

Première Synthèses Informations

ACCROÎTRE L'EMPLOI DES SENIORS : *entre volontés et difficultés (*)*

La proportion de 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 de 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 leur 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.

Pour favoriser la croissance et remédier aux problèmes de financement du système de protection sociale, les pouvoirs publics français, comme leurs homologues européens, veulent augmenter les taux d'emploi des seniors, autrement dit la proportion de ceux d'entre eux qui travaillent. Promouvoir le vieillissement actif est aussi un des objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi définie à l'horizon 2010 par le Conseil européen de Lisbonne, en 2000. Le Conseil de Stockholm, en 2001, a fixé à 50 % la proportion des 55-64 ans qui devraient être alors en emploi dans l'Union européenne. Celui de Barcelone, en 2002, a prévu que l'âge moyen de sortie de l'activité soit relevé de cinq ans.

(*) - Synthèse actualisée d'un ouvrage collectif coordonné par F. Lerais et P. Marioni : « Dossier Âge et Emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », Document d'études n°82, Dares (2004) [1].

En France, un faible taux d'emploi des seniors

En France, la proportion de seniors exerçant une activité professionnelle est plus faible que dans la plupart des autres pays européens : 36,8 % des 55-64 ans occupaient un emploi en 2003, soit près de 5 points de moins que la moyenne de l'Union, loin de l'objectif moyen européen (tableau 1).

Pourtant, le taux d'emploi global français se situe dans la moyenne européenne, comme d'ailleurs la proportion de femmes en emploi. Si spécificité française il y a, c'est bien de la faible participation des salariés âgés à l'activité qu'il s'agit. Les plus de 50 ans travaillent, en fait, moins fréquemment à temps partiel en France que dans l'Union européenne. C'est peut-être un premier élément d'explication.

Le taux d'emploi des 55-64 ans a surtout baissé durant les décennies soixante-dix et quatre-vingt. Il s'est stabilisé dans les années quatre-vingt-dix, remontant légèrement en fin de période (+ 2,3 points entre 1994 et 2001). À l'horizon 2010, la population active devrait décroître sans que cela ait des conséquences importantes sur le taux d'emploi des seniors (encadré 1).

Entre 1994 et 2001, le taux d'emploi des 55-64 ans, comme le taux d'emploi global, progressent un peu moins rapidement en France que dans l'Europe des 15. En Finlande et aux Pays-Bas, le taux d'emploi global augmente fortement avec celui des seniors, en Espagne et en Irlande, essentiellement par l'activité féminine. Au Danemark, au Royaume-Uni et en Suède, le taux d'emploi des seniors croît plus vite que le taux d'emploi global. En Grèce et en Italie, le taux global progresse moins que la moyenne, et celui des seniors a diminué (graphique 1).

Une volonté politique plus affirmée d'accroître la proportion de seniors en emploi

Depuis quelques années, les pouvoirs publics cherchent à faire participer davantage les seniors à l'activité, en France comme en Europe (encadré 2). La réforme récente des retraites en France a maintenu l'âge légal de départ à 60 ans, et ouvre la possibilité à des personnes ayant commencé à travailler jeune de liquider leur

pension de retraite avant cet âge. Mais elle s'est aussi donnée pour objectif de faire remonter, à terme, l'âge effectif de départ en allongeant les durées de cotisation et en créant un mécanisme de surcote.

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont également tenté de limiter l'usage des préretraites. L'Allocation spéciale du Fond National de l'Emploi a été recentrée sur les petites et moyennes entreprises et les établissements en très grande difficulté

