



Les seniors et l'emploi : la réalité d'aujourd'hui, un enjeu pour demain



REPÈRES

- ✚ Seuls 34 % des Bas-Normands âgés de 55 à 64 ans ont un emploi en 2005. Inférieur à la moyenne nationale (37 %), ce taux d'emploi est bien loin de la cible de 50 % fixée à Lisbonne en 2000 pour l'horizon 2010.
- ✚ Fin 2006, 22 700 quinquagénaires ne sont plus présents sur le marché du travail bas-normand du fait d'une sortie anticipée d'activité (préretraite, dispense de recherche d'emploi).
- ✚ Les seniors demandeurs d'emploi sont en majorité des chômeurs de longue durée : en Basse-Normandie fin 2006, 55 % sont inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an.
- ✚ En 2005, près de 87 000 salariés bas-normands (hors Fonction Publique d'État) ont atteint ou dépassé l'âge de 50 ans. Leur remplacement d'ici 2015 sera particulièrement un enjeu dans l'automobile, la finance ou encore les collectivités locales, les seniors y occupant aujourd'hui près d'un emploi sur trois.
- ✚ Artisans, exploitants agricoles, chefs d'entreprise : environ quatre sur dix ont aujourd'hui plus de 50 ans. Assurer la reprise de leurs entreprises à leur départ en retraite est nécessaire au maintien de l'activité, notamment dans le monde rural.

Jamais dans l'histoire, la Basse-Normandie n'a abrité autant de personnes de plus de 50 ans, et pourtant la part des personnes âgées dans la population continuera à augmenter à l'avenir. En France comme dans la région, le nombre de retraités va s'accroître alors que le nombre de personnes en activité diminuera, soumettant le système de retraite à des tensions croissantes, notamment quant à son financement. Un des leviers retenus par les pouvoirs publics pour desserrer cette contrainte est de retarder les départs en retraite,

d'encourager le maintien en activité des personnes les plus âgées et de faciliter leur retour à l'emploi lorsqu'elles sont au chômage.

Moins actifs dès 55 ans

Cette préoccupation rejoint l'objectif européen fixé à Lisbonne en 2000 qui est d'atteindre à l'horizon 2010 un taux d'emploi de 50 % pour l'ensemble des 55-64 ans. Si, à mi-parcours, la France reste loin de la cible (à seulement

Population en 2005 et 2030 en Basse-Normandie

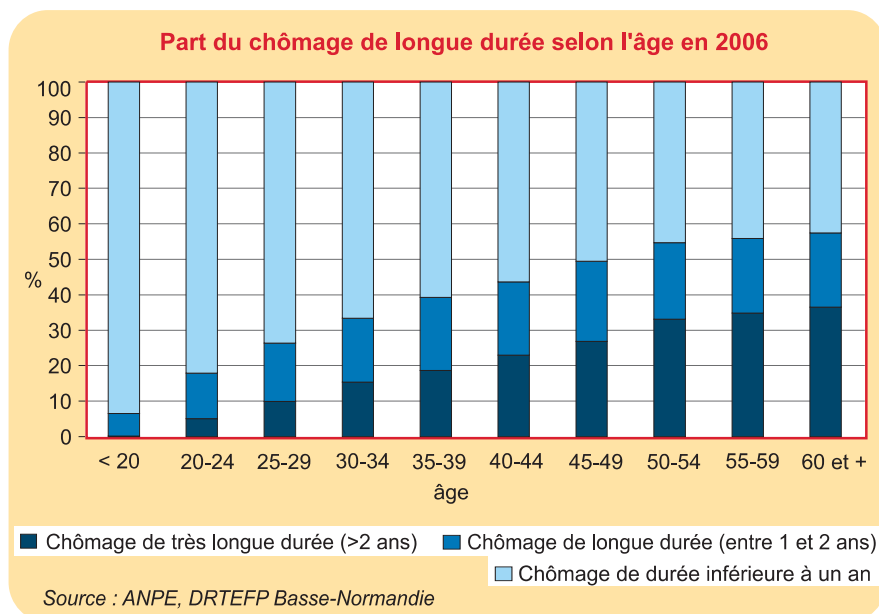
Classes d'âges	Part de la population en 2005 (en %)	Part de la population en 2030 (en %)	Evolution 2005-2030 (en points)	Evolution 2005-2030 (en nombre)
Moins de 20 ans	24,9	21,1	- 3,8	- 47 190
De 20 à 59 ans	52,7	45,1	- 7,7	- 94 710
60 ans et plus	22,4	33,8	+ 11,5	+ 177 530
Total	100,0	100,0	0,0	+ 35 630

