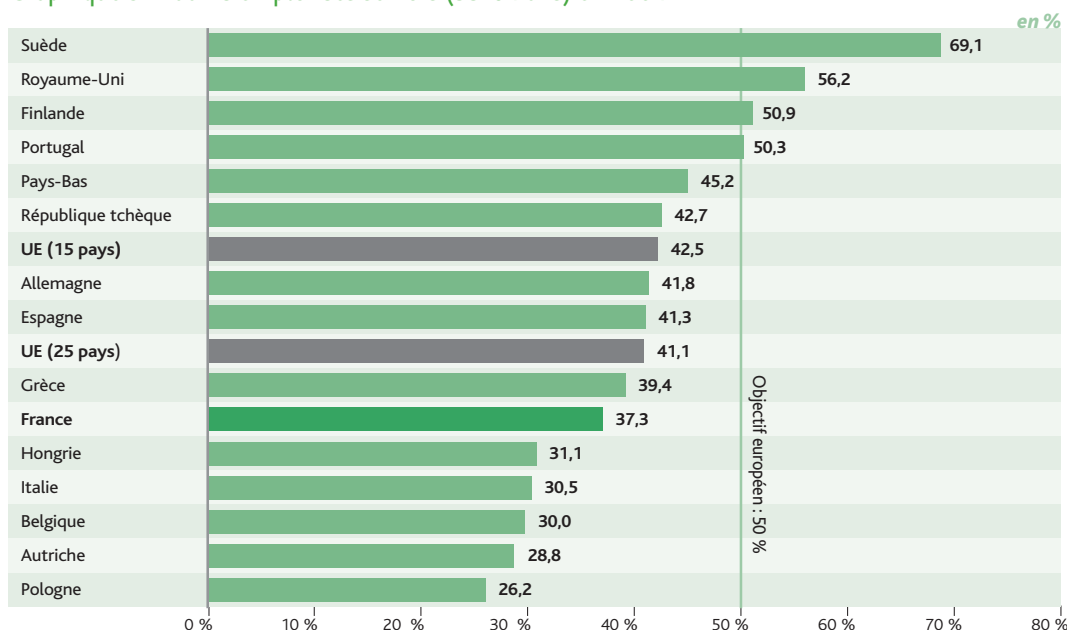
L'Union européenne, confrontée au vieillissement de la population et à la perspective de la diminution du nombre d'actifs, a mis en avant, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE), la nécessité d'atteindre le plein emploi avec un objectif de 70 % de taux d'emploi en 2010.

Le « vieillissement actif » est l'un des trois domaines prioritaires identifiés pour atteindre cet objectif. Il donne lieu à un objectif quantitatif spécifique de 50 % de taux d'emploi pour les 55 à 64 ans. Parmi les conditions clés identifiées au niveau européen pour la promotion de l'emploi des travailleurs âgés, on peut noter les points suivants :

- de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail ;
- des formes flexibles d'organisation du travail ;
- un accès permanent à la formation.

Parmi les pays européens, la France se caractérise par un des plus faibles taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus : 37,3 % contre 41,1 % pour l'ensemble de l'Union européenne [graphique 9]. Il a toutefois sensiblement progressé entre 2000 et 2004 (+7,4 points).

Graphique 9 - Taux d'emploi des seniors (55-64 ans) en 2004



Ce niveau du taux d'emploi s'explique essentiellement par des taux d'activité comparativement peu élevés dus à des départs en retraite qui sont concentrés autour de 60 ans mais aussi aux dispositifs publics de retrait anticipé de l'activité. En effet, comme le notent N. Roth et G. Martin Houssard : « depuis plus de 20 ans, les sorties anticipées de l'activité ont fait l'objet d'un large consensus en France, les entreprises y trouvant un moyen de rajeunir leur pyramide des âges et de gérer les ressources humaines et les salariés ou les organisations syndicales étant également favorables à ces dispositifs, notamment dans le cadre de mesure favorisant le recrutement de jeunes et/ou permettant d'éviter les licenciements⁵. »

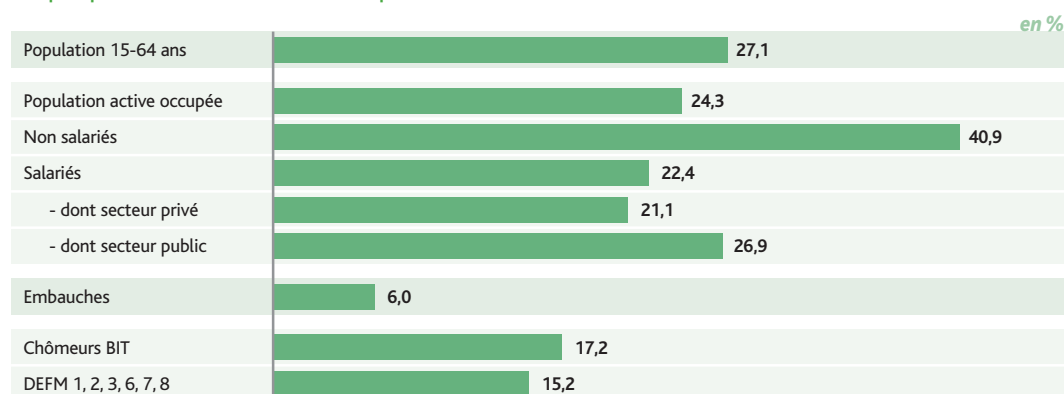
Depuis 2003, le plan national d'action pour l'emploi (PNAE) puis le plan national de réforme (PNR) ont intégré dans la ligne directrice n° 5 « le développement de l'offre de travail et la promotion du vieillissement actif ». Les actions envisagées se déclinent autour de trois axes :

- réduire le recours aux préretraites ;
- favoriser le maintien en activité des personnes de plus de 50 ans en encourageant une gestion active des âges au travail ce qui recouvre à la fois les conditions de travail, l'accès à la formation et l'aménagement des fins de carrière ;
- dynamiser le marché du travail des seniors en favorisant le recrutement et l'emploi des salariés de plus de 45 ans et en assurant le retour à l'emploi des chômeurs de plus de 50 ans.

5 - « Activité et emploi après 50 ans », *Retraite et société* n° 36, 2002. La Documentation française.

LA SITUATION DES SENIORS sur le marché du travail

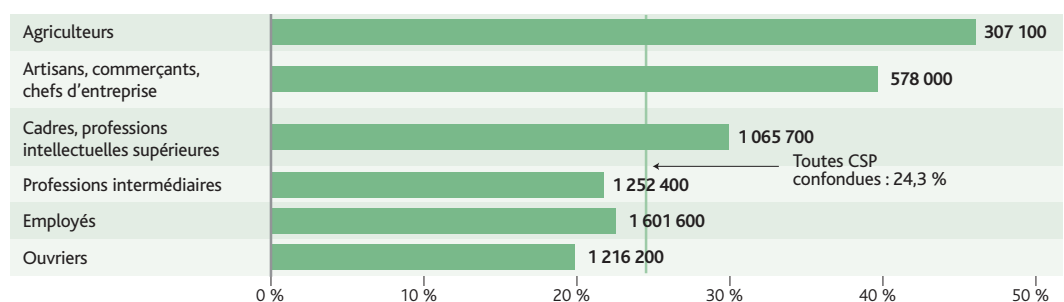
Graphique 10 - Part des 50 ans et plus dans...



Source : Ined, janvier 2005, Insee Enquête Emploi, 2003 et 2004, ANPE, décembre 2004

Les personnes âgées de 50 ans et plus représentent 24,3 % de la population active occupée, elles sont fortement surreprésentées parmi les non salariés et, dans une moindre mesure, dans les emplois du secteur public. Par ailleurs, on sait que leur poids varie fortement selon les secteurs d'activité et les types d'établissements : il est plus important dans les secteurs de l'industrie, de la finance, de l'immobilier, de la santé et de l'éducation ainsi que dans les établissements de grande taille et ceux créés de longue date. Les seniors sont en revanche sous-représentés dans le commerce et les services aux particuliers et aux entreprises.

Graphique 11 - Part et effectif des 50 ans et plus selon la catégorie professionnelle



Note de lecture : 307 100 seniors sont agriculteurs et ils représentent 46 % de l'ensemble de cette catégorie professionnelle.

Source : Insee, Enquête Emploi 2004

Les seniors ont moins souvent des emplois temporaires que l'ensemble des actifs (3,9 % contre 10,7 %). À l'intérieur des entreprises, ils occupent des postes spécifiques, souvent plus qualifiés. Par ailleurs, les salaires augmentant avec l'âge et la qualification, ils sont également mieux payés que leurs cadets. Dans certains secteurs, les seniors sont davantage concernés par le temps partiel que les plus jeunes ; c'est le cas dans l'industrie, la construction, les transports, le commerce et la finance ; que ce soit dans le cadre d'une retraite progressive ou non⁶.

⁶ - « Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé », Patrick Aubert, *Économie et Statistique*, n° 368, 2003.

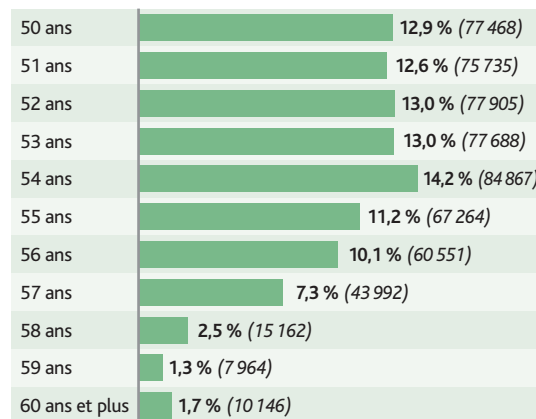
Le profil SOCIOPROFESSIONNEL

Deux tiers des seniors ont moins de 55 ans

Parmi les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus, 65,7 % ont entre 50 et 54 ans, 32,6 % entre 55 et 59 ans et 1,7 %, 60 ans ou plus [encadré 6].

Si on regarde la composition par âge détaillé [graphique 12], on observe un décrochement dans les effectifs des demandeurs d'emploi autour de 55 ans et de 57 ans, ce qui a priori n'est pas expliqué par des facteurs démographiques. On peut supposer que ce décrochement est lié aux sorties pour dispense de recherche d'emploi.