Tableau 1
Participation à l'emploi dans l'Union européenne en 2003

En pourcentage

	Taux d'emploi global*	dont : taux d'emploi à temps partiel*	Taux d'emploi féminin*	Taux d'emploi des 55-64 ans	Proportion de personnes à temps partiel parmi les 50-64 ans
Allemagne ...	65,0	13,8	59,0	39,5	22,2
Autriche	69,2	12,9	62,8	30,4	17,4
Belgique	59,6	12,1	51,8	28,1	20,0
Danemark	75,1	15,5	70,5	60,2	17,1
Espagne	59,7	4,7	46,0	40,8	6,6
Finlande	67,7	8,5	65,7	49,6	12,9
France	63,2	10,4	57,2	36,8	16,7
Grèce	57,8	2,3	43,8	42,1	4,5
Irlande	65,4	10,8	55,8	49,0	20,3
Italie	56,1	4,7	42,7	30,3	6,7
Luxembourg ..	62,7	8,3	52,0	30,0	9,9
Pays-Bas	73,5	32,8	65,8	44,8	42,8
Portugal	67,2	5,9	60,6	51,1	16,0
Royaume-Uni ..	71,8	17,4	65,3	55,5	28,3
Suède	72,9	16,0	71,5	68,6	22,2
Union européenne à 15 ..	64,4	11,6	56,0	41,7	19,1

* - Proportion de 15-64 ans ayant un emploi, au sens du Bureau International du Travail (BIT).

Source : Eurostat.

Encadré 1

LA DIMINUTION DE LA POPULATION ACTIVE, À L'HORIZON 2010, AURA PEU D'IMPACT SUR LE TAUX D'EMPLOI DES SENIORS

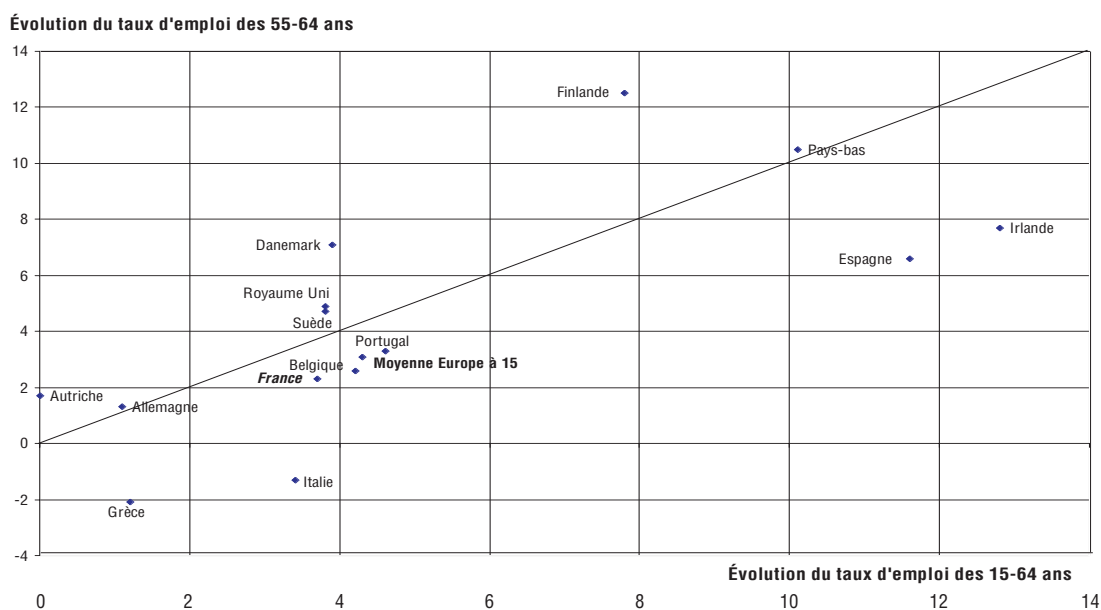
Les 50 ans et plus occupent désormais près du quart des emplois, mais cette augmentation n'est que le reflet de l'évolution démographique : depuis 1996, les premières générations du « baby-boom » arrivent à cet âge.

La population active devrait continuer à croître au rythme annuel de 75 000 jusqu'en 2006. Les premières générations du « baby-boom » atteindront l'âge de 60 ans. Elle devrait alors diminuer, de 30 000 par an entre 2006 et 2010, davantage ensuite. Le nombre de départs en retraite augmentera : 2,8 % des effectifs partiront chaque année entre 2006 et 2010, contre 2 % entre 2000 et 2005. Au cours de la décennie 2000 environ 5,7 millions de personnes devraient ainsi quitter l'emploi.