Source : Insee, Estimations localisées de population 2005 et projections de population Omphale - scenario central

37 %), la Basse-Normandie est sur ce plan plus en retard encore (34 %). En 2005, seule la moitié des Bas-normands âgés de 55 à 59 ans occupe encore un emploi, et à peine un sur dix avant 60 et 64 ans. Avant 55 ans, les Bas-Normands et Bas-Normandes sont pourtant tout aussi actifs que les Français et Françaises moyens. Mais au-delà, ils sont plus nombreux dans la région à partir en retraite avant l'âge légal.

Le poids des sorties anticipées d'activité

L'usage des préretraites, longtemps répandu, est désormais fortement encadré. Les retraits du monde du travail avant l'âge légal sont de plus en plus limités à des travailleurs ayant connu des conditions de travail pénibles ou dangereuses, ou employés dans des établissements en très grande difficulté. Ces conditions s'appliquent particulièrement à la région, du fait notamment des restructurations récentes de certains de ses pans industriels, ou encore du poids de sa filière automobile. Ainsi, les cessations anticipées d'activité liées à l'amiante sont-elles fréquentes dans la région, par exemple. Depuis l'instauration du dispositif en 1999, plus de 2 000 salariés ou anciens salariés exposés à l'amiante au cours de leur vie professionnelle (dont 500 pour la seule année 2006) ont pu partir en retraite dès 50 ans. Même si leurs conditions d'obtention se sont durcies au fil du temps, réduisant leur impact, d'autres dispositifs ont eu un certain succès dans la région. Depuis son élaboration en 2000, plus de 2 000 personnes de moins de 60 ans, pour la plupart issues du secteur automobile, ont ainsi adhéré au dispositif CATS (Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés). Les possibilités de départ anticipé en



retraite pour carrière longue introduites par la loi du 21 août 2003 ont également un impact particulièrement fort dans la région. En trois années, de 2004 à 2006, près de 11 000 Bas-Normands en ont bénéficié. Au total, fin 2006, 22 700 personnes de moins de 60 ans ne sont plus présentes sur le marché du travail bas-normand du fait d'une sortie anticipée d'activité. Parmi elles, environ 9 000 chômeurs allocataires de 55 ans ou plus bénéficient d'une dispense de recherche d'emploi qui les soustrait à l'obligation de chercher un emploi jusqu'à leur départ en retraite.

La difficulté à retrouver un emploi

A partir de 55 ans, l'arrêt de recherche d'emploi représente d'ailleurs la principale cause de sortie du chômage. C'est

le cas près de six fois sur dix en Basse-Normandie, alors qu'à peine une sortie sur cinq correspond à une reprise d'emploi. Quand les seniors sortent du chômage, c'est donc davantage vers l'inactivité que vers l'emploi. Toutefois, au 31 décembre 2006, en Basse-Normandie, plus de 12 000 personnes âgées de 50 ans ou plus à la recherche d'un emploi sont encore inscrites à l'ANPE, qu'elles soient, ou non, immédiatement disponibles sur le marché du travail. La principale cause d'inscription pour ces seniors est le licenciement : trois entrées au chômage sur dix pour les seniors relèvent de ce motif contre une sur dix pour les moins de 50 ans. Ces renvois marquent souvent une rupture nette dans leur vie professionnelle, et une fois leur emploi perdu, ils rencontrent beaucoup de difficultés à se reclasser. Plus de la moitié (55 %) des seniors demandeurs d'emploi sont ain-

