

Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs

Claude Minni et Agnès Topiol*

En 2002, comme en 1975, un peu plus d'un emploi sur cinq est occupé en France métropolitaine par un *senior*, c'est-à-dire une personne âgée d'au moins 50 ans. La part des seniors dans l'emploi a rapidement progressé à partir de 1996, avec l'arrivée des premières générations du *baby-boom* à la cinquantaine et cette progression se maintiendra jusqu'en 2006. Avec l'augmentation de l'espérance de vie et le remplacement progressif des générations du *baby-boom* par les générations moins nombreuses nées à partir de 1974, le poids des seniors dans l'emploi devrait continuer à s'élever après 2006. Mais l'ampleur de cette hausse dépendra avant tout du recul de l'âge de départ effectif à la retraite.

Le poids des seniors dans les entreprises est très variable. Plus d'un tiers des indépendants a plus de 50 ans. Les seniors sont aussi relativement plus nombreux dans les secteurs d'activité relevant de la sphère publique que dans le secteur privé. Dans celui-ci, les grandes entreprises et certains secteurs du tertiaire comptent davantage de seniors. Toutefois, depuis 1996, le vieillissement des effectifs a concerné presque tous les secteurs.

Un établissement de plus de dix salariés sur cinq du secteur privé sera à un horizon plus ou moins proche confronté au vieillissement de ses effectifs et à sa gestion. Cependant, il existe un décalage entre la réalité démographique et la façon dont les responsables d'établissement perçoivent le vieillissement de leur personnel. Peu s'en préoccupent et mettent en œuvre des mesures destinées à prolonger la durée d'activité des seniors. S'il n'y a pas de discrimination avouée à l'encontre des plus âgés, de nombreux responsables continuent à les stigmatiser à travers des stéréotypes relatifs à leurs compétences et attitude au travail. Les établissements qui se penchent sur la question démographique sont en majorité de grandes unités qui vont être prochainement confrontées à des départs en retraite nombreux. Leur démarche n'est pas préventive mais curative.

* Claude Minni appartient à la Dares, à laquelle appartenait Agnès Topiol au moment de la rédaction de cet article. Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article

Le vieillissement de la population des principaux pays développés – et en particulier celui de la population active – est aujourd’hui au cœur de nombreux débats. Avec le vieillissement des générations nombreuses nées entre 1946 et 1973, la France ne fait pas exception. À terme, il pourrait peser sur la croissance économique, notamment à travers le financement des retraites et le gonflement des dépenses liées à la santé et à la dépendance, qui concernent en priorité les personnes âgées.

Le vieillissement de la population active pourrait également avoir des conséquences au sein des entreprises : baisse de la productivité, accroissement de la masse salariale de l’entreprise, dans un contexte où le salaire évolue plus souvent avec l’ancienneté, augmentation du coût du travail pour faire face aux dépenses liées au financement de la retraite, de la santé et de la dépendance.

La part des seniors dans l’emploi augmente depuis 1996

La population en âge de travailler est définie, dans cet article, comme les personnes âgées de 16 à 64 ans. La borne inférieure correspond à l’âge de fin de scolarité obligatoire depuis 1959, alors que la borne supérieure correspond à l’âge légal de départ à la retraite jusqu’en 1983.

L’enquête *Emploi* de l’Insee dénombre un peu plus de 37,3 millions de personnes en âge de travailler en France métropolitaine en mars 2002. Parmi celles-ci, 23,8 millions occupent un emploi, 2,3 millions sont au chômage et 11,1 millions sont inactives, en général en cours d’études, à la retraite ou femmes au foyer (cf. tableau 1). Les personnes en âge de travailler et, parmi elles, aussi les actifs, sont de plus en plus nombreuses tout au long de la période 1975-2002 (+ 20 % en 27 ans pour les deux populations). Avec l’augmentation tendancielle du chômage, le nombre de personnes en emploi a progressé moins rapidement (+ 15 %) et aussi beaucoup plus irrégulièrement en fonction du cycle économique : en 1997, le nombre d’actifs occupés est le même qu’en 1990 (21,9 millions), alors que de 1997 à 2001 la croissance de l’emploi a été dynamique (+ 8 % en cinq ans).

Les jeunes de 16 à 29 ans sont nombreux à poursuivre des études sans travailler et ne comptent que pour 23,8 % de la population active contre 28,7 % de la population en âge de travailler en 2002. Parmi la population active, ils sont plus souvent au chômage (près de quatre chômeurs sur dix sont des jeunes) et ils ne représentent en définitive que 22,3 % des actifs occupés. Les seniors, définis ici comme les personnes âgées de 50 à 64 ans, sont pour certains à la retraite ou en cessation d’activité et sont aussi relativement

Tableau 1
Répartition de la population totale et de l’activité par tranche d’âge

Population en milliers, répartition en %, âge moyen en années

	1975	1984	1990	1996	2002
Population en âge de travailler (16-64 ans)	31 269	34 448	35 938	36 394	37 271
dont : 16-29 ans	36,6	34,0	33,0	30,3	28,7
30-49 ans	39,7	40,5	42,7	46,5	45,1
50-64 ans	23,7	25,5	24,3	23,2	26,2
Population active (16-64 ans)	21 543	23 487	24 196	25 018	26 172
dont : 16-29 ans	36,0	32,6	29,6	24,9	23,8
30-49 ans	44,4	49,2	53,7	59,2	56,2
50-64 ans	19,6	18,2	16,7	15,9	20,0
• population active occupée (16-64 ans)	20 742	21 226	21 943	21 961	23 833
dont : 16-29 ans	35,3	29,9	27,7	22,7	22,3
30-49 ans	44,9	51,2	55,1	60,7	57,2
50-64 ans	19,8	18,9	17,2	16,6	20,5
• chômeurs (16-64 ans)	801	2 261	2 253	3 057	2 339
dont : 16-29 ans	55,3	58,3	47,5	41,2	38,5
30-49 ans	30,9	29,9	40,6	48,0	47,3
50-64 ans	13,8	11,8	11,9	10,8	14,2
Inactifs (16-64 ans)	9 726	10 961	11 742	11 376	11 098
dont : 16-29 ans	37,9	37,0	40,1	42,1	40,2
30-49 ans	29,2	21,8	19,7	18,7	19,0
50-64 ans	32,9	41,2	40,2	39,2	40,8
Âge moyen des actifs occupés (ans)	37,7	37,6	37,7	38,8	39,3

Lecture : l’activité et l’emploi sont au sens du BIT, hors contingent. L’âge correspond à celui atteint au 1^{er} janvier de l’année de l’enquête. Source : enquêtes Emploi, Insee.

plus nombreux dans la population en âge de travailler que dans la population active (26,2 % contre 20 %). Mais, à l'opposé des jeunes, ils sont moins souvent au chômage et leur part dans l'emploi est de 20,5 % en 2002. Au total, l'âge moyen des actifs occupés est de 39,3 ans en 2002.

Sur la période 1975-2002, le poids des jeunes a diminué à la fois dans la population totale, parmi les actifs occupés et les chômeurs. Mais sur la dernière période, 1996-2002, leur part dans l'emploi est à peu près stable. L'évolution concernant les seniors a été plus heurtée : leur part dans la population en âge de travailler a augmenté de 1980 à 1985, puis diminué jusqu'en 1996, pour ensuite augmenter de nouveau, alors que leur part dans l'emploi, comme dans la population active, a baissé tout au long des années 1980 et au début des années 1990, pour s'accroître rapidement à partir de 1996. Leur poids dans l'emploi en 2002 (20,5 %) n'est guère plus élevé que dans la deuxième moitié des années 1970 (20 %). Si l'on tient compte des actifs occupés de 65 ans et plus, la part des travailleurs âgés de 50 ans ou plus dans l'emploi était plus élevée en 1975 (21,6 %) qu'en 2002

(20,9 %). En effet, l'activité après 64 ans, très rare aujourd'hui, n'était pas négligeable dans les années 1970 : le taux d'activité des 65-69 ans s'élevait à 12 % en 1975.