La part des seniors dans la population active devrait continuer à progresser : les plus âgés, ceux de plus de 55 ans représenteront 12,2 % de la population active en 2010, contre 8,9 % en 2001. Quel sera l'impact du vieillissement sur l'emploi et le chômage ? L'embauche des salariés âgés se tarira-t-elle ? Les entreprises peuvent en effet considérer qu'elles emploient déjà suffisamment de seniors, car leurs salariés vieilliront comme l'ensemble de la population. La présence massive de salariés âgés banalisera-t-elle, au contraire, davantage leur embauche ? Difficile de trancher.

A court terme, entre 2006 et 2010, la baisse de l'offre de travail sera trop modeste pour avoir un impact important. L'augmentation de la proportion de seniors en emploi dépendra davantage des perspectives de croissance de l'économie, du niveau du chômage et des politiques mises en œuvre que de la démographie.

Graphique 1
Évolution des taux d'emploi en Europe entre 1994 et 2001* (en points)



Lecture : entre 1994 et 2001, en France, la proportion des 15-64 ans en emploi a augmenté de 3,7 points et celle des 55-64 ans de 2,3.

* - Les évolutions portent sur la période 1994-2001, car la nouvelle enquête Emploi française en continu, réalisée à partir de 2002, rend difficile les comparaisons avec le passé.

Source : Eurostat ; calculs Dares.

économique, la contribution financière des entreprises a été augmentée. D'autres dispositifs de préretraite totale ont été supprimés dans le secteur privé et dans la fonction publique. Celui de préretraite progressive (qui organise le passage à un travail à temps partiel) l'est à compter du 1^{er} janvier 2005. Ne subsistent principalement que les mesures particulières destinées à des travailleurs ayant vécu des conditions de travail pénibles ou dangereuses. Certaines entreprises continuent néanmoins à mettre en œuvre leurs propres dispositifs.

Depuis une quinzaine d'années, des mesures ont été prises pour favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des plus de 50 ans. Les seniors sont un des publics prioritaires des dispositifs de la politique de l'emploi : en 2002, ils représentent 14 % des entrées en contrats emploi-solidarité (CES), 29 % en contrats emploi consolidé (CEC), deux des dispositifs d'embauche dans le secteur non marchand. Dans le secteur privé, les seniors représentent un quart des embauches en contrats initiative

emploi (CIE), soit bien davantage que leur poids dans les embauches du secteur privé (5,9 %).

Les cessations anticipées d'activité restent nombreuses

62 ans et demi en moyenne en 1968, 58 ans en 2002, au cours des trois dernières décennies, l'âge de sortie du marché du travail n'a cessé de baisser : assez fortement jusqu'au milieu des années quatre-vingt, plus lentement par la suite.

Augmentation du chômage, restructurations économiques et volonté de renouveler les qualifications ont fait émerger un consensus social, plus ou moins explicite, autour de l'idée que l'éviction des salariés âgés de l'activité constitue une des politiques et pratiques les moins douloureuses sur un marché du travail dégradé. Pouvoirs publics et partenaires sociaux ont donné corps à cette acceptabilité sociale par diverses mesures.

D'une part, l'âge légal de départ (2) à la retraite a été abaissé à 60 ans en 1982. À la fin des

années quatre-vingt-dix, il était, selon l'OCDE, inférieur à celui pratiqué en moyenne dans l'Union européenne : de quatre ans et demi pour les hommes et de trois ans pour les femmes [2].

D'autre part, de nombreux dispositifs de cessation anticipée définitive de l'activité ont été mis en place : préretraites, dispenses d'activité et de recherche d'emploi. Leur usage a atteint son niveau record au milieu des années quatre-vingt, mais il reste encore important aujourd'hui : 24 000 nouveaux préretraités et 105 000 nouvelles dispenses de recherche d'emploi (DRE) en 2003. Fin 2003, il y avait 120 000 préretraités et 400 000 dispensés de recherche d'emploi, un nombre élevé, comparable à celui des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans : 460 000 en ne retenant que ceux qui ne travaillent pas du tout, 600 000 pour l'ensemble des

(2) - L'âge légal de la retraite fait référence ici à l'âge où les travailleurs peuvent percevoir une pension complète de retraite du régime général.