Taux d'emploi au 1^{er} janvier 2005

Classes d'âges	Basse-Normandie			France métropolitaine		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
30 à 49 ans	89 %	76 %	83 %	88 %	75 %	82 %
50 à 54 ans	84 %	71 %	78 %	84 %	70 %	77 %
55 à 59 ans	55 %	48 %	51 %	59 %	49 %	54 %
60 à 64 ans	9 %	10 %	9 %	14 %	12 %	13 %
55 à 64 ans	37 %	32 %	34 %	41 %	34 %	37 %

Champ : population des ménages

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004-2006



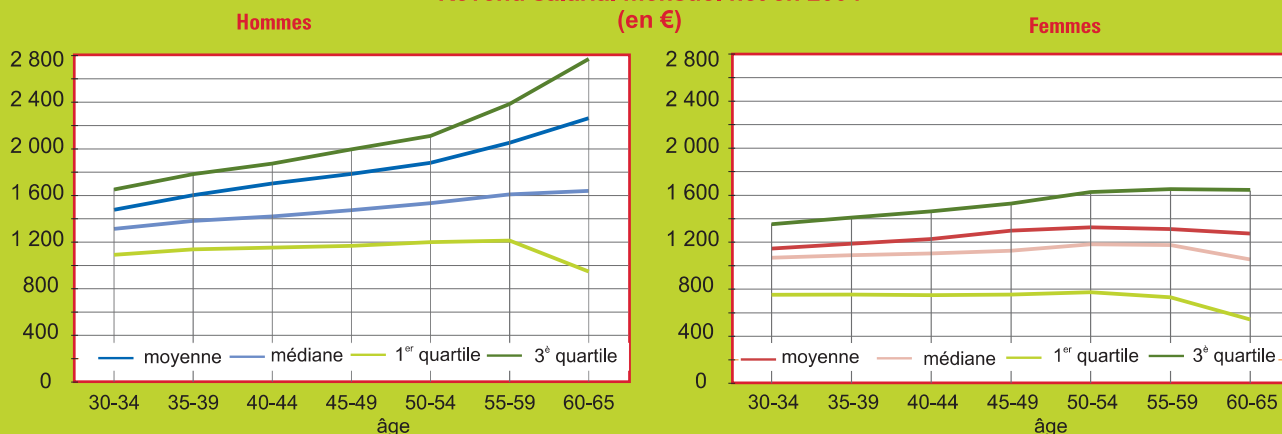
ZOOM

Les seniors en emploi salarié : plus souvent cadres, travaillant davantage à temps partiel

Les seniors encore en emploi travaillent plus souvent à temps partiel. Même si le travail à temps complet ou quasi-complet (supérieur à 80 %) reste la règle pour les trois quarts d'entre eux, le temps partiel réduit ou très réduit (inférieur au mi-temps) devient un peu plus fréquent, surtout à partir de 55 ans : les salariés quinquagénaires travaillent davantage que leurs cadets dans le secteur des services, un secteur où le temps partiel est particulièrement courant. A l'approche de la soixantaine, de nombreux salariés des secteurs industriels se sont déjà retirés du

monde du travail et les ouvriers sont souvent les premiers à le quitter. A contrario, les cadres partent en retraite plus tard. Leur poids s'accroît donc avec l'âge, les progressions de carrière venant de surcroît gonfler les rangs des cadres quinquagénaires. Les revenus salariaux moyens sont à l'aune de ce changement de profil des salariés et augmentent en conséquence. Le phénomène reste cependant très masculin. Chez les femmes salariées, l'élévation avec l'âge du niveau de qualification des emplois est beaucoup moins marquée, et les salaires diffèrent peu d'une génération à l'autre.