Depuis 1996, avec la stabilisation de la part de jeunes dans l'emploi et l'augmentation de celle des seniors, le phénomène de concentration des emplois sur les âges intermédiaires, spécifique à la France (Elbaum et Marchand, 1993), a été enrayé.

Les comportements d'activité ont connu des évolutions très différenciées selon l'âge

Les évolutions de la structure par âge des actifs occupés dépendent des variations relatives selon l'âge de la population totale, des comportements d'activité et du niveau de chômage (cf. encadré 1).

Concernant la démographie, les évolutions de l'espérance de vie et de la taille des générations successives déterminent la structure par âge de la population totale et jouent ainsi sur celle de la population active occupée. L'augmentation de

Encadré 1

DÉCOMPOSITION DE LA PART DES SENIORS DANS L'EMPLOI ET DE L'ÂGE MOYEN DES ACTIFS OCCUPÉS

L'âge moyen des actifs occupés et la part des seniors dans l'emploi dépendent de la structure par âge détaillée de la population totale, du taux d'activité et du taux de chômage :

Âge moyen des actifs occupés :

$$\bar{a}(t) = \frac{\sum_{a=16}^{65} emp_a(t) * a}{\sum_{a=16}^{65} emp_a(t)}$$

$$\sum_{a=16}^{65} \frac{(1 - txcho_a(t)) * txact_a(t) * pop_a(t)}{(1 - txcho(t)) * txact(t) * pop(t)} * a$$

Part des seniors dans l'emploi :

$$pt50(t) = \frac{\sum_{a=50}^{65} emp_a(t)}{\sum_{a=16}^{65} emp_a(t)}$$

$$\sum_{a=50}^{65} \frac{(1 - txcho_a(t)) * txact_a(t) * pop_a(t)}{(1 - txcho(t)) * txact(t) * pop(t)}$$

avec :

$pop(t)$: population totale de 16 à 65 ans à la date t

$emp(t)$: nombre d'actifs occupés de 16 à 65 ans à la date t

$txact(t)$: taux d'activité des 16-65 ans à la date t

$txcho(t)$: taux de chômage à la date t

$pop_a(t)$: population d'âge a à la date t

$emp_a(t)$: nombre d'actifs occupés d'âge a à la date t

$txact_a(t)$: taux d'activité à l'âge a et à la date t

$txcho_a(t)$: taux de chômage des actifs d'âge a à la date t

L'impact de chacune des trois composantes (population totale, taux d'activité, taux de chômage) sur l'évolution de la part des seniors ou de l'âge moyen peut être évalué en supposant inchangée la structure par âge détaillée des deux autres composantes ; ainsi, l'impact de l'évolution de la structure des taux d'activité sur l'évolution de l'âge moyen des actifs occupés entre t et $t + n$ s'écrit :

$$\bar{a}_{txact}(t+n) - \bar{a}(t) =$$

$$\sum_{a=16}^{65} \frac{(1 - txcho_a(t)) * txact_a(t+n) * pop_a(t)}{(1 - txcho(t)) * txact(t+n) * pop(t)} * a$$

$$- \sum_{a=16}^{65} \frac{(1 - txcho_a(t)) * txact_a(t) * pop_a(t)}{(1 - txcho(t)) * txact(t) * pop(t)} * a$$

Cependant, ces trois effets ne sont pas additifs et il reste une partie de l'évolution due à l'interaction des trois composantes, que l'on appellera « effet croisé ».

l'espérance de vie est un phénomène assez constant, hormis dans les périodes de guerre. Alors qu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale 66 % des hommes et 74 % des femmes atteignaient 60 ans selon les conditions de mortalité du moment, l'on compte en 2001 respectivement 85 % et 93 % de survivants à 60 ans (cf. graphique I). Ceci entraîne une tendance régulière au vieillissement de la population en âge de travailler.

La taille des générations successives varie beaucoup selon les périodes depuis la Première Guerre mondiale (cf. graphique II). De 1922 à 1932, l'on dénombre environ 750 000 naissances par an. Puis, à partir de 1933, le nombre de naissances annuelles diminue rapidement,

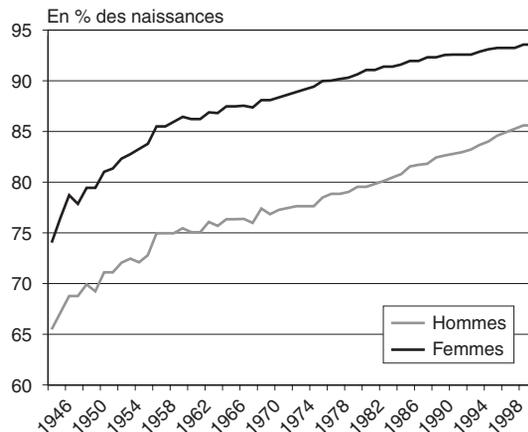
d'abord avec l'arrivée progressive à l'âge fécond des générations très peu nombreuses nées pendant la Première Guerre mondiale, puis avec la Seconde Guerre mondiale. Ainsi, de 1935 à 1945, les générations sont toujours inférieures à 650 000. De 1946 à 1973, période du *baby-boom*, on compte de 800 000 à 900 000 naissances par an (850 000 en moyenne). À partir de 1974, le nombre de naissances est nettement plus faible, 750 000 en moyenne, les 800 000 n'étant dépassés qu'en 1980 et 1981.

Cette irrégularité dans la taille des générations successives entraîne des variations assez brutales dans la structure par âge de la population en âge de travailler. Ainsi, après 1985, l'arrivée des *baby-boomers* dans la seconde moitié de leur vie active, alors que les générations moins nombreuses nées après 1973 arrivent à l'âge de travailler, entraîne une tendance au vieillissement de la population en âge de travailler. Cette tendance va se poursuivre jusque vers 2015, date à laquelle les premières générations « *post baby-boom* » commenceront à arriver dans la deuxième moitié de leur vie active.

Les comportements d'activité par tranches d'âge sont en général appréhendés par l'analyse des taux d'activité des tranches d'âge considérées. L'évolution de ces taux dépend de celle des comportements d'activité, mais elle peut aussi parfois incorporer des effets démographiques dus à des variations dans la structure par âge détaillée de la population totale au sein de la classe d'âge considérée. De telles variations seront fréquentes en raison des fortes fluctuations dans la taille des générations. Ces variations auront un impact d'autant plus fort qu'au sein de la tranche d'âge les variations des taux d'activité par âge détaillé seront importantes, ce qui est le cas pour les jeunes qui passent très majoritairement de la formation initiale à l'activité entre 16 et 29 ans, et pour les seniors qui passent eux de l'activité à la retraite. Il est donc préférable de retenir comme indicateur l'*espérance d'activité* qui est la somme des taux d'activité par âge détaillé à une date donnée au sein de la tranche d'âge ; cet indicateur s'interprète alors comme le nombre moyen d'années passé en activité selon les comportements d'activité du moment (1).

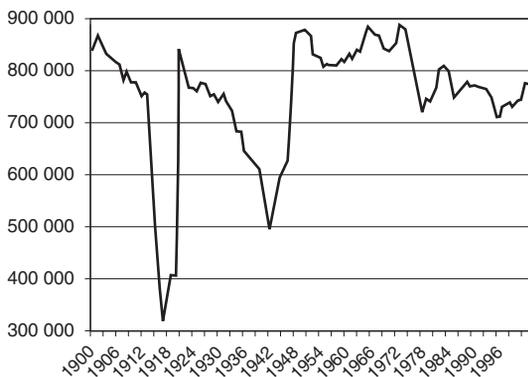
Le taux d'activité global de la population en âge de travailler a peu varié de 1975 à 2002 : durant

Graphique I
Survivants à 60 ans par sexe de 1946 à 2001



Lecture : en 1960, selon les conditions de mortalité du moment, 75 % des hommes et 86 % des femmes atteignent 60 ans.
Source : Insee.