LE RELÈVEMENT DES TAUX D'EMPLOI DES SENIORS : QUELQUES EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES

Réforme des systèmes de cessation anticipée d'activité, adaptation ou maintien des capacités de travail, développement de la formation à mi-carrière, amélioration des conditions et des organisations du travail, incitation au temps partiel, campagnes de communication destinées à casser les stéréotypes sociaux défavorables aux seniors, dans plusieurs pays européens les pouvoirs publics ont mis en place des mesures destinées à jouer sur les déterminants de l'offre et de la demande de travail.

En fonction du niveau du taux d'emploi des seniors et des types de politiques mises en œuvre, on peut distinguer trois groupes au sein des pays européens.

Allemagne : une réforme du système de retraites

En Allemagne, les taux d'emploi des seniors sont plutôt bas. Les pouvoirs publics ont ciblé leur action sur la réforme du système de retraites pour inciter à un départ plus tardif. Jusqu'à présent, le taux d'emploi des seniors a peu progressé, mais la réforme est récente.

Suède, Danemark : une progression de taux d'emploi déjà élevés

En Suède et au Danemark, les taux d'emploi des seniors sont déjà élevés et les pouvoirs publics ont pris des mesures pour les accroître encore. Il existe un système de formation tout au long de la vie qui n'a pas d'équivalent dans les autres pays d'Europe, et les entreprises ont amélioré les conditions de travail de leurs seniors.

Par ailleurs, le Danemark a privilégié la lutte contre le chômage, autorisé le cumul d'un emploi à temps partiel et la perception d'une partie des prestations de préretraite, et développé encore davantage la formation des seniors.

Quant à la Suède, elle a réformé son système de retraites, abandonné les aides de l'État aux préretraites partielles, et accentué les contrôles et les exigences envers les chômeurs.

Royaume-Uni, Pays-Bas, Finlande : des politiques globales qui ont fait croître les taux d'emploi

Le Royaume-Uni a pris des mesures pour modifier les horaires à tous les âges de la vie, en particulier en développant le temps partiel. Des formules de retraite partielle permettent aux seniors le maintien de leurs droits à pension et la possibilité de compenser la perte de salaire liée à la réduction du temps travaillé. L'emploi des plus âgés passe de plus en plus par une flexibilité des fins de carrière.

Les Pays-Bas ont développé le temps partiel de fin de carrière. Les seniors qui choisissent ce dispositif gardent des droits de pension équivalents à ceux qui travaillent à temps plein et ils peuvent cumuler emploi et retraite, ce qui est fiscalement avantageux. Ce pays a également développé des incitations financières pour rester ou retourner dans l'emploi.

La Finlande a mis en place des mesures essentiellement centrées sur les entreprises, pour les aider à adapter ou maintenir les capacités de travail des salariés âgés, améliorer leurs conditions et leur organisation du travail afin d'en réduire la pénibilité. Les entreprises ont ainsi bénéficié d'incitations financières, en particulier pour recourir à l'assistance de cabinets de conseil spécialisés. En revanche, si elles utilisent des dispositifs de retraite anticipée, elles sont pénalisées financièrement.

inscrits à l'Anpe. Leur taux de chômage, inférieur à celui des 25-49 ans (7,2 % contre 9 % en octobre 2004), est à apprécier dans ce contexte.

Cependant, la situation française n'est pas originale. D'autres pays ont également institué des dispositifs de cessation précoce de l'activité (préretraites, dispenses d'activité, mises en invalidité...), parfois avec une plus grande ampleur. Selon l'OCDE, l'âge effectif moyen de départ en retraite est en France à peine plus faible que l'âge légal, contrairement à de nombreux pays européens (3). Il est cependant inférieur à la moyenne de l'Union : de deux ans pour les hommes et d'un an pour les femmes.