Revenu salarial mensuel net en 2004



médiane : la moitié des salariés perçoivent un salaire inférieur, l'autre moitié un salaire supérieur
1^{er} quartile : un quart des salariés perçoivent un salaire inférieur, trois quarts un salaire supérieur
3^e quartile : trois quarts des salariés perçoivent un salaire inférieur, un quart un salaire supérieur

Source : Insee, DADS 2004

si inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an, et la plupart de ceux-ci le sont même depuis plus de deux ans. Même dans le cadre de plans sociaux, le reclassement professionnel des seniors s'avère plus délicat que celui des salariés plus jeunes.

Les pouvoirs publics tentent pourtant de favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des publics en difficulté, au travers de mesures spécifiques d'incitation à l'embauche, passant essentiellement par des avantages financiers mais aussi par un accompagnement renforcé. Cela comprend notamment des contrats aidés comme le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ou le Contrat d'avenir dans le secteur non marchand, le Contrat Initiative Emploi dans le secteur marchand, ou encore le dispositif d'Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise (ACCRE). Mais fin 2006, les Bas-Normands de 50 ans ou plus ne sont au to-

tal que 2 000 environ à en bénéficier. Par ailleurs, les 50 ans et plus à la recherche d'un emploi s'intègrent peu dans les dispositifs de formation professionnelle. Un millier s'y est prêté au cours de l'année 2006, soit à peine 6 % de l'ensemble des bénéficiaires, alors que les seniors constituent 16 % des chômeurs bas-normands. Ils se destinent alors en priorité aux actions d'orientation ou d'insertion plutôt qu'aux formations qualifiantes, qui débouchent sur un diplôme ou un titre professionnel favorisant davantage un retour rapide et durable à l'emploi.

La relève des salariés

La dégradation du rapport entre nombre d'actifs et nombre d'inactifs, et de son impact sur le financement des retraites, garde une dimension avant tout nationale. Mais l'accroissement du nombre de départs en retraite ces pro-

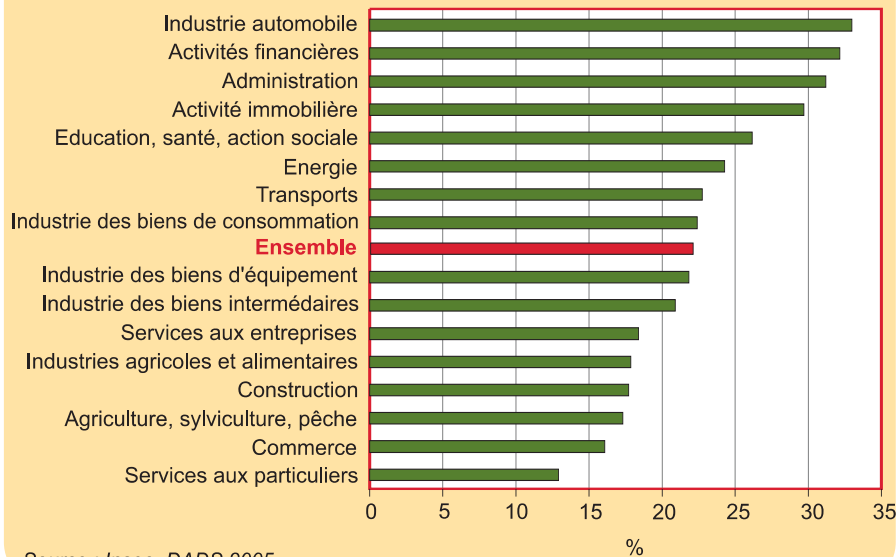
chaines années va aussi avoir des implications plus locales : dans la région, certains secteurs d'activité ou métiers vont ainsi devoir dans un avenir proche remplacer une part non négligeable de leurs salariés.