Graphique 12 - Répartition des demandeurs d'emplois seniors par âge détaillé



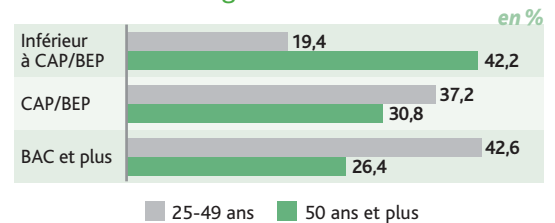
Source : ANPE, Persee, DEFM
Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8, décembre 2004

Un niveau de formation globalement moins élevé

Le niveau d'études des demandeurs d'emploi âgés est en moyenne nettement inférieur à celui des 25 à 49 ans puisque seulement un quart ont au moins le baccalauréat. Deux seniors sur cinq (42,2 %) ont un niveau de formation inférieur au CAP/BEP alors que parmi les 25 à 49 ans cette situation ne concerne qu'un demandeur sur cinq [graphique 13 et tableau 9, en annexe p. 33].

Ce résultat reflète en grande partie la progression du niveau d'études au fil des générations.

Graphique 13 - Structure des niveaux de formation selon la tranche d'âge

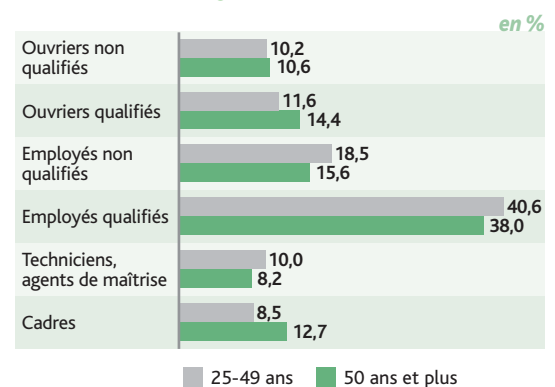


Source : ANPE, Persee, DEFM
Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8, décembre 2004

Davantage d'ouvriers et de cadres

Majoritairement employés qualifiés comme l'ensemble des demandeurs d'emploi, on trouve chez les seniors une part plus importante d'ouvriers (25,0 % contre 21,8 %) parmi lesquels la proportion d'ouvriers qualifiés est plus élevée (57,7 % contre 53,3 %). La part des cadres, quant à elle, est sensiblement plus élevée que parmi les plus jeunes : elle est de 12,7 % pour les 25-49 ans [graphique 14] et s'élève à 16,4 % pour les seniors de 55 ans et plus. Ainsi, près d'un demandeur d'emploi cadre sur quatre a plus de 50 ans [tableau 10, en annexe p. 33].

Graphique 14 - Structure des qualifications selon la tranche d'âge



Source : ANPE, Persee, DEFM
Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8, décembre 2004

Une proportion d'étrangers importante dans certains métiers

Si la part des personnes de nationalité étrangère est globalement proche de celle des 25 à 49 ans (12,6 % contre 12,3 %), elle est plus importante chez les hommes seniors (15,8 % contre 13,8 %) et parmi les qualifications ouvrières (23,1 % contre 17,6 %). Elle est particulièrement élevée dans certains métiers comme ceux du gros œuvre et des travaux publics (54,5 %), des industries du cuir et du textile (32,8 %), des services aux entreprises et aux collectivités (26,1 %), de la restauration (27,4 %) et de la production agricole (22,6 %). Dans le bâtiment et l'agriculture, on observe une différence importante du poids des nationalités étrangères entre la tranche d'âge des 25 à 49 ans et celle des 50 ans et plus : 27,6 % contre 39,6 % dans le BTP et 11,2 % contre 22,3 % dans l'agriculture [tableau 14, en annexe p. 33].

La part des handicapés est deux fois plus élevée

On recense deux fois plus de travailleurs handicapés parmi les chômeurs âgés de 50 ans et plus que parmi les 25 à 49 ans et ce, quel que soit le sexe.

Part des handicapés parmi les demandeurs d'emploi

	en %	
	25-49 ANS	50 ANS ET PLUS
Hommes	8,8	16,2
Femmes	5,5	11,3
TOTAL	7,1	13,6

Source : ANPE, Persee, DEFM

La proportion de travailleurs handicapés parmi les demandeurs d'emploi augmente régulièrement avec l'âge. Elle est cependant maximale entre 50 et 54 ans où un chômeur sur sept est reconnu comme travailleur handicapé.

Comme pour les plus jeunes, les demandeurs d'emploi seniors travailleurs handicapés sont surreprésentés parmi les non qualifiés qu'ils soient ouvriers ou employés (23,0 %). Environ un

demandeur d'emploi senior sur cinq est reconnu comme travailleur handicapé parmi les personnels des services aux entreprises et aux collectivités, dans les métiers de la logistique, de la mécanique et de l'électronique et des industries de process [tableau 14, en annexe p. 33].

Le statut de travailleur handicapé révèle l'existence de problèmes de santé de certains demandeurs d'emploi seniors, d'une part en raison des processus du vieillissement, mais aussi de l'impact de leurs conditions de travail antérieures. D'après l'enquête sur l'emploi des travailleurs handicapés¹, 37 % des personnes de 50 à 59 ans interrogées déclaraient « un problème de santé de plus de six mois ou un handicap » et 22 % mentionnaient des limitations de leur capacité de travail (contre respectivement 20 % et 10 % pour les moins de 50 ans). Ce sont surtout les seniors sans emploi (au chômage ou inactif) qui déclarent des problèmes de santé : 42 % indiquent qu'ils souffrent d'une affection de plus de six mois qui limite leur capacité de travail (contre 15 % des seniors qui occupent un emploi)².

Plus de métiers recherchés dans l'industrie et comme cadres

Comme pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, les cinq premières catégories de métiers (catégories professionnelles ROME) recherchées par les demandeurs d'emploi seniors sont, par ordre d'importance :

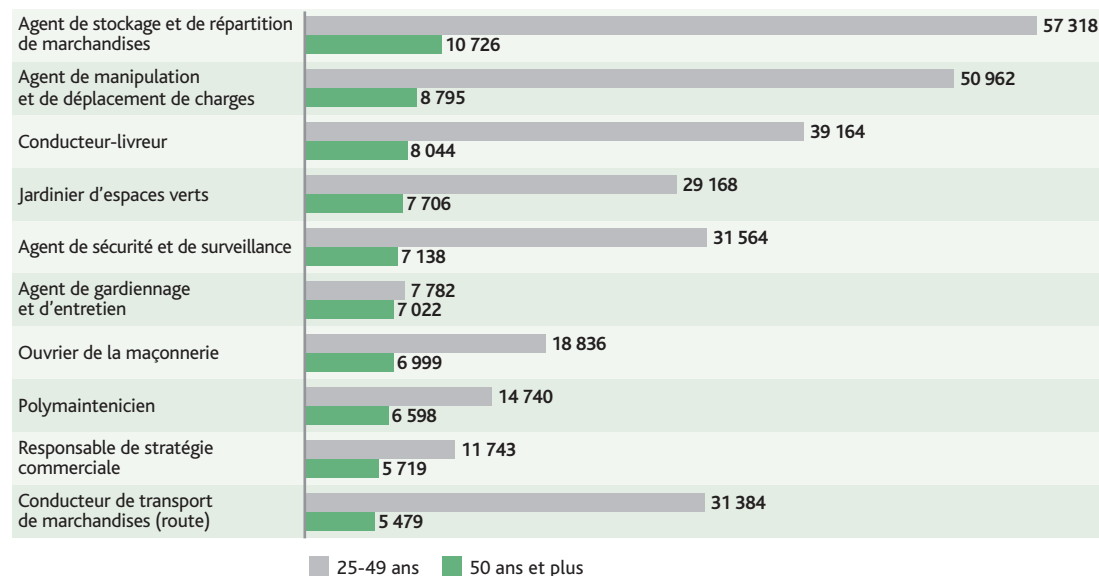
- les services aux personnes et aux collectivités (141 000 personnes) ;
- les services administratifs et commerciaux (85 000 personnes) ;
- le personnel de distribution et vente (53 000 personnes) ;
- le transport et la logistique (50 000 personnes) et la mécanique (40 000 personnes).

La demande d'emploi des femmes seniors est, comme pour l'ensemble de la demande d'emploi féminine, moins diversifiée que celle des hommes mais le phénomène est accentué dans cette tranche d'âge : environ la moitié des femmes se répartissent dans dix métiers contre un quart pour les hommes.

¹ - Cette enquête, complémentaire à l'enquête Emploi a été réalisée en mars 2002 par l'Insee. 38 3894 personnes de 15 à 64 ans ont été interrogées, elles sont représentatives de 38,3 millions d'individus en âge d'être en activité.

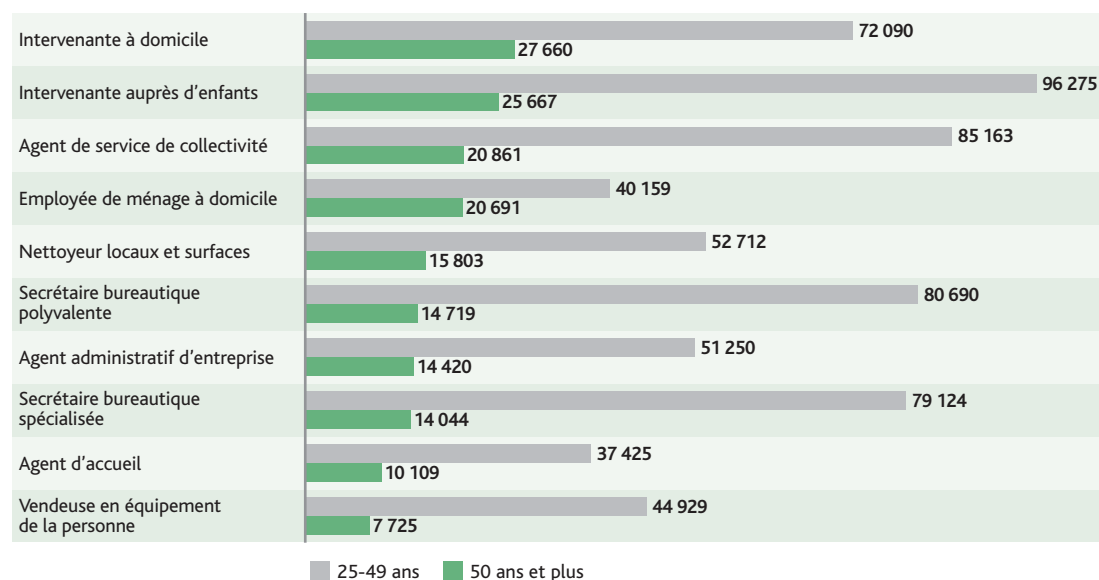
² - « L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé ». *Premières Synthèses*, n° 08.1, Dares, février 2005.