Graphique II
Nombre de naissances annuelles au cours du 20^e siècle



Lecture : les faux morts-nés (enfants morts à la naissance et ayant respiré) sont inclus. Le territoire pris en compte depuis 1946 est celui de la France métropolitaine actuelle.
Source : Insee.

1. Il s'agit donc d'un indicateur transversal. Cet indicateur n'intègre pas la mortalité (c'est « l'espérance apparente d'activité », cf. Marchand, Minni et Thélot (2000)). Ce type d'indicateur est fréquemment utilisé en démographie.

toute cette période de 67 % à 70 % des 16-64 ans sont actifs. Mais les comportements d'activité ont connu des évolutions importantes et très différenciées selon les classes d'âge (cf. graphique III). Par leurs différences, ces évolutions ont joué sur la structure par âge de la population active. Le nombre d'années d'activité des jeunes de 16 à 29 ans varie assez précisément en fonction de la durée des études (Fondeur et Minni, 2003) (cf. encadré 1). Il baisse de 1975 à 1997, période d'allongement des études. La baisse est d'ailleurs plus rapide de 1988 à 1995 lorsque l'allongement des études est à son maximum. Puis, de 1997 à 2002, l'espérance d'activité des jeunes augmente car la durée des études baisse très légèrement et les situations de cumul emploi/scolarité se développent.

Le nombre d'années d'activité des femmes adultes, âgées de 30-49 ans, progresse assez régulièrement jusqu'en 1995 (+ 4,8 années en 21 ans) ; la progression est beaucoup plus lente ensuite (+ 0,3 année de 1996 à 2002) avec l'extension de l'Allocation parentale d'éducation (APE) aux femmes ayant deux enfants en juillet 1994 (2). Pour les hommes de 30 à 49 ans,

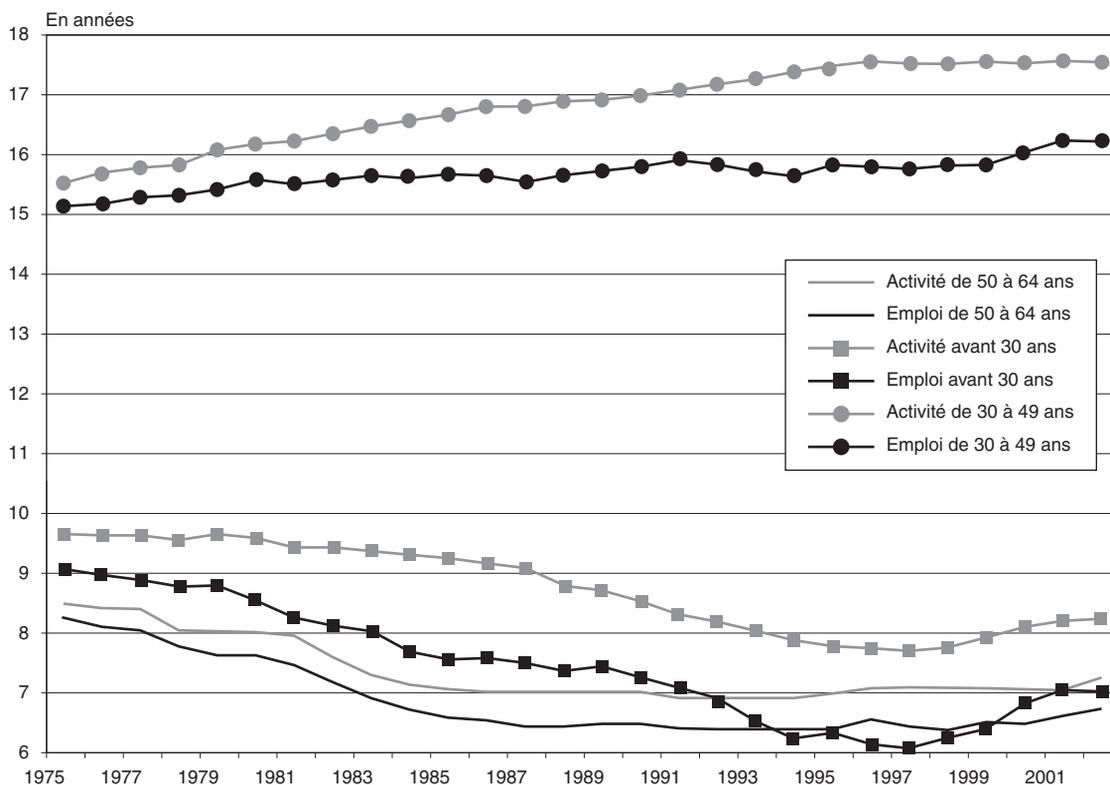
une très légère baisse tendancielle de l'espérance d'activité s'opère (0,5 année en moins de 1975 à 2002), mais l'activité reste quasi générale, puisque sur 20 années possibles, l'espérance d'activité est supérieure à 19 ans en 2002.

La baisse de l'activité des plus de 60 ans est antérieure à 1975

L'espérance d'activité des 50-64 ans a beaucoup baissé de 1975 à 1984, passant de huit années et demi à sept années, pour se stabiliser ensuite, au moins jusqu'en mars 2001. Pourtant, en fin de période, de 1996 à 2002, le taux d'activité des 50-64 ans a progressé très nettement, passant de 47,1 % à 53,6 %, illustrant l'impact de la démographie à comportement d'activité inchangé (Anglaret, 2002a). C'est, en effet, à

2. L'APE a été introduite en 1985. Jusqu'en juillet 1994, cette allocation concernait les femmes ayant trois enfants dont un de moins de trois ans et cessant de travailler. En juillet 1994, elle a été étendue aux femmes ayant deux enfants. Si l'on considère les femmes de 27 à 41 ans, âges où la présence d'un deuxième enfant de moins de trois ans est relativement fréquente, leur espérance d'activité a chuté de 11 années en 1994 à 8,5 années en 1998, puis s'est stabilisée ensuite.

Graphique III
Espérances d'activité et d'emploi par tranches d'âge de 1975 à 2002



Lecture : l'activité et l'emploi sont au sens du BIT, hors contingent. L'âge correspond à celui atteint au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête. La méthode consiste à sommer les taux d'activité et d'emploi par âge détaillé. Source : enquêtes Emploi, Insee.

partir de 1996 que les premières générations du *baby-boom* arrivent à la cinquantaine. Elles remplacent alors progressivement des générations de seniors moins nombreuses, commençant par les âges où le taux d'activité est le plus élevé.

Ces évolutions dans le comportement d'activité des seniors résultent en fait de mouvements assez différents selon le sexe et l'âge. La baisse de l'activité des seniors n'a concerné que les hommes, qui passent huit années en activité en 2002 contre onze années en 1975, alors que pour les femmes l'espérance d'activité est d'environ six ans tout au long de la période.

L'évolution des comportements d'activité des *jeunes seniors*, c'est-à-dire, ceux âgés de 50 à 54 ans, a été assez similaire à celle des 30-49 ans : très légère baisse tendancielle de l'activité masculine et hausse de l'activité féminine, néanmoins ralentie à partir de 1999. En 2002, ces femmes ont comblé la moitié du retard