Des recrutements de seniors assez modestes

En 2001, une majorité d'employeurs du secteur privé déclarait ne pas se préoccuper des actions à mener face au vieillissement de leurs salariés. Ils affirmaient aussi que pour gérer leur main-d'œuvre, ils tenaient compte de la qualification et des compétences, mais qu'ils ne faisaient pas de différence selon l'âge, qu'il s'agisse des hausses de salaires, des promotions, des formations ou des licenciements économiques. Une affirmation pas toujours confirmée dans les faits.

En revanche, quand il s'agit de recruter, l'âge est un critère de sélection décisif. Un employeur

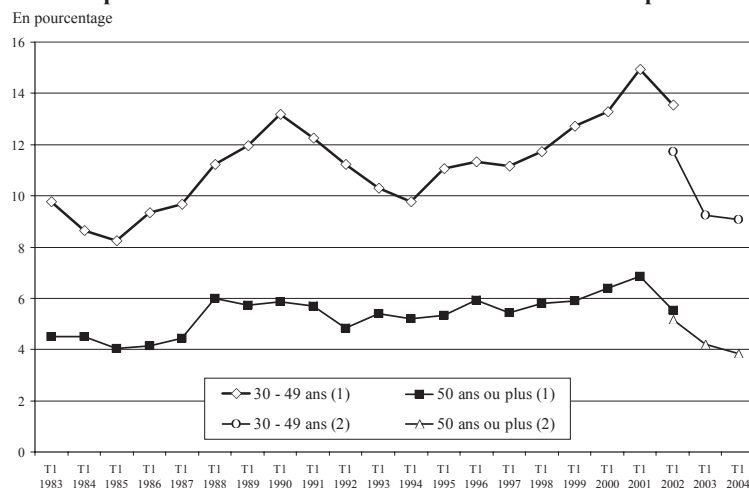
sur deux affirme refuser d'embaucher davantage de personnes de plus de 50 ans, même en cas de difficultés à pourvoir les postes de travail. Pourtant, les employeurs disent apprécier les seniors pour leur expérience, leur conscience professionnelle et leur apport au collectif de travail. Mais ils pensent majoritairement qu'augmenter la part des seniors dans l'établissement aurait des effets défavorables sur l'efficacité individuelle, en particulier sur la productivité et les salaires.

Cette réticence à recruter des seniors se retrouve dans les mouvements d'emploi. Dans les établissements privés de moins de 10 salariés, seuls 6,4 % des salariés recrutés avaient plus de 50 ans en 2003, alors qu'ils représentent, même en excluant les cessations définitives d'activité, 8,2 % des départs et près du quart de la population active. Si les embauches des seniors se sont accrues au cours de ces dernières années, comme leur part dans les effectifs, c'est essentiellement dû au vieillissement démographique.

En effet, le nombre de seniors embauchés chaque année par rapport à ceux en poste est toujours plus de deux fois plus faible que pour les 30-49 ans (graphique 2). La conjoncture favorable de la fin des années quatre-vingt-dix a, en fait, moins favorisé l'embauche des seniors que celle des autres salariés. Ils ont profité avec retard, et moins que les autres, de la reprise de la fin de la décennie. Avec le retournement de la conjoncture, à partir de 2001, la raréfaction des recrutements les a davantage touchés : les licenciements de seniors représentent 27 % des licenciements économique et 22 % des licenciements pour motif personnel. Ils sont donc particulièrement exposés aux suppressions d'emploi.

(3) - L'âge effectif de départ en retraite fait référence à l'âge moyen auquel les personnes âgées de 40 ans ou plus ont quitté la population active pendant la période 1995-2000.

Graphique 2

Proportion de salariés recrutés en un an dans le secteur privé*

Proportion de recrutés depuis moins d'un an parmi les personnes en emploi. Les emplois sont dénombrés au sens du Bureau International du Travail.

Lecture : à la fin du premier trimestre 2004, 3,8 % des seniors en emploi ont été recrutés depuis moins d'un an, contre 9,1% pour les 30-49 ans.

Remarque : le passage d'une enquête Emploi annuelle à une enquête en continu sur l'année introduit une rupture dans les séries.