Graphique 15 - Les dix premiers métiers recherchés par les hommes de 50 ans et plus



Source : ANPE, Persee, DEFM
 Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Graphique 16 - Les dix premiers métiers recherchés par les femmes de 50 ans et plus



Source : ANPE, Persee, DEFM
 Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

En ce qui concerne le poids des seniors parmi les différents métiers recherchés, en lien avec ce qui a été observé pour les qualifications (plus d'ouvriers et plus de cadres), on retrouve proportionnellement plus souvent les demandeurs d'emploi seniors dans des métiers industriels : maîtrise industrielle (38,9%), personnel des

autres industries (28,9%) ainsi que dans certaines catégories de cadres : cadres commerciaux (22,8%), cadres techniques industriels (19,8%). Ils sont également surreprésentés dans les services aux particuliers (20,6%). Dans certains métiers, plus d'un demandeur sur cinq est âgé de 50 ans et plus [tableau 1].

Tableau 1 - Métiers où plus d'un demandeur sur cinq est un senior³

		DEMANDE D'EMPLOI EN FIN DE MOIS	
		Part des seniors	Effectif des seniors
AGRICULTURE			
41117	Aide agricole saisonnier	22,5 %	4 286
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS			
42113	Ouvrier du béton	33,3 %	1 776
42114	Ouvrier de la maçonnerie	22,6 %	7 004
612	AMT, ingénieur du BTP/extraction	22,9 %	6 359
61232	dont conducteur de travaux du BTP	36,0 %	1 973
61231	dont chef de chantier du BTP	35,3 %	1 472
INDUSTRIE			
461	Personnel des industries des matériaux souples	31,1 %	10 594
46125	dont mécanicien en confection	29,5 %	5 708
472	Personnel artisan de l'habillement/cuir/textile	22,6 %	3 616
47211	dont réparateur-retoucheur en habillement	31,1 %	1 073
47212	dont fabricant de vêtements sur mesure	20,5 %	1 192
SERVICES			
111	Services aux personnes	20,5 %	100 949
11111	dont employé de ménage à domicile	32,9 %	20 894
11112	dont intervenant à domicile	25,0 %	28 171
112	Services aux entreprises et aux collectivités	21,8 %	37 540
11221	dont agent de gardiennage et d'entretien	45,7 %	8 421
11211	dont nettoyeur de locaux et de surfaces	21,2 %	20 877
222	Professionnels de la formation continue	22,0 %	7 351
22211	dont formateur	22,5 %	5 704
MÉTIER DE CADRES			
32111	Cadres de la comptabilité	30,0 %	3 098
321113	Responsable administratif et financier	39,0 %	3 592
331	Cadres de la gestion commerciale	21,2 %	17 445
33112	dont responsable de la stratégie commerciale	27,4 %	6 554
33113	dont responsable des ventes	26,5 %	3 475
33124	dont directeur de magasin	19,9 %	2 812
332	Cadres de la banque, des assurances et de l'immobilier	22,7 %	5 013
33232	dont transacteur en immobilier	21,1 %	2 339
532	Cadres techniques de production	25,2 %	4 595
53211	dont cadre technique de production	33,2 %	3 206
533	Cadres technico-commerciaux et de maintenance	29,0 %	5 201
53311	dont cadre technico-commercial	27,2 %	2 990
333	Cadres dirigeants	27,7 %	7 327
33311	dont dirigeant de PME/PMI	23,8 %	5 360
TOUS MÉTIERS CONFONDUS		15,2 %	598 742

Source : ANPE, Persee, DEFM

Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Encadré 6

LES DEMANDEURS D'EMPLOI de plus de 60 ans

En décembre 2004, 10 146 demandeurs d'emploi ont 60 ans et plus (10 666 en décembre 2005).

Plus d'un sur deux n'est pas indemnisé : 50,8% non indemnisés contre 29,7% pour les 50 à 59 ans*.

Cette population se caractérise par des niveaux de formation plus contrastés : 19,1% de niveau supérieur à Bac+2 contre 8,4% pour l'ensemble des seniors mais aussi un peu plus de niveau fin d'études primaires (36,4% contre 34,0%). On y trouve davantage de cadres (18,1% contre 12,7%) et davantage d'étrangers (21,9% contre 12,4%, 30,4% chez les hommes). Ils sont surreprésentés dans les métiers des services aux personnes et aux collectivités, du bâtiment et des travaux publics mais aussi dans les métiers de cadres et du domaine des arts et du spectacle.

Ils recherchent davantage des contrats à durée déterminée et des emplois à temps partiel (50,1% contre 34,6% pour l'ensemble des seniors) et exercent plus d'activités réduites (23,7% contre 11,7%).

Il y a à la fois plus d'inscriptions « récentes » (moins de 6 mois : 39,9% contre 29,2%) et de chômage de très longue durée (ancienneté de 2 ans et plus : 33,4% contre 30,5%).

Cette tranche d'âge est surreprésentée en Île-de-France. Cette région regroupe en effet 33% des demandeurs sexagénaires alors qu'elle rassemble 21% de l'ensemble des seniors (de 50 ans et plus).

* Source : ANPE, Persee

³ - Méthode de sélection des métiers : ceux pour lesquels les effectifs demandeurs d'emploi de 50 ans et plus atteignent 2 000 personnes et où les seniors représentent plus de 20% de l'ensemble. Le domaine Rome est indiqué si le poids des 50 ans et plus est supérieur à la moyenne (15,2%) ainsi que les autres métiers du domaine quand les effectifs des seniors sont supérieurs à 1 000 ou bien que leur part est supérieure à 20%.

Des demandeurs d'emploi plus souvent indemnisés

Selon les statistiques de l'Unédic, fin décembre 2004, 82,1 % des chômeurs de plus de 50 ans étaient indemnisés contre 58,7 % parmi ceux qui avaient entre 25 et 49 ans (ces chiffres incluent les personnes en dispense de recherche d'emploi). Si on exclut les dispensés de recherche d'emploi, on peut estimer le taux d'indemnisation des 50 ans et plus inscrits à l'ANPE à 70,0 %.

PART DES INDEMNISÉS	
< 25 ans	43,3 %
25 à 49 ans	58,7 %
50 ans et plus	82,1 %
50 ans et plus (hors DRE)*	69,8 %
TOTAL	61,5 %

Source : Unédic
Champ : France métropolitaine - * Estimation ANPE

Par ailleurs, sous réserve qu'ils remplissent des conditions de durée de cotisation, les chômeurs de plus de 50 ans bénéficient de durées d'indemnisation plus longues⁴.

Les seniors sont surreprésentés parmi les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité puisqu'ils constituent environ 30 % des effectifs contre 15 % de l'ensemble de la demande d'emploi.

Si les demandeurs d'emploi seniors sont globalement plus souvent indemnisés que les plus jeunes, ce qui reflète leur position sur le marché du travail, on peut s'interroger sur le profil de ceux qui ne sont pas indemnisés. Parmi cette population, un senior sur cinq est bénéficiaire du RMI. On y trouve davantage de femmes (+7,2 points) et de personnes de nationalité étrangère (+4,9 points). Leur entrée au chômage résulte, davantage que chez les seniors indemnisés, de reprise d'activité (+3,0 points), de démission (+2,1), et de première entrée (+2,1 points)⁵. Enfin, les seniors non indemnisés sont plus nombreux à exercer des activités réduites (21,2 % contre 12,0%) [tableau 2].

Tableau 2 - Profil comparé des demandeurs d'emploi seniors indemnisés et non indemnisés en %

	INDEMNISÉS	NON INDEMNISÉS
Femmes	50,4	57,6
Bénéficiaires du RMI	2,8	20,6
Étrangers	11,0	15,9
Recherche d'emploi à temps partiel (catégories 2 et 7)	21,7	26,1
Exercice d'activités réduites (catégories 6, 7 et 8)	12,0	21,2
Entrée au chômage suite à...		
Démission	2,1	4,1
Fin de contrat	21,3	23,1
Fin de mission	3,5	4,5
Première entrée	0,1	2,2
Reprise d'activité	1,5	4,5
Autres cas	20,6	40,4
Métiers recherchés		
Services aux personnes et aux collectivités	21,4	27,2
Professionnels des arts et du spectacle	2,4	4,3
Professionnels de la formation initiale et continue	1,4	2,9

Source : ANPE, Persee
Champ : France métropolitaine, catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8
Note de lecture : la part des femmes est plus importante parmi les demandeurs d'emploi seniors non indemnisés (57,6 %) que parmi les indemnisés (50,4 %).

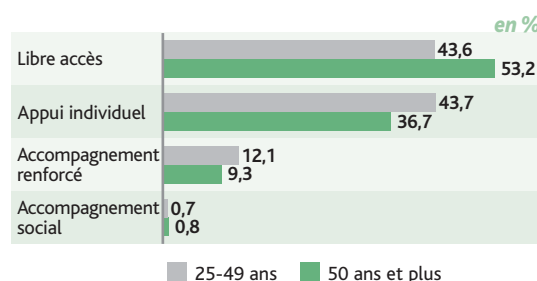
⁴ - Jusqu'à la fin 2005, les durées d'indemnisation étaient de 36 mois pour ceux qui avaient cotisé 27 mois dans les 36 derniers mois au lieu de 23 mois pour les plus jeunes, et de 42 mois pour les salariés de 57 ans et plus ayant cotisé et ayant 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.
⁵ - On note également que la part des motifs d'inscription non connus (« autres ») est beaucoup plus importante parmi les non indemnisés (40,4 % contre 20,6 %).

53 % des demandeurs d'emploi seniors en libre accès

En 2004, 1 016 362 entretiens ont été délivrés à des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus, soit 15,8 % de l'ensemble des entretiens dans le cadre des plans d'action personnalisés (PAP).