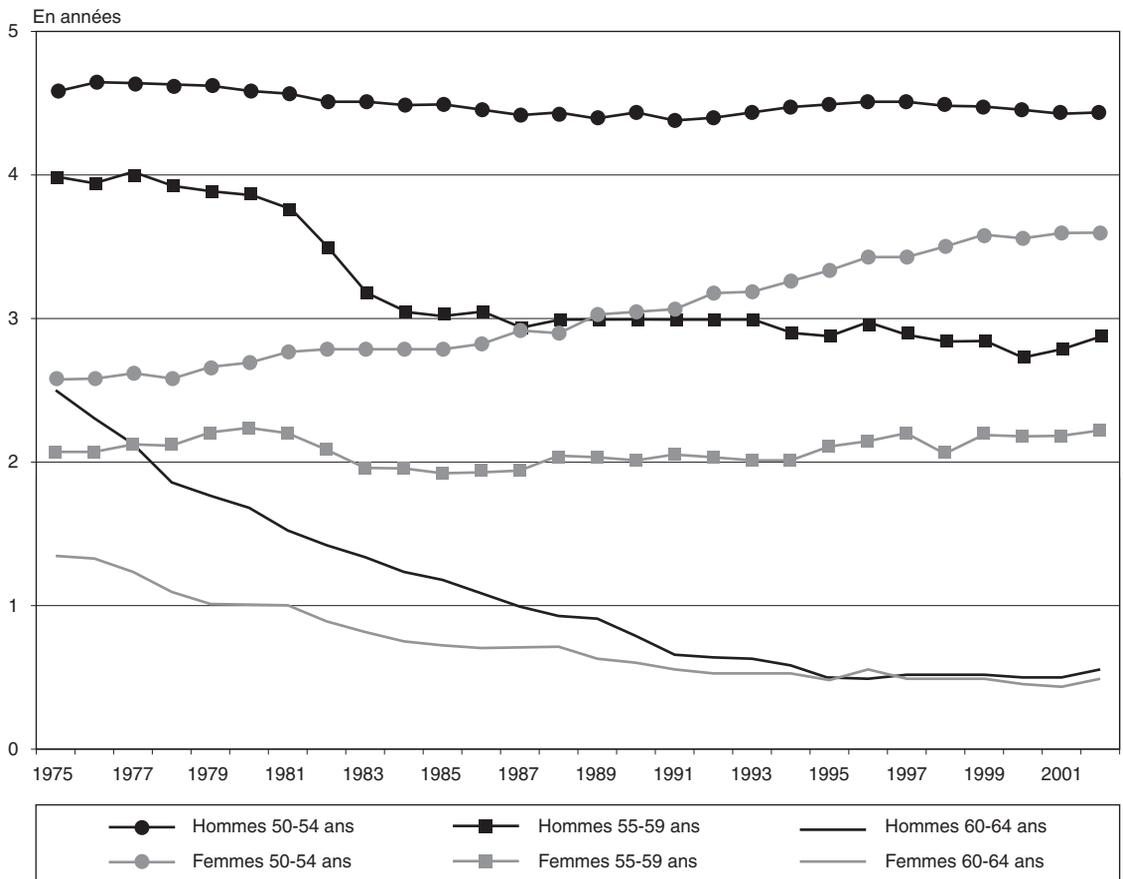
qu'elles avaient sur les hommes en 1975 (cf. graphique IV). Ces jeunes seniors ont été très rarement concernés par les mesures favorisant la cessation anticipée d'activité des travailleurs âgés qui se sont développées massivement à partir du milieu des années 1970, bénéficiant d'un consensus social comme moyen de lutte contre la montée du chômage (3). Ces mesures ont d'abord concerné les travailleurs d'au moins 60 ans, puis ceux de 55 à 59 ans (cf. encadré 2).

Les premières mesures de préretraites totales (4) visaient en effet les 60-64 ans. Elles se sont généralisées à l'ensemble des secteurs en 1972 et se sont alors rapidement développées jusqu'au début des années 1980, avec un stock maximum de 430 000 préretraités de 60 à

3. Mesures de dispense d'activité pour les 50-54 ans mises en place dans la sidérurgie en 1977.

4. Les mesures de préretraites partielles ne sont pas prises en compte ici, leurs bénéficiaires demeurant actifs.

Graphique IV
Espérances d'activité des seniors par tranches d'âge quinquennales et par sexe de 1975 à 2002



Lecture : l'activité et l'emploi sont au sens du BIT, hors contingent. L'âge correspond à celui atteint au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête. La méthode consiste à sommer les taux d'activité et d'emploi par âge détaillé. Source : enquêtes Emploi, Insee.

Encadré 2

**LES MESURES DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ :
PRÉRETRAITES TOTALES ET DISPENSES DE RECHERCHE D'EMPLOI**

Les premières mesures de cessation anticipée d'activité datent du milieu des années 1950 et avaient pour objectif de réduire le nombre de *travailleurs de plus de 60 ans* du charbon et de l'acier. Jusqu'en 1972 ce type de mesure ne concernait que des secteurs en restructuration ou des régions connaissant des difficultés d'emploi, et le nombre de bénéficiaires plafonnait à moins de 15 000 (Dares, 1996). Avec l'instauration par les partenaires sociaux en 1972 d'un système de revenu de remplacement pour les salariés licenciés de plus de 60 ans (GRL, garantie de ressource licenciement), puis son extension à tous les salariés qui le souhaitent en 1977 (GRD, garantie de ressource démission), le nombre de préretraités (1) de plus de 60 ans augmente à partir de 1973 et dépasse les 400 000 en 1983 (cf. tableau). Avec l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans, à compter du 1^{er} avril 1983, la possibilité d'entrée directe en garantie de ressource est supprimée, mais les préretraités provenant de dispositifs concernant les 55-59 ans et atteignant 60 ans continuent d'y être intégrés. Le stock de préretraités de plus de 60 ans ne diminue donc que progressivement (encore plus de 200 000 fin 1987) et ne devient nul qu'en 1994.

Des mesures de *préretraites totales destinées aux travailleurs de 55 à 59 ans* ont, en effet, été instaurées dès 1977 dans le secteur sidérurgique. À partir de 1979, cette mesure est étendue à l'ensemble des salariés d'au moins 56 ans et 2 mois (ASFNE, allocation spéciale du Fonds national pour l'emploi), puis, début 1982, à tous les salariés de 55 à 59 ans qui peuvent alors démissionner de leur emploi tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement (CSPRD, contrat de solidarité de préretraite démission). Cette dernière mesure connaît un succès considérable, entraînant le retrait de l'activité de 200 000 personnes en deux ans (1982 et 1983). Mais le coût financier, supporté par l'Unedic est très important, et, avec la politique de rigueur, l'accès aux CSPRD est supprimé fin 1983. Seule l'ASFNE est maintenue. Le nombre total de préretraités de 55 à 59 ans, qui atteignait 285 000 fin 1984, diminue alors jusqu'en 1991 (190 000) pour se

stabiliser ensuite jusqu'en 2000. D'autres mesures de préretraites totales ont été créées dans la deuxième moitié des années 1990, compensant la baisse des bénéficiaires de l'ASFNE : allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), congé de fin d'activité (CFA), cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS), cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA). En 1997 est créé le congé de fin d'activité (CFA), mesure de préretraite pour les agents des trois fonctions publiques, permettant aux personnes nées jusqu'en 1946 de cesser leur activité avant 60 ans s'ils ont un nombre d'annuités de cotisation suffisant (2). Ce dispositif concerne 23 000 personnes fin 2002. En 2001 et en 2002, le nombre de préretraités diminue assez rapidement avec la disparition de l'ARPE, et, fin 2002, l'on compte 134 000 personnes de 55-59 ans en préretraite totale (Anglaret, 2004).

En mars 1984 est introduite une nouvelle mesure, la *dispense de recherche d'emploi (DRE)*, consistant à permettre aux chômeurs de 55 ans ou plus remplissant certaines conditions d'ancienneté de travail et de cotisations de continuer à percevoir des indemnités de chômage tout en étant dispensé de chercher activement un emploi. Pour pouvoir être dispensé de recherche d'emploi, il faut soit toucher une allocation d'assurance chômage et justifier de 160 trimestres de cotisations au titre du régime de base de l'assurance vieillesse, soit toucher l'allocation de solidarité spécifique ou aucune allocation. À partir de 57,5 ans la condition de durée de cotisation ne s'applique plus. Le nombre de dispensés de recherche d'emploi augmente rapidement jusqu'en 1989 (230 000 fin 1989), puis en 1993 (près de 280 000 fin 1993) et après 1998 (près de 380 000 fin 2002).

1. Les mesures de préretraites partielles ne sont pas prises en compte ici, leurs bénéficiaires demeurant actifs.
2. Il existe aussi une mesure de préretraite partielle dans la fonction publique, la CPA (cessation progressive d'activité) qui a été instituée en 1982 et concerne 33 000 personnes fin 2002.