(1) - Enquêtes Emploi annuelles réalisées en mars, jusqu'en 2002.

(2) - Enquêtes Emploi en continu, réalisées au premier semestre, à partir de 2002.

Source : Insee, calculs Dares.

Avec la montée des CDD et de l'intérim, leur situation sur le marché du travail est devenue plus fragile. Ils sont, à présent, davantage recrutés en CDD que les 30-49 ans. Leur part dans l'intérim, tout en restant modeste (6,1 % en 2003), a davantage progressé que celle de leur poids démographique.

Les contrats aidés sont utilisés essentiellement pour assurer une fin de parcours professionnel pour les seniors qui se retrouvent au chômage après une carrière souvent longue. Le CIE permet à ceux dont l'expérience professionnelle peut être rapidement réinvestie de retrouver un emploi dans le secteur privé. Les contrats aidés du secteur non marchand rendent possible un retour à l'activité pour ceux qui sont le plus éloignés du marché du travail.

Un déficit de formation plus que de productivité

Pour expliquer que les entreprises recrutent peu de salariés âgés, on invoque souvent le fait que leurs rémunérations seraient trop élevées par rapport à leur produc-

tivité. Or, d'après une étude récente de l'Insee, le coût salarial moyen et la productivité moyenne des salariés évolueraient au même rythme à chaque âge : fortement jusque vers 40-45 ans, plus lentement par la suite [3]. Bien que ces résultats soient à interpréter avec prudence, le rapport entre productivité et salaire serait donc comparable pour les seniors et pour les autres salariés. Toutefois, pour certaines catégories de salariés âgés, la productivité pourrait être plus faible quand les changements techniques sont importants, en raison de l'obsolescence de leurs compétences.

Comme les nouvelles technologies de l'information et de la communication se propagent rapidement et que le management valorise davantage l'individualisation des performances, il est possible que, dans l'avenir, les seniors soient dans une situation plus fragile. Les compétences exigées sur le marché de l'emploi deviennent plus pointues et leur niveau de formation est généralement inférieur à celui des plus jeunes. Face aux innovations technologiques et organisationnelles, et dans une société où le diplôme

apparaît comme un des signaux majeurs de la sélection professionnelle, de nombreux seniors présentent le handicap d'avoir un capital scolaire jugé insuffisant. Ceux qui ont entre 50 et 54 ans sont sortis de l'école en moyenne à 16 ans et demi et 70 % d'entre eux n'ont pas atteint le niveau du baccalauréat.

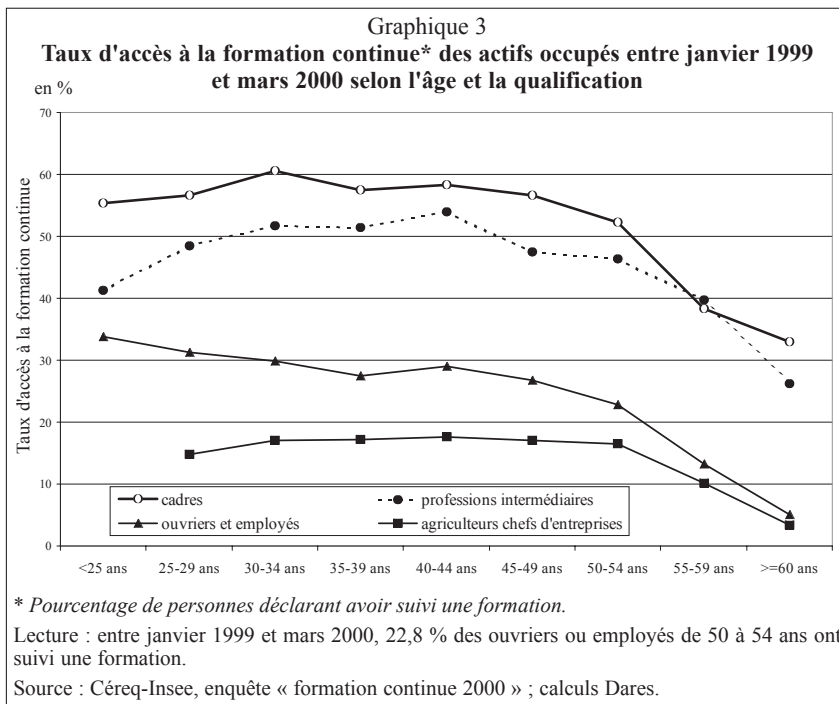
De plus, leur formation tout au long de la vie ne compense pas la faiblesse de leur formation initiale. À partir de 45 et surtout 50 ans, l'accès à la formation continue devient plus rare, pour toutes les catégories de salariés, mais surtout pour les ouvriers et les employés (graphique 3).