Le niveau de l'offre de service proposé aux seniors à leur entrée en PAP se différencie de celui des plus jeunes. En effet, 53% des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont orientés en « libre accès » (44% pour les 25 à 49 ans), tandis que 46% des seniors bénéficient d'une offre d'appui individuel ou d'accompagnement renforcé contre 56% pour les 25 à 49 ans [graphique 17].

Graphique 17 - Structure de l'offre de service à l'entrée en PAP en fonction de l'âge



Source : ANPE, Persee
Champ : France métropolitaine, décembre 2004

Six mois après leur premier « entretien PAP », 46 % des chômeurs de 50 ans et plus ont bénéficié d'une mise en relation sur une offre d'emploi ou d'une prestation tandis que pour les 25 à 49 ans, la proportion s'élève à 61 %.

Plus précisément, 31 % ont été mis en relation sur au moins une offre d'emploi et 23 % ont suivi une prestation, contre respectivement 43 % et 27 % pour les 25 à 49 ans.

1 - Contrat initiative emploi (CIE), contrat emploi solidarité (CES) et contrat emploi consolidé (CEC).

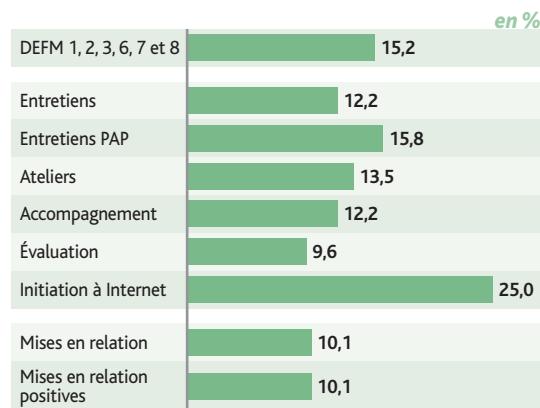
2 - L'aide dégressive (ADE) consiste dans une prise en charge partielle du salaire accordée par l'Assédic à un employeur pour l'embauche de demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'ARE et rencontrant des difficultés de réinsertion. Depuis le 1^{er} janvier 2003, elle est accordée au terme de 3 mois de chômage pour le recrutement de personnes âgées de 50 ans ou plus au lieu de 12 mois pour les autres. En 2004, on compte environ 12 000 bénéficiaires de l'ADE.

En raison du poids des cadres et des travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi de cette tranche d'âge sont davantage suivis par des organismes cotraitants (APEC et Cap emploi essentiellement) que les 25-49 ans (5,2 % contre 3,4 %).

Une plus grande autonomie des seniors

On observe que les seniors sont un peu moins représentés que leurs cadets dans la plupart des services proposés par l'Agence [graphique 18].

Graphique 18 - Part des 50 ans et plus dans les différents services



Source : ANPE, Persee
Champ : France métropolitaine, décembre 2004

La moins forte intensité de service en direction des demandeurs d'emploi seniors peut s'expliquer par la combinaison de plusieurs facteurs : la plus grande autonomie des cadres surreprésentés dans cette tranche d'âge, la concentration des seniors dans certains métiers où l'offre de travail est plus rare.

En ce qui concerne les mises en relation sur des offres d'emploi, on note une surreprésentation des seniors dans les emplois aidés¹ ainsi que dans le dispositif d'aide dégressive à l'employeur² [tableau 18, en annexe p. 33].

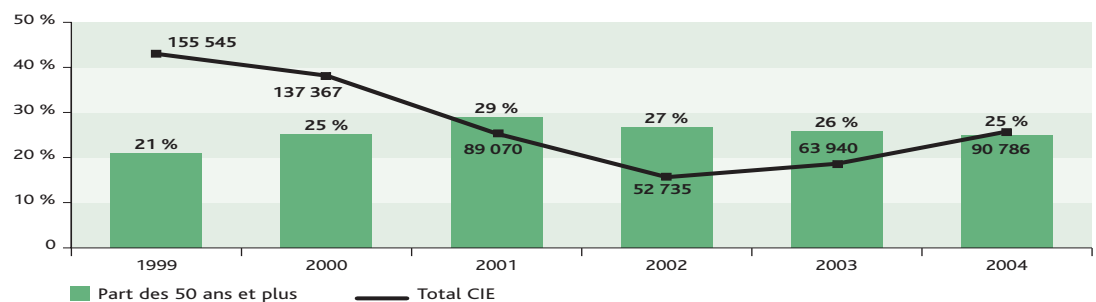
Un ciblage des dispositifs de l'emploi en direction des seniors

Depuis une dizaine d'années, le retour à l'emploi des seniors a été soutenu par les dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi. Ainsi comme le note la Dares, « les contrats aidés, CIE, CES et CEC, sont utilisés pour assurer une fin de parcours professionnel pour ceux qui se retrouvent au chômage après une carrière souvent longue. Le CIE permet ainsi fréquemment de retrouver un emploi dans le secteur marchand. Les petites entreprises accueillent ceux dont l'expérience professionnelle peut être rapidement réinvestie. Dans le secteur non marchand, l'offre des contrats aidés rend possible le maintien en activité des seniors les plus éloignés du marché du travail. »³

Depuis 2002, les seniors chômeurs de longue durée, bénéficiaires de l'ASS, du RMI ou reconnus travailleurs handicapés, font partie des publics prioritaires du Contrat initiative emploi (CIE) pour lesquels l'employeur bénéficie du plus haut niveau de prime (500 euros mensuels). En 2003, la durée de versement de la prime, fixée à 24 mois, est étendue à 60 mois pour les seniors embauchés en CDI. En 2004, les seniors représentent plus du quart des entrées en CIE, soit 23 112 embauches dont 9 sur 10 sont en contrat à durée indéterminée [graphique 19].

Les seniors sont en revanche proportionnellement peu nombreux à intégrer les dispositifs de formation tels que le Stage d'insertion et de formation à l'emploi individuel (SIFE) où ils représentent 10 % des entrées ou le Stage d'accès à l'entreprise (SAE), 4 % des entrées⁴ [tableau 3].

Graphique 19 - Volume et part des 50 ans et plus dans les entrées en CIE entre 1999 et 2004



Source : ANPE, Persee

Des actions conduites par l'ANPE en direction des seniors

Dans certaines des conventions qui sont signées entre l'ANPE et les grandes entreprises, les seniors sont identifiés comme un public en difficulté pour lequel une intervention spécifique doit être conduite (concessionnaires Renault, Segula technologies). Ainsi en octobre 2004, puis en janvier 2006, une convention a été signée entre la Société Générale et l'ANPE avec comme objectif le développement d'une coopération pour réussir le recrutement de demandeurs d'emploi seniors. En effet, confrontée

à une pyramide des âges déséquilibrée et à un turn-over relativement important des jeunes collaborateurs diplômés, la Société Générale a décidé de s'engager dans une politique de recrutement de seniors au profit desquels elle organisera des parcours d'intégration culturelle et professionnelle.

Certaines agences locales mettent en place des prestations plus spécifiques liées aux besoins des seniors (remotivation, marketing entreprise...). Celles-ci seront développées dans le cadre du plan d'action concerté pour l'emploi des seniors qui interviendra au cours de l'année 2006, et qui sera mentionné dans le contrat de progrès que signera l'ANPE avec l'Etat pour la période 2006-2010.

Tableau 3 - Les entrées dans les mesures pour l'emploi en 2004

	ENTRÉES TOTALES	50 ANS ET PLUS	PART DES 50 ANS ET PLUS
Contrat initiative emploi (CIE)	90 786	23 112	25,5 %
Contrat emploi solidarité (CES)	223 442	35 527	15,9 %
Contrat emploi consolidé (CEC)	92 214	31 076	33,7 %
Stage d'accès à l'emploi (SAE)	11 910	480	4,0 %
Stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE)	20 408	2 131	10,4 %

Source : Dares

3 - « Les seniors dans les emplois aidés : des fins de carrière ancrées dans l'emploi ». Saïd Adjerad, *Premières Synthèses*, n° 38.3, Dares septembre 2004.

4 - Dans le cadre de la décentralisation de la formation professionnelle, le SIFE et le SAE ont été supprimés fin 2004, la formation étant désormais du ressort des conseils régionaux.

SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

— *Le difficile retour en emploi des seniors*

P. Cahuc

Document de travail, n° 69, Centre d'observation économique, CCIP, avril 2005.

« En France, plusieurs dispositifs publics sont défavorables à l'emploi des seniors. Pourtant, il est urgent d'accroître leur emploi dans un contexte où leur retrait de l'activité joue en défaveur du maintien en emploi de leurs cadets, contrairement à une opinion fréquemment admise. Un tel objectif peut être atteint par une réforme coordonnée qui crée des incitations améliorant l'employabilité des seniors. Cette réforme devrait s'articuler autour des principes suivants : accroître les gains financiers liés à l'activité pour les plus de 60 ans en favorisant notamment la neutralité actuarielle des retraites ; substituer une activation des dépenses passives pour les 55-60 ans à l'usage immodéré des retraits anticipés d'activité ; modifier les dispositifs qui limitent l'embauche et favorisent les licenciements des seniors. L'application de ces principes devrait améliorer l'insertion dans l'emploi et le rendement de la formation professionnelle des seniors. »

— *Dossier Âge et emploi. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*

F. Lerais et P. Marioni (coord.)

Document d'études, n° 82, Dares, mai 2004.

« L'emploi des seniors est devenu un enjeu essentiel pour la société française et les pouvoirs publics se sont donné l'ambition de faire augmenter leur taux d'emploi. Mais qu'en est-il exactement de la réalité de leur situation actuelle ? Ce dossier Âge et emploi fournit sous forme de fiches synthétiques, réalisées à partir de divers travaux dont beaucoup de la Dares, les principales informations statistiques actuellement disponibles sur l'activité des 50 ans et plus, ainsi que les références de publications qui permettent d'en savoir plus sur ce sujet. »

— *Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi*

D. Anglaret et S. Bernard

Premières Synthèses, n° 45.1, Dares, novembre 2003.

« Le chômage des quinquagénaires est plus faible que celui des plus jeunes, en partie grâce aux retraits anticipés d'activité, nombreux après 55 ans. Les salariés âgés sont mieux protégés par leur statut et leur ancienneté en cas de dégradation de la conjoncture, mais peinent à revenir en emploi quand la situation s'améliore. Davantage frappés par le chômage de longue durée, ils sont en outre plus nombreux à se désengager de la recherche active d'un emploi, considérant que leur âge est un obstacle à une nouvelle embauche. »

— *Activité et emploi après 50 ans*

N. Roth et G. Martin-Houssard

Retraite et Société, n° 36, 2002.