Tableau
Bénéficiaires de mesures de cessation anticipée totale d'activité de 1973 à 2002

Stocks au 31 décembre en milliers, poids en %

	1973	1980	1984	1993	1998	2002
Préretraites totales 60-64 ans	52	225	399	11	-	-
Préretraites totales 55-59 ans	-	14	286	198	180	134
Dispense de recherche d'emploi	-	-	-	278	284	378
Ensemble	52	239	685	487	464	512
<i>Poids des préretraites 60-64 dans la population correspondante</i>		14,4	14,9	0,4		
<i>Poids des préretraites 55-59 dans la population correspondante</i>		0,5	9,6	7,0	6,8	4,3

Sources : Unedic, exploitation Dares.

64 ans en 1983 (soit près de 18 % de la tranche d'âge), puis ont été relayées par l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans. L'espérance d'activité des hommes de 60-64 ans – deux ans et demi en 1975 – diminue jusqu'en 1995. Pour les femmes de cette tranche d'âge, la baisse est moins prononcée et depuis 1995, entre 60 et 64 ans, l'on compte une demi-année d'activité en moyenne, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Pour les plus de 60 ans, la baisse de l'activité est en fait bien antérieure à 1975. Selon les concepts d'activité des recensements de la population, le taux d'activité des hommes de 60-64 ans (5) était de 71 % en 1954, puis de 66 % en 1968 et enfin de 54 % en 1975. Cette baisse était la conséquence de la rapide diminution du nombre d'indépendants (agriculteurs, commerçants, artisans) qui maintiennent leur activité professionnelle jusqu'à un âge élevé. Les mesures de préretraites, puis l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite ont donc favorisé la poursuite de cette baisse à un rythme rapide, alors qu'elle se serait essoufflée sinon avec la réduction du poids des indépendants dans la population active occupée.

Les comportements d'activité des hommes et des femmes de 55 à 59 ans sont demeurés très stables du début des années 1950 à la deuxième moitié des années 1970. Selon les concepts d'activité des recensements de la population, le taux d'activité des hommes de 55-59 ans (6) était de 84 % en 1954 et de 82 % en 1975 (respectivement 42 % et 43 % pour les femmes). À partir de 1977, l'espérance d'activité des hommes de 55 à 59 ans commence à diminuer avec la mise en œuvre des premières préretraites totales destinées à cette classe d'âge. Cette baisse s'accélère de mars 1982 à mars 1984 (- 0,5 année en deux ans) avec le succès du contrat de solidarité préretraite démission. Puis, de 1984 à 1991, le nombre de préretraités de 55 à 59 ans diminue, mais la mesure de dispense de recherche d'emploi se développe (7). Au total, le nombre moyen d'années d'activité des hommes de 55 à 59 ans reste proche de trois ans de 1984 à aujourd'hui. Pour les femmes de 55 à 59 ans, la hausse tendancielle de l'activité féminine a compensé le développement des mesures de cessation anticipée d'activité et le nombre moyen d'années d'activité reste proche de deux ans de 1975 à 2002, avec cependant, une baisse significative de mars 1982 à mars 1984.

La population active est la somme des actifs occupés et des chômeurs. Si les probabilités relatives d'être au chômage varient selon l'âge,

la structure par âge des actifs occupés va varier en sens inverse, à démographie et comportement d'activité constants. Or, en période de basse conjoncture, les embauches sont moins nombreuses et les jeunes accèdent moins à l'emploi, alors que les plus anciens, relativement moins nombreux à être en situation d'embauche sont plus protégés. Ceci entraîne mécaniquement un vieillissement des actifs occupés. En situation de haute conjoncture, l'effet s'inverse.

L'impact démographique explique l'augmentation de la part des travailleurs âgés depuis 1996

L'impact de la démographie, des comportements d'activité et des variations du chômage sur la structure par âge de la population active occupée (âge moyen et part de seniors) peut être évalué entre 1975 et 2002 (cf. encadré 1). Les deux indicateurs retenus sont l'âge moyen des actifs occupés et la part des seniors parmi eux.

L'impact des variations du chômage sur la part des seniors et l'âge moyen des actifs occupés dépend de la conjoncture. Les périodes de baisse du chômage (1987-1990 et 1997-2001) entraînent une légère tendance au rajeunissement entre 1985 et 1990, puis entre 1996 et 2002, alors que les périodes de dégradation du marché du travail ont un impact assez sensible : de 1975 à 1985, puis de 1990 à 1996, les variations du chômage entraînent une augmentation d'environ un demi-point de la part des seniors dans l'emploi (cf. tableau 2).

De 1975 à 1985, la part des seniors dans l'emploi diminue de près de deux points car l'impact de la baisse d'activité des 55 ans ou plus est très important (- 3 points), compensant largement l'effet de la démographie (remplacement progressif des seniors peu nombreux nés pendant la Première Guerre mondiale), de l'allongement des études et du chômage. Après 1985, l'effet des modifications dans les comportements d'activité est beaucoup plus faible, et l'impact de la démographie l'emporte. Le remplacement des seniors issus des générations des

5. En âge atteint au 31 décembre, soit les 59-63 ans selon la définition retenue pour cet article.

6. En âge atteint au 31 décembre, soit les 54-58 ans selon la définition retenue pour cet article.

7. L'impact de la dispense de recherche d'emploi sur l'espérance d'activité des 55-59 ans est plus difficile à évaluer, car une partie des dispensés de recherche d'emploi ont plus de 60 ans et certains peuvent toujours être classés en activité à l'enquête Emploi.

années 1920 par ceux qui sont issus des générations moins nombreuses de la seconde moitié des années 1930, puis de la Seconde Guerre mondiale, conduit alors à une diminution de la part des travailleurs âgés jusqu'en 1995. Ensuite, à partir de 1996, avec l'arrivée des premières générations du *baby-boom* à la cinquantaine, la part des seniors augmente rapidement (+ 3,8 points de 1996 à 2002).

L'évolution de l'âge moyen des actifs occupés n'est pas parallèle à celle de la part des seniors ; l'impact de la démographie est différent et celui des comportements d'activité des 50 ans ou plus très atténué. L'âge moyen est à peu près stable de 1975 à 1990, puis augmente avec le vieillissement des *baby-boomers* et l'arrivée des générations moins nombreuses, nées après 1973, à l'âge de travailler. De 1990 à 2002, l'âge moyen des actifs occupés progresse de 1,5 année.

L'augmentation de la part des salariés âgés se poursuivra plusieurs années

À partir de 2001, l'augmentation du nombre de travailleurs âgés se propage aux 55-59 ans, avec l'arrivée dans cette tranche d'âge des premiers « *baby-boomers* ». Sauf forte baisse du taux d'activité des 50 ans ou plus – très improbable compte tenu des mesures de rallongement des durées de cotisation pour la retraite –, cette tendance à l'augmentation de la part des seniors dans les entreprises se poursuivra dans les 20 prochaines années.

Associée à une hypothèse de chômage, les projections de population active réalisées par l'Insee après le recensement de la population de 1999 (Nauze-Fichet, 2002), permettent de projeter la part des seniors dans l'emploi et l'âge moyen des actifs occupés (cf. tableau 3).