Par ailleurs, plus les salariés sont âgés, moins ils suivent des formations qualifiantes : préparation d'un diplôme, d'un examen, ou certification d'acquis professionnels. Avant 35 ans, plus de 15 % des formations sont qualifiantes, après 45 ans moins de 10 % et moins de 5 % après 55 ans. Le bénéfice de la formation reçue est donc moins transposable dans une autre entreprise. Il est moins valorisable sur le marché de l'emploi.

La promotion sociale se ralentit avec l'âge

La mobilité professionnelle ascendante est moindre en vieillissant. La proportion de salariés progressant de catégorie sociale diminue de façon continue avec l'âge. La baisse est encore plus marquée pour les ouvriers et, dans une moindre mesure, pour les employés. La cinquantaine venue, ils ont trois à quatre fois moins de chances de promotion que les jeunes, et deux à trois fois moins que les personnes d'âge médian.

Pour les professions intermédiaires, la promotion sociale vers le statut de cadre ou de dirigeant d'entreprise salarié est maximale pour les 25-34 ans. Les seniors n'échappent pas au tarissement de la promotion mais, à l'inverse



des ouvriers et des employés, le cap des 50 ans est beaucoup moins brutal. Changer d'entreprise favorise la promotion de toutes les catégories, mais davantage pour les professions intermédiaires. Cependant, comme pour les ouvriers et employés, les effets bénéfiques de cette mobilité externe s'atténuent à partir de 40 ans.

Une vie au travail parfois difficile

Pour expliquer les retraits précoces d'activité des seniors, on évoque aussi parfois la lassitude professionnelle qui les gagnerait, résultat d'un certain blocage de leurs carrières, d'une usure physique et mentale, et d'une difficulté à s'approprier de nouveaux modes de travail.

Les seniors jugent leurs conditions de travail plus favorablement que leurs cadets, mais ressentent, eux aussi, qu'elles se dégradent : les pénibilités physiques ne reculent pas autant que le progrès technique pourrait le faire espérer et les modèles d'organisation du travail évoluent vers plus de rigueur, plus de tension. Les seniors demeurent un peu moins exposés aux risques et

pénibilités que les autres salariés : leur travail est souvent physiquement moins dur, et s'ils ont souvent des durées de travail plus longues, ils travaillent moins fréquemment avec des horaires atypiques. Subissant des contraintes techniques et commerciales croissantes, ils disent cependant ressentir une augmentation de leurs rythmes de travail et des facteurs de charge mentale.

L'activité est plus difficile pour ceux qui souffrent de problèmes de santé. Près du quart des 50-64 ans déclare connaître un problème de santé limitant leur capacité de travail. C'est deux fois plus que pour les 30-49 ans. Un tiers des inactifs et des chômeurs de plus de 50 ans déclare des problèmes de santé qui les ont vraisemblablement éloignés de l'emploi.

Toutefois, les seniors qui travaillent, malgré ces problèmes de santé, sont proportionnellement plus nombreux que les 30-49 ans : respectivement 14 % et 8 %, une situation fréquente chez les ouvriers. Ainsi, près du quart des ouvriers non qualifiés de plus de 50 ans qui déclarent des problèmes de santé continuent à travailler.

Les limitations de leurs capacités de travail ont, comme pour leurs cadets, majoritairement une origine non professionnelle. Toutefois, pour les ouvriers et les agriculteurs, près d'une fois sur deux, le travail est responsable de ces limitations, que ce soit par accident ou par maladie.