« Dans la plupart des pays développés, la tendance générale est à la baisse de l'activité aux âges élevés. Toutefois le recul de l'activité après 55 ans n'a pas atteint la même ampleur dans tous les pays de l'OCDE. En France, le retrait précoce d'activité a largement été influencé par l'évolution de la réglementation en matière de retraite et de préretraite dans le secteur privé. »

— *Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite*

D. Anglaret

Premières Synthèses, n° 41.2, Dares, octobre 2000.

« Grâce à la forte augmentation du nombre de jeunes quinquagénaires (50-54 ans) et à l'arrivée aux âges élevés de générations de femmes plus actives que dans le passé, le taux d'emploi des 50-59 ans augmente de six points entre 1990 et 2000. Mais les sorties d'activité se font toujours plus précoces pour les hommes, même en période de conjoncture favorable à l'emploi. Cette situation

résulte d'abord d'un marché du travail et de la formation peu favorable aux plus de 50 ans. Elle est également liée aux différents dispositifs de retrait anticipé d'activité qui peuvent parfois tendre à banaliser la non activité des quinquagénaires. »

LES SENIORS DANS L'ENTREPRISE

— *Maintenir les seniors en emploi*

J. Gautié

Connaissance de l'emploi, n° 15, CEE, avril 2005.

« L'objectif affiché d'accroître le taux d'emploi des seniors dans les années à venir soulève la question de leur maintien en activité [...]. Si la question de leur coût (du fait notamment de la prime d'ancienneté) reste ouverte, il semble que les nouvelles formes d'organisation du travail et la codification des savoirs qu'elles entraînent ont pu contribuer à éroder ce qui faisait l'avantage comparatif des seniors [...]. L'intensification du travail et la disparition, dans de nombreux processus de production, des postes périphériques moins exigeants en terme de productivité rendent plus difficile l'aménagement des fins de carrières. »

— *Près d'un salarié privé sur cinq a plus de 50 ans en 2000*

P. Aubert

Insee première, n° 910, Insee, juillet 2003.

« En 2000, les salariés âgés de 50 ans et plus représentaient 18,4 % de l'ensemble des salariés du secteur privé, alors qu'ils n'étaient que 16 % cinq ans plus tôt. Plus représentés dans les secteurs industriels, la finance, les activités immobilières et la santé, ils sont en revanche moins nombreux dans les services. Ils sont plus souvent employés dans les grands établissements. Les salariés âgés occupent aussi en moyenne des postes plus qualifiés, surtout les hommes. Toutefois, dans quelques secteurs particuliers, ils sont très nombreux parmi les non qualifiés. Reflétant pour partie les différences de qualification, le coût salarial moyen des 50 ans et plus est supérieur à celui des autres salariés. L'écart est particulièrement marqué parmi les très qualifiés. »

— *Le vieillissement dans les entreprises*

O. Monso et M. Tomasini

Premières Synthèses, n° 09.2, Dares, février 2003.

« Les chefs d'entreprise considèrent qu'une augmentation de la part des salariés de plus de 50 ans aura des effets positifs sur le plan collectif. Les seniors pourront transmettre des savoir-faire spécifiques et entretenir une mémoire d'entreprise.

Néanmoins, les opinions sont plus réservées sur les effets d'un vieillissement de la main-d'œuvre sur la productivité du travail.

Malgré les améliorations apportées sur le plan collectif, les responsables doutent des performances économiques des salariés les plus âgés en raison des difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies. Cette dissociation entre productivité individuelle et apport au collectif résulte de l'organisation interne de l'établissement et de sa pyramide des âges. Plus l'effectif salarié est ancien et âgé, plus le chef d'entreprise appréhende les effets du vieillissement de ses salariés sur les coûts salariaux. »

— *Les établissements à main-d'œuvre qualifiée plus attentifs à la gestion prévisionnelle des effectifs selon l'âge*

L. Richet-Mastain

Premières Synthèses, n° 29.1, Dares, juillet 2003.

« Les responsables des établissements de dix salariés ou plus du secteur privé dont la main-d'œuvre est qualifiée prennent davantage en considération le problème du vieillissement de leur personnel et embauchent plus de salariés âgés de plus de 50 ans. Mais la pratique d'une gestion anticipée des âges dépend avant tout de la taille, du secteur d'activité et de la distribution des âges dans l'établissement. Même en cas de difficultés de recrutement, la plupart des chefs d'établissement restent réticents à accueillir des seniors, quelle que soit la qualification de leurs salariés. Une attitude assez générale pour ne pas être influencée par la taille, le secteur ni même l'âge du dirigeant de l'établissement. »

— *Peu d'initiatives en faveur des seniors dans les entreprises*

C. Minni et A. Topiol

Retraite et société, n° 37, octobre 2002.

« Une enquête menée par le ministère de l'Emploi montre que le vieillissement des effectifs n'est pas un sujet qui préoccupe beaucoup les entreprises. Si elles ne sont qu'une minorité à déclarer pratiquer une discrimination envers les seniors, il n'y a guère pour le moment de stratégie pour les maintenir en emploi plus longtemps. La mesure d'âge la plus répandue actuellement dans les entreprises est le recours aux cessations anticipées d'activité. Un accès plus important à la formation professionnelle, la transformation ou l'adaptation de postes de travail ou bien la mise en place pour les seniors d'horaires de travail plus souples restent encore des mesures peu fréquentes, qui concernent pour l'instant seulement quelques grandes entreprises. »

ACCÈS À LA FORMATION

— Les seniors entre formation et éviction

L. Behaghel

Connaissance de l'emploi, CEE, n° 14, avril 2005.

« Selon une idée reçue, les travailleurs âgés s'adaptent mal au changement technologique et organisationnel, handicap qui serait renforcé par un déficit de formation. La théorie économique est pour sa part plus nuancée : un changement rapide peut inciter à des formations plus fréquentes, mieux réparties sur la vie active et bénéficier ainsi aux seniors. Empiriquement, l'étude d'un échantillon d'entreprises de l'industrie met en évidence une double réponse au changement organisationnel et technologique : certains seniors sont évincés mais ceux qui restent sont davantage formés. »

— Dossier : l'emploi et la formation des salariés seniors

Actualités de la formation permanente,
n° 189, mars, avril 2004.

« Qu'ils soient appelés « seniors » ou « en seconde partie de carrière », la situation des salariés âgés est rarement anticipée. Dirigeants et recruteurs ont une vision négative des effets du vieillissement sur les performances. Le développement des carrières apparaît bloqué dès 40-45 ans. Peu de formations sont proposées au-delà de cet âge, ni demandées, car la représentation négative semble présente chez les intéressés eux-mêmes. Certes, certaines capacités fonctionnelles diminuent, la mémoire immédiate, les facultés d'observation, de concentration, d'association. Mais l'étendue des connaissances et du jugement peut les compenser. Surtout, ces évolutions sont très variables d'un individu à l'autre. La baisse de la motivation serait-elle le véritable handicap ? Des conditions doivent être remplies pour l'entretenir : des objectifs clairs, la reconnaissance, la communication interne. En formation, les seniors apprennent « d'une autre façon », en associant les apprentissages aux expériences antérieures. Ils privilégient la coopération plutôt que la compétition. Ces considérations prennent un sens nouveau à l'heure de ce retournement complet de perspective : très proche, le départ massif d'une génération à la retraite conduit les pouvoirs publics à faire passer le monde du travail d'une culture de départ précoce à une politique de maintien dans l'emploi. Ce peut être une véritable opportunité pour modifier profondément les conditions d'emploi et de travail de ces salariés en « seconde partie de carrière », et envisager

d'autres modes de gestion des âges. Ce qui reviendrait à appliquer ce que l'on appelle la gestion prévisionnelle des emplois. »

— L'accès des seniors à la formation continue

F. Lainé

Retraite et société, n° 37, octobre 2002.

« A partir de 45 ans, l'accès à la formation continue baisse pour les actifs en emploi et se réduit encore plus au-delà de 55 ans. Les chômeurs subissent cette même érosion dès 50 ans. La perspective de départ à la retraite pour un certain nombre de seniors joue défavorablement sur la formation. Toutes choses égales par ailleurs, l'accès à la formation professionnelle reste plus faible pour les travailleurs âgés. Ceci s'explique notamment par les pratiques de gestion de main-d'œuvre des employeurs qui ne sont pas enclins à investir dans la formation de travailleurs dont les perspectives de carrière deviennent limitées. Si les seniors expriment des besoins de formation moindres, il serait dangereux d'en conclure que leur faible accès à la formation s'explique uniquement par un désintérêt. »

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

— L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé

T. Coutrot et D. Waltisperger

Premières Synthèses, n° 08.1, Dares, février 2005.

« Plus du quart des personnes de 50 à 59 ans étaient sorties prématurément de l'emploi en mars 2002. En moyenne, l'état de santé de ces personnes est nettement moins bon que celui des actifs occupés du même âge. Plus de 40 % des seniors sans emploi déclarent souffrir d'une affection qui limite leur capacité de travail. Parmi eux, un sur cinq attribue la dégradation de son état de santé à un accident ou une maladie liés à son activité professionnelle passée. Plus d'un ouvrier sur trois, âgé de 50 à 59 ans, est sans emploi. Parmi eux, plus de la moitié déclarent souffrir d'une affection limitant leur capacité de travail. »

— Les conditions de travail des seniors

N. Guignon et A. Pailhé

Premières Synthèses, n° 19.2, Dares, mai 2004.

« Les travailleurs âgés jugent leurs conditions de travail plus favorablement que leurs cadets : leurs horaires sont plus prévisibles, ils disposent de plus d'autonomie, subissent moins de pénibilités

physiques ou mentales. Toutefois, de 1994 à 1998, l'intensité de leur travail a augmenté et leurs conditions de travail se sont dégradées, autant que pour les salariés plus jeunes. »

— *Parcours de travail et fin de vie active dans différentes générations*

A-F. Molinié

Quatre pages du CEE, n° 45, mai 2001.