Tableau 2
Facteurs explicatifs de l'évolution de l'âge moyen des actifs occupés et de la part des seniors au cours de la période 1975-2002

Variations en points pour la part des seniors et en années pour l'âge moyen des actifs occupés

	1975-1985	1985-1990	1990-1996	1996-2002
Part des 50 et plus dans l'emploi	- 1,9	- 1,5	- 0,6	+ 3,8
Effet démographie	+ 1,1	- 1,2	- 1,3	+ 4,3
Effet comportement d'activité	- 3,4	- 0,2	+ 0,3	- 0,2
dont : 15-29 ans	+ 0,3	+ 0,3	+ 0,4	- 0,2
30-49 ans	- 0,7	- 0,2	- 0,3	0,0
50 ans et plus	- 3,0	- 0,3	+ 0,2	0,0
Effet taux de chômage	+ 0,6	- 0,1	+ 0,5	- 0,2
Effets « croisés »	- 0,2	0,0	- 0,1	- 0,1
Âge moyen des actifs occupés	+ 0,1	+ 0,2	+ 1,1	+ 0,5
Effet démographie	+ 0,1	+ 0,1	+ 0,5	+ 0,9
Effet comportement d'activité	- 0,5	+ 0,2	+ 0,4	- 0,2
dont : 15-29 ans	+ 0,4	+ 0,3	+ 0,4	- 0,2
30-49 ans	+ 0,1	0,0	0,0	0,0
50 ans et plus	- 1,0	- 0,1	0,0	0,0
Effet taux de chômage	+ 0,4	- 0,2	+ 0,3	- 0,2
Effets « croisés »	+ 0,1	+ 0,1	- 0,1	0,0

Lecture : à population et taux de chômage par âge détaillé inchangés, les variations des taux d'activité par âge ont entraîné entre 1975 et 1985 une baisse de 3,4 points de la part des seniors dans l'emploi et de 0,5 année de l'âge moyen des actifs occupés. Remarque : les trois déterminants de l'âge moyen ne sont pas additifs, d'où l'existence d'un effet résiduel, appelé effet « croisé ».

Source : enquêtes Emploi, Insee.

Tableau 3
Projections de l'âge moyen des actifs occupés et de la part des seniors en 2006, 2015 et 2025

	Âge moyen (en années)			Part des 50 ans ou plus (en points)			Variation de l'emploi (en milliers)		
	2002-2006	2002-2015	2002-2025	2002-2006	2002-2015	2002-2025	2002-2006	2002-2015	2002-2025
Scénario central de population active à chômage constant	+ 0,4	+ 0,8	+ 0,8	+ 1,5	+ 2,9	+ 4,0	296	25	- 649
Scénario « Jeune »	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,9	+ 1,9	+ 2,7	1 325	1 952	1 756
Scénario « Senior »	+ 0,5	+ 2,0	+ 3,3	+ 2,0	+ 7,6	+ 12,9	458	1 607	2 549

Lecture : le scénario central des projections de population active retient un taux de chômage constant en 2002. Le scénario « jeune » considère une baisse du chômage (6 % en 2006 et 4 % en 2015 et 2025), des migrations hautes (un solde de + 100 000/an) et une augmentation des situations de cumul emploi-scolarité. Le scénario « senior » retient l'hypothèse d'une remontée progressive de 5 ans de l'âge effectif de départ à la retraite à taux de chômage constant 2002.

Source : projections de population active à partir du Recensement de la population de 1999, Insee.

Le scénario « central » de projection, associé aux taux de chômage par âge de 2002, suppose un contexte conjoncturel et institutionnel (nombre de préretraités, durée des études, taux d'apprentissage, durée de cotisations pour la retraite) constant. À ce titre, il prend en compte l'effet de l'allongement de la durée de cotisation pour la retraite initié en 1993 pour le régime général, mais pas l'effet de celle de 2003 concernant le secteur public (cf. encadré 3), et table sur une poursuite ralentie du développement de l'activité féminine. Dans ce contexte, la part des seniors augmenterait de 1,5 point entre 2002 et 2006, jusqu'à ce que la première génération du *baby-boom* atteigne 60 ans, puis de manière ralentie, et en 2025, la part des seniors serait proche de 25 % et l'âge moyen des actifs occupés de 40 ans, soit des hausses relativement limitées par rapport à 2002.

Dans une hypothèse d'évolution de l'emploi plus dynamique, sans recul de l'âge effectif de la retraite, mais avec une baisse importante du chômage (4 % en 2025), davantage d'immigration et une augmentation des taux d'activité des jeunes (durée des études stable et augmentation des situations de cumul emploi scolarité) (*scénario « jeunes »*), l'âge moyen serait stable et l'augmentation de la part des seniors encore plus limitée que dans le scénario central, car les effets de la démographie seraient alors partiellement compensés par ceux des comportements d'activité et du chômage.

Cependant, l'hypothèse d'une remontée progressive de l'âge effectif de départ à la retraite paraît plus pertinente actuellement. D'une part,

la durée de cotisation a été relevée pour les fonctionnaires en 2003 et il est envisagé de l'accroître de nouveau d'un an pour tous en 2012 (cependant, la mesure permettant aux personnes ayant commencé à travailler très jeunes et ayant cotisé 40 ans de prendre leur retraite avant 60 ans joue en sens contraire). D'autre part, entre 2000 et 2025, les personnes arrivant à l'âge de 60 ans ont terminé leurs études de la fin des années 1950 au milieu des années 1980 et seront donc entrées de plus en plus tard sur le marché du travail avec l'allongement des études (8) ; elles auront aussi connu une insertion professionnelle plus chaotique avec la montée du chômage. Ainsi, les personnes ayant atteint 60 ans au tout début du XXI^e siècle déclarent à l'enquête *Emploi* de mars 2002 un âge de fin d'études inférieur de 3,5 années à celles qui auront 60 ans en 2025. Pour obtenir le même nombre d'années de cotisation, il faudra en moyenne décaler l'âge de départ à la retraite d'autant. L'impact réel de l'allongement des études sur l'âge effectif de départ à la retraite sera cependant de moindre ampleur car certaines personnes partent aujourd'hui à la retraite à 60 ans avec un nombre d'années de cotisations validées supérieur à la durée requise pour le taux plein.

L'hypothèse d'une remontée progressive de l'âge effectif de la retraite de cinq ans a aussi été

8. Le développement éventuel du travail en cours d'études initiales sur la période (on ne peut pas le mesurer dans les années 1950) ne peut pas compenser ce phénomène car il reste peu fréquent : en mars 1985, jusqu'à 21 ans moins de 10 % des personnes en cours d'études initiales travaillent et, entre 22 et 24 ans, environ 20 %.

Encadré 3

LES MESURES CONCERNANT L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ET LA DURÉE DE COTISATION

Après la Seconde Guerre mondiale, l'ordonnance du 19 octobre 1945 organise sur des bases nouvelles le régime des assurances sociales. La Sécurité sociale est créée et le système par capitalisation d'avant la guerre est remplacé par le principe de répartition. Le régime général avec cotisations plafonnées à l'assurance vieillesse est créé, mais certains régimes spéciaux subsistent, notamment pour les non-salariés, les salariés agricoles et le secteur public.

La loi « Boulin » du 31 décembre 1971 fait passer la durée maximum d'assurance de 30 à 37,5 annuités. En 1982, une ordonnance abaisse l'âge de départ à la retraite à taux plein à 60 ans dans le régime général et les régimes alignés à compter du 1^{er} avril 1983 et sous condition d'une durée minimale d'assurance de 150 trimestres, soit 37,5 années.

La loi du 22 juillet 1993 fait passer la durée de cotisation nécessaire à l'obtention d'une pension à taux plein de 37,5 à 40 années pour le régime général et ceux des salariés agricoles, des artisans, des industriels et des commerçants. Son application est progressive.

En juillet 2003, le projet de loi harmonisant progressivement jusqu'à 2008 les durées de cotisations entre secteur public et privé à 40 ans est adopté. Sous réserve de l'évolution des conditions démographiques économiques et sociales, la durée de cotisation pourrait passer à 41 ans en 2012, puis à 41,75 ans en 2020. Une disposition est prise pour permettre à ceux qui ont commencé à travailler très jeunes de prendre leur retraite avant 60 ans s'ils ont la durée de cotisation suffisante.

testée dans le cadre des projections de population active (*scénario « senior »*). Associée aux taux de chômage par âge de 2002, cela aurait pour conséquence une augmentation importante de la part des travailleurs âgés : plus du tiers des actifs occupés seraient des seniors en 2025 et déjà 28 % en 2015. L'âge moyen des actifs occupés s'établirait alors à 42,5 ans en 2025. Ce dernier scénario implique par ailleurs une croissance de l'emploi de 2,5 millions entre 2002 et 2025 (23 ans), soit un rythme proche de la période 1975-2002 (+ 2,7 millions en 27 ans). Un tel scénario ne serait donc compatible avec une baisse du chômage que si l'emploi est plus dynamique dans le premier quart du XXI^e siècle qu'au cours du dernier quart du XX^e siècle.