Les seniors sont davantage présents dans les activités qui créent peu d'emplois

Les seniors sont plus nombreux dans les établissements les plus grands (500 salariés et plus), ceux où on pratique fréquemment une politique de marché interne du travail qui tend à fidéliser les salariés. Leur poids est le plus important dans l'agriculture et les activités immobilières. Ils occupent une place importante parmi les cadres (en particulier ceux de la fonction publique) et les enseignants. Ils sont, en revanche, moins présents dans les secteurs créateurs d'emplois : industries agro-alimentaires, commerce, transports et services aux entreprises. Ils sont également moins nombreux dans les métiers de l'informatique, chez les ouvriers non qualifiés et diverses catégories d'employés, comme ceux de l'hôtellerie et de la restauration et parmi les caissiers.

Les seniors semblent moins désireux de changer d'emploi que leurs cadets : les plus de 50 ans sont proportionnellement trois fois moins nombreux que les 30-49 ans à chercher une autre activité professionnelle, d'après l'enquête Emploi. En prenant de l'âge, les salariés aspirent à une plus grande stabilité professionnelle ou s'y sentent contraints par le faible désir des employeurs à les recruter, surtout dans les lieux les plus dynamiques ou les emplois « nouveaux ». Ils sont ainsi sur-représentés dans les « lieux d'emploi » organisant des carrières et valorisant l'ancienneté dans l'entreprise, mais qui ne sont pas parmi les plus créateurs d'emplois.

Les conditions pour une amélioration de l'emploi des seniors sont à réunir

Les tensions sur le marché du travail restent trop rares pour que les entreprises soient contraintes à recourir davantage aux seniors. Dans une société où le chômage est important, de nombreux seniors, comme les employeurs et une grande partie du corps social, semblent s'accommoder de leur retrait de l'activité. Il s'agit surtout des moins qualifiés, qui sont les moins employables, souvent les plus usés, les plus découragés.

De nombreux seniors, surtout après 55 ans, ont intériorisé l'idée que l'âge est un élément défavora-

ble à l'embauche. Ceux qui ont renoncé à rechercher un emploi déclarent que la cause principale en est leur âge trop élevé.

Ainsi, lorsqu'ils sont au chômage, les plus de 50 ans sont moins nombreux que les autres à rechercher activement un emploi et, quand ils en sortent, c'est davantage vers l'inactivité que vers l'emploi. Leurs possibilités de retour à l'emploi sont difficiles. Un tiers des seniors demandeurs d'emploi sortent du chômage vers l'emploi, contre plus de la moitié des demandeurs d'emploi de moins de 50 ans. Parmi les seniors, ceux qui y parviennent ont un niveau de formation plus élevé et une durée de chômage plus courte que les autres.

Tant que le chômage reste élevé, augmenter la proportion de seniors en emploi, reculer l'âge de fin de carrière et limiter les cessations anticipées d'activité ne sont pas assurés par le simple effet du vieillissement démographique ni par le jeu spontané des acteurs économiques. Formation, organisation et conditions d'exercice du travail, lutte contre les stéréotypes sociaux, cela passe par une politique volontariste touchant l'ensemble des déterminants de l'offre et de la demande de travail.

Pierre MARIONI,
(à partir d'un travail collectif
de la Dares).

Pour en savoir plus

[1] - Dares (2004), ouvrage collectif, coordination Lerais F. et Marioni P. : « Dossier Âge et Emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études* n°82, consultable sur le site www.travail.gouv.fr (Rubrique « Études et Statistiques »).

[2] - OCDE (2003) : « Vers des emplois plus nombreux et meilleurs », *Perspectives de l'emploi* 2003.

[3] - Aubert P., Crépon B. (2003) : « La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation », *Économie et Statistique*, n° 368, Insee.

[4] - IGAS (2004) : « Gestion des âges et politiques de l'emploi », la *Documentation française*.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) - Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) - Télécopie : 01.44.38.23.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 € , CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.