« Ayant débuté tôt leur vie active, après une scolarité plus courte qu'actuellement, les salariés âgés d'aujourd'hui montrent trois caractéristiques. D'abord beaucoup ont été exposés durablement à des situations de travail pénibles. Désormais, ils sont aussi concernés de façon croissante par les contraintes de rythme et d'horaires. Enfin, ils sont confrontés aux changements fréquents de situation de travail.

C'est pourquoi, il est de plus en plus important de prévoir, pour cette catégorie qui va augmenter, non seulement des politiques adéquates de fin de vie active, mais aussi des situations de travail aménagées pour garantir la préservation de leur santé et leur efficacité au travail. »

— *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail*

S. Volkoff, A-F. Molinié et A. Jolivet

Cahiers du Centre d'études de l'emploi, Dossier n° 16, CEE, 2000.

« Si le vieillissement peut se traduire par une diminution des performances maximales, par des difficultés plus grandes à répondre et à s'adapter à l'environnement, les conditions de travail peuvent aggraver les déclinés ou au contraire les éviter ou les limiter. Plus que chaque contrainte isolément, c'est le cumul de ces contraintes tout au long du parcours professionnel qui pose problème. Une longue exposition à des contraintes fortes est en effet l'un des déterminants essentiels des déficiences. La performance dépend donc du travail antérieur et des conditions dans lesquelles se déroule le travail actuel. Un travailleur vieillissant met en place des stratégies spécifiques de façon à atteindre les objectifs de production fixés par l'entreprise, mais aussi des objectifs de préservation de sa santé ou de compensation de ses déficiences qu'il se fixe lui-même. Il peut s'agir de stratégies individuelles (compensation, contournement, prescriptions adaptées ou transgressées, anticipations) ou collectives (coopération variable selon les tâches et les moments, coactions synchronisées, remplacement). Ces microrégulations permettent à la fois l'efficacité individuelle et celle du système. »

POLITIQUES PUBLIQUES

— *Avant-projet du plan d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010*

http://www.liaisons-sociales.com/PDF/complement_1322_Doc_travail-emploi-seniors.pdf

À la suite du projet d'accord interprofessionnel relatif au travail des seniors proposé par les partenaires sociaux en octobre 2005, un groupe de travail réunissant les pouvoirs publics et les partenaires sociaux depuis décembre 2005, devrait aboutir en mars 2006 à la proposition d'un plan d'action concerté pour l'emploi des seniors pour 2006-2010. Le projet de ce plan d'action concerté articule trois orientations complémentaires :

- maintenir les seniors dans l'emploi ;
- favoriser le retour à l'emploi ;
- aménager les fins de carrière.

Au-delà du lancement de la campagne de sensibilisation à dimension nationale, différentes voies seraient empruntées pour favoriser le maintien dans l'emploi : la pratique des entretiens de deuxième partie de carrière et de bilan de compétences pour les salariés atteignant 45 ans ; la mobilisation des nouveaux outils de la formation professionnelle (VAE et période de professionnalisation) ; le développement des accords de GPEC ; la mobilisation et l'extension des dispositifs d'appui conseil pour les seniors dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi ; la limitation du recours aux cessations anticipées d'activité ; l'amélioration des conditions de travail.

Pour favoriser le retour à l'emploi, l'ANPE sera mobilisée pour développer l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus âgés. Les contrats aidés, notamment les CIE, seront d'avantage mobilisés. Pour dynamiser le marché du travail, le gouvernement propose que la contribution Delalande soit progressivement supprimée. La mise en œuvre d'un CDD d'une durée maximum de 18 mois, renouvelable une fois avec les salariés de plus de 57 ans, est proposée. Des nouvelles formes de travail (groupements d'employeurs, portage salarial, organismes soutenant le travail à temps partagé) seront développées. Pour aménager les fins de carrière, pratique du tutorat, possibilité d'utilisation du compte épargne-temps, mesures incitatives, renforçant en particulier l'attrait de la surcote, seraient facilitées.

— **Les seniors dans les emplois aidés :
des fins de carrière ancrées dans l'emploi**

S. Adjrad

Premières Synthèses, n° 38.3, Dares, septembre 2004.

« Depuis dix ans, les pouvoirs publics ont fortement mobilisé les dispositifs de la politique de l'emploi pour favoriser le retour à l'emploi des seniors : en 2002, les plus de 50 ans représentent 14 % des entrées en contrats emploi solidarité (CES), 29 % en contrats emploi consolidé (CEC) et 26 % en contrats initiative emploi (CIE). Ces contrats aidés sont utilisés pour assurer une fin de parcours professionnel pour ceux qui se retrouvent au chômage après une carrière souvent longue. Le CIE permet ainsi fréquemment aux seniors de retrouver un emploi dans le secteur marchand. Les petites entreprises accueillent ceux dont l'expérience professionnelle peut être rapidement réinvestie. Dans le secteur non marchand, l'offre des contrats aidés rend possible le maintien en activité des seniors les plus éloignés du marché du travail. »

— **Politique publique de l'emploi : le défi des seniors**

S. Adjrad

Premières Synthèses, n° 40.2, Dares, octobre 2003.

« Renforcer le taux d'activité des plus de 50 ans représente un défi pour la France qui enregistre l'âge de cessation d'activité la plus précoce d'Europe. Avant 1994, les politiques de l'emploi ont principalement soutenu le retrait des seniors du marché du travail. Durant les dix dernières années, l'embauche des seniors en contrat aidé a fortement progressé. Ceci a permis d'amener le taux d'emploi des 50-69 ans à 43 % en 2001. Mais au final, sur cette période aucun redéploiement n'est intervenu entre politique de retrait d'activité (dite politique « passive ») et politique favorisant le maintien sur le marché du travail (dite politique « active »). »

— **Poursuite de la baisse des préretraites en 2002**

D. Anglaret

Premières Synthèses, n° 04.1, Dares, janvier 2004.

« Pour la première fois depuis presque 10 ans, le nombre de personnes relevant d'un dispositif public de préretraite est inférieur à 200 000 : fin 2002, elles ne sont plus que 181 500, soit 11,3 % de moins en un an. [...] Les préretraites s'adressent toujours en très grande majorité à des hommes et concernent surtout les employés

et les ouvriers, le secteur de l'industrie ainsi que les grands établissements... Passé 55 ans, les entrées en chômage indemnisé sont désormais beaucoup plus nombreuses qu'en préretraite : 103 600 personnes de plus de 55 ans ont commencé à percevoir l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en 2002, soit 26 500 personnes de plus qu'en 2001 (+34,3 %). Parmi les 522 700 chômeurs indemnisés de 55 ans et plus, 377 900 sont dispensés de recherche d'emploi fin 2002 et sont donc placés hors de l'activité. Ce nombre est en augmentation de 3,6 % en un an. »

— **Accroître l'emploi des seniors : entre volontés et difficultés**

P. Marioni

Premières Synthèses, n° 04.1, Dares, janvier 2005.

« La proportion des seniors en emploi reste plus faible en France que dans beaucoup d'autres pays européens. Depuis quelques années, les pouvoirs publics cherchent à faire participer davantage les seniors à l'activité et à assurer ainsi le financement des systèmes de protection sociale. Ils ont réformé les retraites et limité le recours aux préretraites.

Cependant, les cessations anticipées d'activité sont encore fréquentes et les recrutements des seniors modestes. Leur productivité ne semble pas plus faible que celle de leurs cadets, mais les entreprises sont toujours réticentes à embaucher des salariés âgés. Les seniors, surtout les moins qualifiés, expriment aussi parfois leur lassitude par rapport à la vie au travail. Ils ont aussi plus de difficultés à bénéficier de promotions professionnelles.

Augmenter la proportion de seniors en emploi passe par la mise en œuvre de politiques agissant sur les comportements spontanés des acteurs sociaux. Celles-ci doivent jouer sur tous les déterminants de l'offre et de la demande de travail : incitation à poursuivre son activité, formation, organisation et conditions d'exercice du travail, lutte contre les stéréotypes sociaux... C'est ce que nous montrent certaines expériences menées chez nos partenaires européens. »

— **Gestion des âges et politiques de l'emploi**
Rapport annuel de l'IGAS, 2004.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/044000575/0000.pdf>

Ce rapport analyse les conséquences des évolutions démographiques actuelles sur les conditions de travail, l'organisation du travail et la formation professionnelle et s'intéresse aux leviers dont

disposent les pouvoirs publics pour garantir l'équilibre des âges dans l'emploi.

Il s'articule en trois parties :

- les enjeux du vieillissement,
- l'état des pratiques,
- des perspectives pour l'action.

— **Le Plan national d'action pour l'emploi (PNAE) 2004**

http://www.travail.gouv.fr/fse/b_connaitre/pnae2004.pdf

INTERNATIONAL

— **Vieillesse et politique de l'emploi : vivre et travailler plus longtemps**

OCDE, 2006

L'OCDE a réalisé dans 21 pays, au cours des années 2003 à 2005, un examen thématique relatif au vieillissement actif. Ce rapport propose une synthèse des enseignements transversaux de ces travaux. Des rapports nationaux ont par ailleurs été publiés par l'OCDE.

Le diagnostic de l'OCDE est que l'emploi des seniors serait entravé par trois obstacles majeurs : les contre-incitations financières, les réticences des employeurs, la faible employabilité. Après avoir analysé les données et les travaux et politiques conduits dans les différents pays, l'OCDE formule des recommandations dans ces trois domaines.

Les gouvernements doivent veiller à ce que les pensions et les autres dispositifs sociaux favorisent la poursuite d'une activité au-delà d'un certain âge au lieu d'avoir l'effet inverse. Ils devraient

aussi consacrer davantage de ressources pour aider les demandeurs d'emploi âgés à retrouver du travail.

Les employeurs doivent mettre fin à la discrimination et adapter les conditions de travail à la diversité des âges des salariés. Il conviendrait de remettre en question la mise à la retraite d'office car elle est incompatible avec l'objectif général visant à laisser une plus grande latitude aux salariés sur leurs choix au moment de leur départ en retraite.

Les seniors doivent eux-mêmes changer d'attitude vis-à-vis du prolongement de la vie active et de l'acquisition de nouvelles compétences. Les inégalités d'accès à la formation selon l'âge doivent être en particulier corrigées.

— **L'emploi des travailleurs âgés, mesures ciblées et dispositifs généraux. L'exemple de l'Europe du Nord**

V. Delteil et D. Redor

Premières Synthèses, n° 21.2, Dares, mai 2005.

« Pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés, les pays d'Europe du Nord ont mis en place des dispositifs qui influent sur les pratiques des entreprises. Les uns relèvent de la taxation, les autres de la réglementation. Une approche globale du marché du travail se substitue toutefois progressivement à ces politiques ciblées sur les seuls seniors. Deux modèles s'opposent. Le premier, scandinave, met en avant la formation et les conditions de travail tout au long de la vie en s'appuyant sur la négociation collective. Le second, anglo-saxon, repose davantage sur le calcul économique des entreprises, avec des mesures financières d'incitation à l'emploi ou de désincitations aux licenciements. »

- 35 | Tableau 1 Taux de chômage
- 35 | Tableau 2 Évolution du taux de chômage par tranche d'âge
- 35 | Tableau 3 Demandes en fin de mois par catégorie
- 35 | Tableau 4 Demandes enregistrées par catégorie
- 36 | Tableau 5 Demandes enregistrées par motif d'inscription
- 36 | Tableau 6 Demandes en fin de mois par ancienneté de chômage
- 36 | Tableau 7 Demandes en fin de mois par région
- 37 | Tableau 8 Demandes en fin de mois par sexe
- 37 | Tableau 9 Demandes en fin de mois par niveau de formation
- 37 | Tableau 10 Demandes en fin de mois par qualification
- 37 | Tableau 11 Demandes en fin de mois par nationalité
- 38 | Tableau 12 Demandes en fin de mois selon le handicap
- 38 | Tableau 13 Demandes en fin de mois selon le statut RMI
- 38 | Tableau 14 Demandes en fin de mois par catégorie professionnelle
- 39 | Tableau 15 Entrées en PAP par phase et part de l'accompagnement renforcé
- 39 | Tableau 16 Actions réalisées
- 39 | Tableau 17 Mises en relation sur des offres d'emploi
- 39 | Tableau 18 Mises en relation sur des offres d'emploi selon la nature du contrat

Tableau 1
Taux de chômage

DÉCEMBRE 2004	MOINS DE 25 ANS	25 À 49 ANS	50 ANS ET PLUS	TOTAL
Hommes	21,7 %	7,9 %	6,8 %	9,1 %
Femmes	24,3 %	10,4 %	7,7 %	11,0 %
TOTAL	22,8 %	9,1 %	7,2 %	10,0 %

Source : Insee, France métropolitaine

Tableau 2
Évolution du taux de chômage par tranche d'âge

	MOINS DE 25 ANS	25 À 49 ANS	50 ANS ET PLUS	TOTAL
Décembre 2001	18,8 %	8,1 %	6,5 %	8,8 %
Décembre 2002	19,9 %	8,5 %	7,2 %	9,3 %
Décembre 2003	21,6 %	9,1 %	7,5 %	10,0 %
Décembre 2004	22,8 %	9,1 %	7,2 %	10,0 %

Source : Insee, France métropolitaine

Tableau 3
Demandes en fin de mois par catégorie

DÉCEMBRE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Catégorie 1	2 513 221	341 922	13,6 %	54,7 %	59,1 %
Catégorie 2	450 751	115 014	25,5 %	18,4 %	11,0 %
Catégorie 3	299 711	53 422	17,8 %	8,5 %	6,9 %
Catégorie 4	166 633	7 537	4,5 %	1,2 %	3,9 %
Catégorie 5	100 446	19 268	19,2 %	3,1 %	2,5 %
Catégorie 6	477 338	47 806	10,0 %	7,6 %	11,5 %
Catégorie 7	84 084	22 963	27,3 %	3,7 %	2,0 %
Catégorie 8	122 721	17 615	14,4 %	2,8 %	3,2 %
TOTAL	4 214 905	625 547	14,8 %	100,0 %	100,0 %
Sous-total cat. 1, 2, 3, 6, 7 et 8	3 947 826	598 742	15,2 %	100 %	100 %
dont cat. 1, 2 et 3	3 263 683	510 358	15,6 %	85,2 %	76,9 %
dont cat. 6, 7 et 8	684 143	88 384	12,9 %	14,8 %	16,7 %
dont cat. 2 et 7	534 835	137 977	25,8 %	23,0 %	12,9 %

Source : ANPE, France métropolitaine

Tableau 4
Demandes enregistrées par catégorie

ANNÉE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Catégorie 1	4 529 038	384 045	8,5 %	72,5 %	81,9 %
Catégorie 2	518 221	95 912	18,5 %	18,1 %	10,6 %
Catégorie 3	443 069	50 088	11,3 %	9,4 %	7,4 %
TOTAL	5 490 328	530 045	9,7 %	100,0 %	100,0 %

Source : ANPE, France métropolitaine

Tableau 5
Demandes enregistrées par motif d'inscription

ANNÉE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Licenciement économique	348 839	78 320	22,5 %	14,8 %	7,3 %
Autre licenciement	681 058	120 207	17,7 %	22,7 %	14,0 %
Démission	297 524	15 762	5,3 %	3,0 %	5,8 %
Fin de contrat	1 482 339	112 787	7,6 %	21,3 %	25,5 %
Fin de mission	452 310	21 457	4,7 %	4,0 %	7,6 %
Première entrée	423 737	7 275	1,7 %	1,4 %	3,8 %
Reprise d'activité	192 497	16 459	8,6 %	3,1 %	4,2 %
Autre cas	1 612 024	157 778	9,8 %	29,8 %	31,9 %
TOTAL	5 490 328	530 045	9,7 %	100,0 %	100,0 %

Source : ANPE, France métropolitaine - DEE - catégories 1, 2 et 3

Tableau 6
Demandes en fin de mois par ancienneté de chômage

DÉCEMBRE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Inférieure à 6 mois	1 770 080	175 651	9,9 %	29,3 %	42,3 %
6 mois à moins de 1 an	748 714	101 009	13,5 %	16,9 %	20,3 %
1 an à moins de 2 ans	800 808	139 414	17,4 %	23,3 %	21,6 %
2 ans et plus	628 224	182 668	29,1 %	30,5 %	15,8 %
Sous-total 1 an et plus	1 429 032	322 082	22,5 %	53,8 %	37,4 %
TOTAL	3 947 826	598 742	15,2 %	100,0 %	100,0 %

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 7
Demandes en fin de mois par région

DÉCEMBRE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	Part des chômeurs de longue durée	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Île-de-France	772 609	125 321	16,2 %	54,9 %	37,9 %
Champagne-Ardenne	86 987	13 468	15,5 %	58,1 %	40,3 %
Picardie	127 719	18 546	14,5 %	54,8 %	41,3 %
Haute-Normandie	129 213	18 742	14,5 %	57,1 %	41,5 %
Centre	150 836	24 190	16,0 %	53,5 %	37,5 %
Basse-Normandie	91 365	13 950	15,3 %	57,5 %	38,7 %
Bourgogne	95 922	15 684	16,4 %	55,5 %	38,9 %
Nord-Pas de Calais	295 627	38 971	13,2 %	56,6 %	40,5 %
Lorraine	133 755	19 885	14,9 %	50,8 %	33,4 %
Alsace	101 428	14 505	14,3 %	48,4 %	33,4 %
Franche-Comté	66 441	10 237	15,4 %	53,6 %	37,1 %
Pays de la Loire	210 573	30 790	14,6 %	54,7 %	36,7 %
Bretagne	177 602	26 224	14,8 %	56,1 %	37,0 %
Poitou-Charentes	109 822	16 688	15,2 %	56,5 %	41,4 %
Aquitaine	210 124	31 836	15,2 %	55,1 %	38,7 %
Midi-Pyrénées	180 959	27 059	15,0 %	54,7 %	38,8 %
Limousin	37 874	6 215	16,4 %	57,2 %	39,9 %
Rhône-Alpes	344 781	52 011	15,1 %	49,9 %	33,5 %
Auvergne	78 242	11 891	15,2 %	56,2 %	40,0 %
Languedoc-Roussillon	196 673	29 102	14,8 %	52,7 %	37,0 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	333 678	51 390	15,4 %	48,1 %	34,5 %
Corse	15 596	2 037	13,1 %	35,4 %	25,5 %
FRANCE MÉTROPOLITAINE	3 947 826	598 742	15,2 %	53,8 %	38,0 %
DOM	213 289	20 235	9,5 %	59,9 %	46,6 %
FRANCE ENTIÈRE	4 161 115	618 977	14,9 %	54,0 %	38,0 %

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 8
Demandes en fin de mois par sexe

DÉCEMBRE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Hommes	1 863 321	283 952	15,2 %	47,4 %	46,5 %
Femmes	2 084 505	314 790	15,1 %	52,6 %	53,5 %
TOTAL	3 947 826	598 742	15,2 %	100,0 %	100,0 %

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 9
Demandes en fin de mois par niveau de formation

DÉCEMBRE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Niveau VI	557 804	203 738	36,5 %	34,0 %	12,2 %
Niveau V bis	276 935	44 249	16,0 %	7,4 %	6,9 %
Niveau V	1 458 681	185 696	12,7 %	31,0 %	37,0 %
Niveau IV	726 203	73 093	10,1 %	12,2 %	18,0 %
Niveau III	449 046	38 378	8,5 %	6,4 %	12,0 %
Niveau II et I	438 333	50 034	11,4 %	8,4 %	13,2 %
Non précisé	40 824	3 554	8,7 %	0,6 %	0,7 %
TOTAL	3 947 826	598 742	15,2 %	100,0 %	100,0 %

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 10
Demandes en fin de mois par qualification

DÉCEMBRE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Manoeuvres et ouvriers spécialisés	423 104	63 294	15,0 %	10,6 %	10,2 %
Ouvriers qualifiés	470 484	86 421	18,4 %	14,4 %	11,6 %
Employés qualifiés	776 102	93 658	12,1 %	15,6 %	18,5 %
Employés non qualifiés	1 560 384	227 592	14,6 %	38,0 %	40,6 %
Techniciens et agents de maîtrise	365 961	49 266	13,5 %	8,2 %	10,0 %
Cadres	316 716	76 118	24,0 %	12,7 %	8,5 %
Non précisé	35 075	2 393	6,8 %	0,4 %	0,6 %
TOTAL	3 947 826	598 742	15,2 %	100,0 %	100,0 %

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 11
Demandes en fin de mois par nationalité