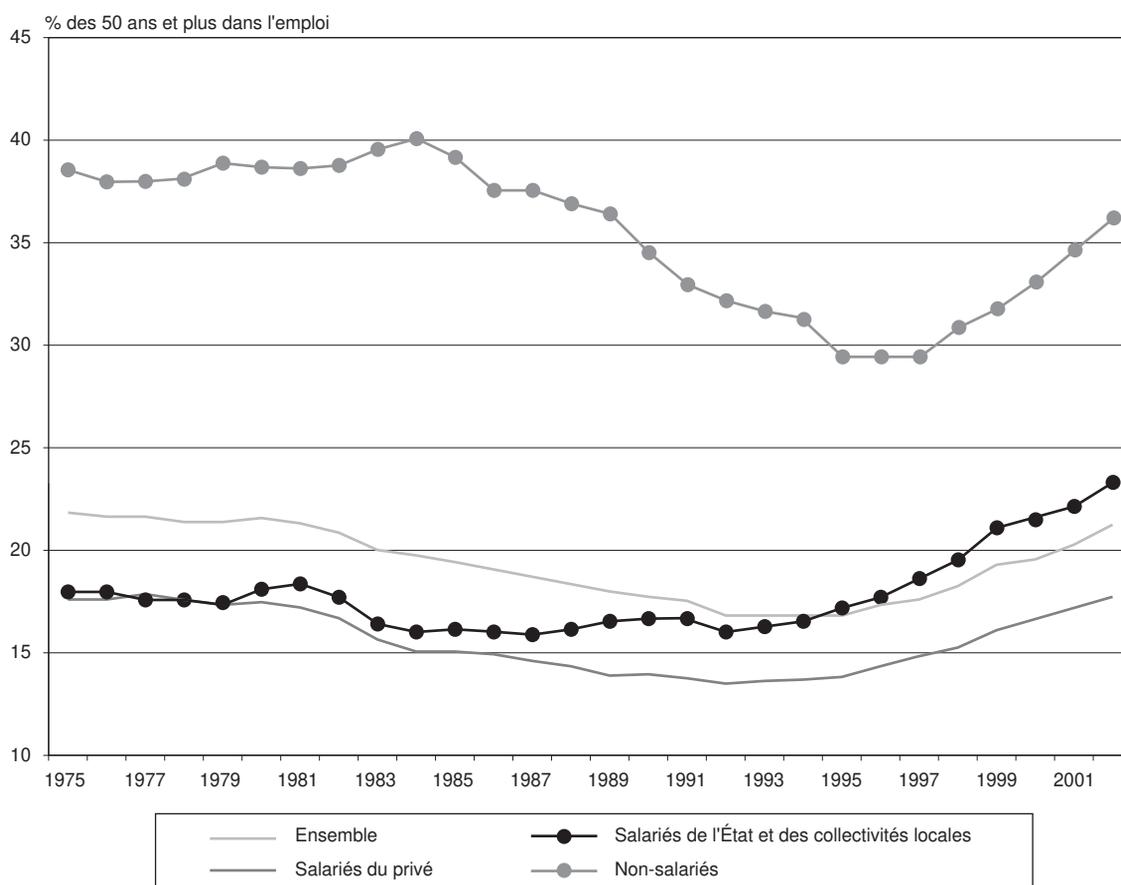
Les salariés de l'État et des collectivités locales sont plus âgés que ceux du secteur privé

L'âge moyen des salariés du privé, 37,9 ans en 2002, est inférieur de près de trois ans à celui

des salariés du public, de l'État ou des collectivités locales, et de plus de sept ans à celui des indépendants. Les jeunes sont, en effet, plus nombreux dans le privé (26 % de moins de 30 ans contre 18 % dans le public en 2002) et les seniors moins présents (18 % contre 23 % dans le public en 2002). Jusqu'à la fin des années 1970, la part des travailleurs âgés d'au moins 50 ans était la même dans le privé et dans le public (cf. graphique V). Le développement des dispositifs de préretraite, qui ne concernent pas les administrations nationales ou locales, a eu ensuite pour conséquence une diminution plus rapide de la part des seniors dans le privé tout au long des années 1980.

Les travailleurs indépendants sont en moyenne beaucoup plus âgés. Les professions indépendantes sont soit en déclin (par exemple, pour l'agriculture), soit d'accès tardif en raison de longues études ou de la nécessité de se constituer un capital de départ. De plus, les indépendants prolongent souvent leur activité professionnelle bien au-delà de 60 ans. En 2002, plus

Graphique V
Part des seniors dans l'emploi de 1975 à 2002 selon le statut



Lecture : l'activité et l'emploi sont au sens du BIT, hors contingent. L'âge correspond à celui atteint au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête. Source : enquêtes Emploi, Insee.

d'un tiers des non-salariés ont plus de 50 ans, alors que les moins de 30 ans représentent moins de 7 % des effectifs ; l'âge moyen y est de plus de 45 ans.

En mars 2002, les travailleurs âgés d'au moins 50 ans représentent 30 % de l'emploi agricole et sont présents en proportion équivalente dans les trois autres grands secteurs : 19 % dans l'industrie, 21 % dans la construction et 20,5 % dans le tertiaire. Dans les différents secteurs industriels (9), la part de seniors est en général comprise entre 17 % et 21 % sur les années 2000-2002. Ils sont cependant relativement plus nombreux dans l'industrie des produits minéraux (22 %), la chimie, la parachimie et le caoutchouc (23 %), la fabrication d'armes et de munitions (30 %). Ils sont, en revanche, moins présents dans les industries agricoles et alimentaires à l'exception de l'industrie des boissons (15 %), dans la pharmacie, parfumerie et entretien (16 %), dans la fabrication de matériel d'émission et de transmission (15 %), l'industrie du bois (15 %) et la fabrication de composants électroniques (13 %).

Dans le tertiaire, en se plaçant à un niveau sectoriel fin (10), la structure par âge de l'emploi peut être très différente selon l'activité ; ainsi, six secteurs du tertiaire comptent plus d'un quart de seniors, alors qu'à l'opposé neuf en comptent moins de 15 % (cf. tableau 4). Les secteurs relevant de la sphère publique (y compris les entreprises publiques) comptent en général beaucoup de seniors : plus d'un quart dans la recherche, l'éducation et à la sécurité sociale. Les administrations publiques emploient aussi en général près d'un quart de seniors, à l'exception de la défense, police et

protection civile où il y a eu beaucoup de recrutements de jeunes ces dernières années et où le départ à la retraite peut souvent s'effectuer assez tôt. La sphère publique se caractérise notamment par une moindre dynamique et une plus grande stabilité de l'emploi que le privé. Les seniors sont aussi particulièrement présents dans l'immobilier, les services domestiques et les cafés.

Le poids des travailleurs de 30 à 49 ans peut varier selon les secteurs, mais une forte présence des seniors va en général de pair avec une faible présence de jeunes de moins de 30 ans et vice versa. La corrélation entre la part des seniors et celle des jeunes s'élève à - 0,82 sur une nomenclature en 57 postes. Ainsi la restauration rapide, les supermarchés et hypermarchés, le conseil et assistance informatique ainsi que les activités privées de télécommunications, secteurs qui se sont beaucoup développés récemment, sont à la fois ceux où la part des travailleurs âgés est la plus faible et celle des jeunes la plus forte (Mansuy et Minni, 2004). Seuls quelques secteurs font exception à cette règle. Par exemple, l'automobile emploie beaucoup de jeunes avec un recours important à l'intérim, alors que la part des seniors se situe dans la moyenne. La situation est presque identique pour les services personnels, essentiellement la coiffure, secteur où l'apprentissage est très développé.