Secteur privé, entreprises publiques, fonctions publiques territoriale et hospitalière : hors Fonction Publique d'État, ils sont en effet dans la région, en 2005, près de 87 000 salariés à avoir atteint ou dépassé l'âge de 50 ans. D'ici 2015, 22 % des emplois actuels auront donc à trouver un successeur, même s'il est probable que pour une partie d'entre eux aucun remplacement n'interviendra. Dans des secteurs comme le commerce, par exemple de grandes masses de salariés devront être renouvelées. Mais l'enjeu sera plus marqué encore dans des activités où une large part de la main d'œuvre est plutôt âgée. L'industrie automobile devrait être la plus

affectée par ce renouvellement à venir, d'autant plus que les remplacements à prévoir se concentrent sur quelques grands établissements. Un tiers des presque 7 000 salariés du secteur a au moins 50 ans. L'immobilier, les banques et les assurances seront aussi très concernés : 30% de leurs 11 200 salariés ont atteint ou dépassé 50 ans. La proportion dans les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale est du même ordre, pour un total de plus de 13 000 quinquagénaires employés en 2005.

La problématique de la relève des plus de 50 ans est aussi plus ou moins aiguë selon les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, en 2005, le tiers des cadres administratifs et commerciaux d'entreprises ont déjà fêté leur cinquantième anniversaire. Cela concerne même jusqu'à la moitié des cadres des collectivités locales.

Proportion de salariés de 50 ans ou plus selon le secteur d'activité en 2005



Source : Insee, DADS 2005

La reprise des entreprises

Dans les dix ans à venir, de nombreux chefs d'entreprise vont, eux aussi, partir en retraite. En 2007, 44 % des entreprises de l'industrie, de la construction, du commerce et des services sont en effet dirigées par une personne âgée d'au moins 50 ans. Sur les 18 800 concernées, 4 000 ont même à leur tête un sexagénaire. De même, un tiers des artisans pourra faire valoir ses droits à la retraite dans un futur proche. Cela représente près de 7 000 entreprises pour lesquelles il faudra trouver un repereur. L'enjeu est d'autant plus fort que ces artisans âgés emploient en moyenne plus de salariés que leurs confrères plus jeunes et qu'ils exercent pour 43 % en mi-

lieu rural. Entre 15 et 25 000 emplois pourraient ainsi être en jeu, dont 6 à 10 000 dans les campagnes. Ce maintien de l'activité est d'ailleurs une thématique très présente dans le monde rural, puisque 53 % des actifs agricoles ont dépassé la cinquantaine. C'est le cas de 41 % des exploitants professionnels dont beaucoup ne seront pas remplacés, leurs terres venant souvent agrandir des exploitations voisines. La recherche d'une meilleure rentabilité impose en effet des exploitations plus grandes et plus professionnelles. Ainsi, dans les années quatre-vingt-dix, seuls quatre nouveaux agriculteurs s'installaient pour dix qui partaient en retraite. Le recul des vocations chez les enfants d'agriculteurs ne devrait pas démentir le phénomène.

Jean-Benoît MASSIF
Insee



DIRECTION
REGIONALE DE L'INSEE
DE BASSE-NORMANDIE

93, rue de Geôle
14052 CAEN CEDEX 4
Tél. : 02.31.15.11.00
Fax : 02.31.15.11.80

www.insee.fr/basse-normandie

Directeur de la publication :
Michel GUILLEMET

Service études et diffusion :
Sophie DESTANDAU

Rédacteur en Chef :
Pascal CAPITAINE

Secrétaire de Rédaction :
Charles DESFOREST

Composition PAO :
Françoise LEROND

Crédit photos :
Comité régional du tourisme ; Chambre régionale d'agriculture ; Comité départemental du tourisme de la Manche ;

Attaché de presse :
Philippe LEMARCHAND
02.31.15.11.14

© INSEE 2008

POUR EN SAVOIR PLUS

Les plus de 50 ans et l'emploi en Basse-Normandie

Dossier de 48 pages paru en avril 2008
consultable gratuitement et commercialisé
sur notre site internet

www.insee.fr/basse-normandie



10 €