DÉCEMBRE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Français	3 516 926	523 570	14,9 %	87,4 %	87,7 %
Etrangers de l'Union européenne	69 153	16 223	23,5 %	2,7 %	1,9 %
Autres étrangers	354 595	58 300	16,4 %	9,7 %	10,2 %
Non déterminés	7 152	649	9,1 %	0,1 %	0,2 %
<i>Sous-total étrangers</i>	<i>430 900</i>	<i>75 172</i>	<i>17,4 %</i>	<i>12,6 %</i>	<i>12,3 %</i>
TOTAL	3 947 826	598 742	15,2 %	100,0 %	100,0 %

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 12
Demandes en fin de mois selon le handicap

DÉCEMBRE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Travailleur handicapé	279 755	81 351	29,1%	13,6%	7,1%
Non travailleur handicapé	3 668 071	517 391	14,1%	86,4%	92,9%
TOTAL	3 947 826	598 742	15,2%	100,0%	100,0%

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 13
Demandes en fin de mois selon le statut RMI

DÉCEMBRE 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
RMI	396 806	48 811	12,3%	8,2%	12,8%
Non RMI	3 551 020	549 931	15,5%	91,8%	87,2%
TOTAL	3 947 826	598 742	15,2%	100,0%	100,0%

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 14
Demandes en fin de mois par catégorie professionnelle

DÉCEMBRE 2004	DEFM 50 ans et plus	% des 50 ans et plus	Poids de la catégorie	PART DES ÉTRANGERS		PART DES HANDICAPÉS	
				50 ans et plus	25-49 ans	50 ans et plus	25-49 ans
11. Services aux personnes et à la collectivité	138 586	20,6%	23,1%	17,5%	18,2%	16,7%	8,9%
12. Services administratifs et commerciaux	78 058	14,5%	13,0%	2,7%	5,9%	15,4%	8,8%
13. Personnel de l'industrie hôtelière	23 130	12,4%	3,9%	19,7%	17,7%	9,9%	5,7%
14. Personnel de la distribution et de la vente	48 451	11,7%	8,1%	4,4%	9,2%	11,8%	6,3%
21. Professionnels des arts et du spectacle	17 853	11,0%	3,0%	6,2%	5,8%	3,3%	2,0%
22. Professionnels de la formation initiale et continue	11 040	14,3%	1,8%	9,8%	9,5%	8,9%	3,0%
23. Professionnels de l'intervention sociale...	9 051	7,2%	1,5%	4,9%	5,0%	13,4%	4,7%
24. Professions paramédicales	4 457	8,8%	0,7%	5,7%	10,7%	9,8%	4,3%
31. Professions médicales	1 823	16,2%	0,3%	5,6%	8,5%	3,4%	1,5%
32. Cadres administratifs, communication et information	29 155	13,0%	4,9%	4,5%	6,8%	4,5%	2,7%
33. Cadres commerciaux	29 785	22,8%	5,0%	3,0%	5,5%	3,4%	1,9%
41. Agriculture - Pêche	18 701	16,8%	3,1%	22,3%	11,2%	19,0%	14,6%
42. BTP - Extraction	28 631	14,3%	4,8%	39,6%	27,6%	12,1%	5,9%
43. Personnel du transport et de la logistique	46 316	13,2%	7,7%	14,1%	13,9%	19,8%	9,8%
44. Personnel de la mécanique, de l'électronique...	36 720	15,6%	6,1%	13,3%	13,1%	19,0%	9,8%
45. Personnel des industries de process	16 862	16,2%	2,8%	12,6%	11,5%	19,8%	8,9%
46. Personnel des autres industries	14 315	28,9%	2,4%	26,6%	28,6%	11,4%	6,7%
47. Personnel de type artisanal	10 138	15,1%	1,7%	13,2%	14,7%	15,0%	8,3%
51. Maîtrise industrielle	3 034	38,9%	0,5%	5,1%	8,0%	8,5%	4,7%
52. Techniciens industriels	8 071	9,8%	1,3%	6,7%	9,5%	12,6%	8,4%
53. Cadres techniques de l'industrie	12 510	19,8%	2,1%	2,9%	6,3%	4,1%	1,5%
61. Techniciens, agents de maîtrise et cadres hors industrie	9 948	19,1%	1,7%	7,5%	9,3%	10,3%	6,9%
Non renseigné	2 107	7,6%	0,4%	16,7%	20,7%	3,7%	1,2%
TOTAL	598 742	15,2%	100,0%	12,6%	12,3%	13,6%	7,1%

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - Catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 15

Entrées en PAP par phase et part de l'accompagnement renforcé

EN 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	Part en accompagnement renforcé	
	Total	50 ans et plus		Total	50 ans et plus
Phase 1	2 703 610	297 293	11,0%	12,5%	9,1%
Phase 2	1 845 840	258 772	14,0%	15,4%	13,6%
Phase 3	1 385 139	256 251	18,5%	15,6%	13,9%
Phase 4	602 417	147 009	24,4%	15,9%	14,0%
Phase 5 et plus	106 757	31 883	29,9%	16,8%	14,5%
TOTAL	6 643 763	991 208	14,9%	14,3%	12,4%

Source : ANPE, France métropolitaine - DEFM - catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8

Tableau 16

Actions réalisées

EN 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus
	Total	50 ans et plus	
Ateliers	1 244 472	167 439	13,5%
Evaluation	270 177	25 947	9,6%
Accompagnement	977 280	119 203	12,2%
Autre action	4 179 457	697 350	16,7%
Information	136 631	19 422	14,2%
Formation	424 199	28 701	6,8%
Appui social	75 518	11 100	14,7%
Validation des acquis de l'expérience	531	83	15,6%
Initiation à Internet	19 908	4 986	25,0%
TOTAL	7 327 969	1 074 206	14,7%

Source : ANPE, France métropolitaine

Tableau 17

Mises en relation sur des offres d'emploi

EN 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus
	Total	50 ans et plus	
Mises en relation	9 737 558	988 289	10,1%
Mises en relation positives	750 092	75 458	10,1%

Source : ANPE, France métropolitaine

Tableau 18

Mises en relation sur des offres d'emploi selon la nature du contrat

EN 2004	EFFECTIFS		Part des 50 ans et plus	STRUCTURE	
	Total	50 ans et plus		50 ans et plus	25-49 ans
Contrat de travail normal	8 436 876	818 374	9,7%	83,0%	89,2%
Offre saisonnière	253 743	21 986	8,7%	2,2%	2,4%
Emploi non salarié	24 722	3 783	15,3%	0,4%	0,3%
G.E.I.Q.	279	27	9,7%	0,0%	0,0%
Aide dégressive à l'employeur	4 418	1 382	31,3%	0,1%	0,0%
Contrat emploi solidarité (CES)	500 507	98 457	19,7%	10,0%	5,5%
Contrat initiative emploi (CIE)	77 667	17 711	22,8%	1,8%	0,8%
Contrat emploi consolidé (CEC)	23 281	6 829	29,3%	0,7%	0,2%
Contrat d'insertion économique	64 260	8 539	13,3%	0,9%	0,7%
CES-CEC insertion économique	38 356	5 741	15,0%	0,6%	0,4%
Contrat initiative local	5 241	681	13,0%	0,1%	0,1%
Contrat de qualification adulte	5 459	299	5,5%	0,0%	0,1%
Contrat de professionnalisation adulte	945	74	0,0%	0,0%	0,0%
Formation préalable à l'embauche	14 956	1 162	7,8%	0,1%	0,2%
Stage d'accès à l'entreprise	4 401	251	5,7%	0,0%	0,0%
Revenu minimum d'activité	3 112	395	12,7%	0,0%	0,0%
TOTAL	9 458 223	985 691	10,4%	100,0%	100,0%

Source : ANPE, France métropolitaine

L'OBSERVATOIRE de l'ANPE

Les PUBLICATIONS

- MÉTIERS** > Les métiers qui bougent octobre 2003
juin 2002/mars 2001/mars 2000/février 1999
Le marché du travail des informaticiens juin 2000
- EMPLOI & ACTIVITÉ** > Les employeurs qui recrutent par Internet avril 2005
Chômage et territoire : cartographie 2003 juillet 2004
juillet 2002
Les anticipations des entreprises février 2005
février 2004/février 2003/février 2002
mars 2001/mars 2000/septembre 1999/avril 1999
Les emplois difficiles à pourvoir et les établissements recruteurs octobre 2001
Les difficultés de recrutement :
tensions et réajustements sur le marché du travail février 2001
Y a-t-il des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs ? février 2000
Les demandeurs d'emploi qui exercent des activités réduites décembre 1998
Approches du recrutement décembre 1998
- PUBLICS** > Les demandeurs d'emploi des métiers du spectacle novembre 2005
Le chômage des personnes handicapées - Portrait statistique septembre 2005
juin 2001
Les demandeurs d'emploi étrangers mars 2005
Le chômage des femmes - Portrait statistique décembre 2003
octobre 2000
Le chômage des jeunes - Portrait statistique février 2003
Les demandeurs d'emploi bénéficiaires du RMI - Portrait statistique juin 2002
Les chômeurs et le chômage juillet 2000
Le chômage des jeunes à partir du fichier historique juin 2000
- ACTES DES ENTRETIENS DE L'EMPLOI** > Migrations internationales et gestion de l'emploi
Les 4^{èmes} Entretiens de l'Emploi 23 et 24 mars 2005
Transitions et trajectoires : temps et enjeux de la mobilité professionnelle
Les 3^{èmes} Entretiens de l'Emploi 19 et 20 mars 2003
Le recrutement dans le nouveau contexte économique et technologique
Les 2^{èmes} Entretiens de l'Emploi 13 et 14 mars 2001
Les transformations du marché du travail
Les 1^{ers} Entretiens de l'Emploi 30 et 31 mars 1999
- DOSSIERS DOCUMENTAIRES** > Migrations internationales et gestion de l'emploi février 2005
La précarité de l'emploi novembre 2002
Les centres d'appels juin 2001
Les difficultés de recrutement février 2001

>>>> disponible sur anpe.fr/observatoire

LES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS

Le taux de chômage des seniors, moins élevé que celui des plus jeunes, ne décrit que partiellement leur situation sur le marché du travail. Moins exposés au risque de perdre leur travail, une fois au chômage ils ont en effet plus de difficultés à retrouver un emploi.

A la lumière des caractéristiques de leur demande d'emploi et de leur profil socioprofessionnel, cette étude dresse un portrait statistique des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus.