La part des seniors a augmenté dans 52 secteurs sur les 57 que compte la nomenclature, entre la

9. Appréhendés par la Nomenclature d'activité française (NAF) en 85 postes, dont 45 pour l'industrie.

10. Nomenclature construite pour étudier l'insertion des jeunes et comprenant 38 postes dans le tertiaire.

Tableau 4
La part des seniors et son évolution dans les secteurs d'activité

	Part ou évolution forte	Part ou évolution faible
Part des seniors (moyenne 2000-2002, en %) Ensemble des secteurs : 20,1 %	Services domestiques (32) Agriculture (30) Recherche et développement (29) Immobilier (28) Cafés (27) Éducation (26) Sécurité sociale (26)	Restauration rapide (6) Conseil et assistance informatique (8) Activités privées de télécommunications (8) Commerce : super et hyper marchés (9) Défense, police et protection civile (10) Enquêtes et sécurité (12) Services auxiliaires des transports (13) Restauration traditionnelle (13) Transports ferroviaires (14)
Évolution en points de la part des seniors (différence moyenne 2000-2002 par rapport à 1993-1995 en points) Ensemble des secteurs : + 3,4 %	Activités financières (+ 9,3) Transports aériens (+ 9,1) Sécurité sociale (+ 8,9) Éducation (+ 7,5)	Cafés (- 4) Agriculture (- 3) Commerce de détail spécialisé non alimentaire (- 2) Enquêtes et sécurité (- 1) Transports ferroviaires (- 1)

Lecture : il s'agit d'emploi au sens du BIT. Pour les secteurs d'activité (57 postes), on utilise la Naf36 pour l'agriculture et l'industrie, une nomenclature ad hoc pour le BTP et le tertiaire. Les intérimaires sont classés dans le secteur utilisateur.
Source : enquêtes Emploi, 1993-1995 et 2000-2002, Insee.

période 1993-1995 et 2000-2002. L'impact du choc démographique de l'arrivée à la cinquantaine des premières générations du *baby-boom* a donc produit ses effets dans la quasi-totalité des secteurs.

Une forte hétérogénéité de la part des jeunes et de celle des seniors selon les établissements

L'enquête *Emploi des salariés suivant l'âge*, dite enquête *ESSA* (cf. encadré 4) complète cette analyse globale, en apportant une information plus fine sur la structure par âge des établissements de plus de 10 salariés du privé fin 2000. Sur ce champ, la part moyenne des jeunes, c'est-à-dire des salariés de moins de 30 ans est de 25,9 % et celle des seniors, c'est-à-dire des salariés âgés de 50 ans ou plus de 16,8 % (11). Ces parts sont très proches de celles observées sur l'ensemble du champ secteur privé de l'enquête

Emploi. Les résultats sectoriels obtenus à partir de l'enquête *ESSA*, dans une nomenclature en quinze postes proche de la Naf16 (12), confirment également ceux obtenus à partir des enquêtes *Emploi*. Dans l'industrie manufacturière, qui regroupe 19,4 % des établissements et 28,9 % des effectifs salariés, la part moyenne des jeunes est un peu plus faible (20,8 %) et celle des seniors un peu plus élevée (18,8 %). Par ailleurs, un quart des établissements de l'industrie manufacturière emploie au moins 27 % de seniors. Dans les services marchands, qui regroupent plus de salariés (environ 44 % de

11. Dans cette partie, on exploite le volet quantitatif de l'enquête *ESSA* sur la structure par tranches d'âge des salariés (salariés de moins de 30 ans, salariés âgés de 30 à 49 ans et salariés de 50 ans ou plus) des établissements, qui vient compléter l'analyse globale réalisée à partir des enquêtes *Emploi*.

12. Il s'agit de la nomenclature qui a permis de réaliser la stratification au moment du tirage de l'échantillon. On avait alors rassemblé les secteurs de l'énergie, du textile, les industries navales et ferroviaires et l'industrie des produits minéraux qui se caractérisaient par une part de seniors supérieure à l'ensemble.

Encadré 4

L'ENQUÊTE EMPLOI DES SALARIÉS SELON L'ÂGE

L'enquête *Emploi des salariés selon l'âge* (*ESSA*) s'intéresse essentiellement au vieillissement de la main-d'œuvre et à sa gestion au sein des entreprises. La problématique de l'enquête peut être résumée par les questions suivantes : quelle est la structure par âge des salariés ?, l'âge est-il un critère important, voire un facteur discriminant, dans la gestion des ressources humaines ?, comment les entreprises perçoivent-elles les changements démographiques susceptibles de les affecter ?, se préparent-elles à y faire face et si oui, quelles stratégies se proposent-elles de mettre en œuvre ?

L'enquête *ESSA* porte sur les établissements du secteur privé et semi-concurrentiel non agricole de 10 salariés ou plus. Près de 3 000 établissements ont été interrogés entre janvier et avril 2001 parmi un échantillon tiré de l'enquête trimestrielle sur les mouvements de main-d'œuvre (*EMMO*) et de la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (*DMMO*). Elle a reçu le label d'intérêt général du Conseil national de l'information statistique et son taux de réponse est de 61 %.

Le questionnaire s'adresse aux chefs d'établissement ou aux directeurs des ressources humaines et comporte deux volets : un premier volet quantitatif qui leur a été transmis par courrier puis un second qualitatif lors d'un entretien en face-à-face. Le premier volet fournit des informations sur la structure par âge de l'établissement (part des 50 ans et plus, part des moins de 30 ans), sur le mode de gestion de la main-d'œuvre (importance des CDD, des CDI, recours à l'intérim, ancienneté des salariés, etc.) ainsi que sur le détail des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année 2000 par âge et par

motif (embauche, licenciement, démission, départ anticipé, départ en retraite, etc.). Le second volet recueille l'opinion des décideurs sur le vieillissement de leurs effectifs et ses conséquences, ainsi que sur leur politique de gestion des ressources humaines en fonction de l'âge. La collecte a été assurée par la société CSA (Conseil Sondages et Analyse). Dans 85 % des cas, on a pu obtenir les deux volets de l'enquête remplis.

Le ministère de l'Emploi avait déjà réalisé une enquête abordant les mêmes thèmes en 1992. Cependant, le mode de collecte était différent (voie postale uniquement) et le taux de réponse était de 25 %, ce qui limite très fortement les possibilités de comparaison entre les deux enquêtes.

Caractérisation des structures par âge des établissements, les *pyramides des âges à sommet élargi* sont celles dont la part des seniors est supérieure à la *part médiane des seniors* du secteur d'activité et dont celle des jeunes est inférieure au *premier quartile* de la part des jeunes dans le secteur. Les cas extrêmes correspondent aux *pyramides des âges* où la part des seniors est même supérieure au troisième quartile de la part des seniors dans le secteur. Les *pyramides des âges ventrales* sont définies comme des structures par âges où la part des jeunes et des seniors est inférieure au *premier quartile* respectivement de la part des jeunes et des seniors dans le secteur. Les *pyramides des âges à base élargie* sont celles où la part des jeunes dans l'établissement est supérieure au troisième quartile de la part des jeunes dans le secteur et celle des seniors inférieure au premier quartile de la part des seniors dans le secteur.

l'ensemble des salariés du champ concerné), la part moyenne des jeunes est plus élevée que dans l'industrie manufacturière (26,6 %) et celle des seniors légèrement plus faible (16,9 %) mais la dispersion intra-sectorielle y est plus forte que dans l'industrie. De plus, dans un quart des établissements, plus d'un salarié sur quatre est âgé de 50 ans ou plus.

Dans l'énergie, les produits minéraux, le textile, les industries navales et ferroviaires, un quart des établissements emploient plus de 30 % de seniors. Dans les services marchands, les plus de 50 ans sont nombreux dans les activités financières et immobilières (23 % des effectifs en moyenne et plus de 28,3 % dans un quart des établissements de ce secteur) ainsi que dans les services de santé, d'éducation et d'action sociale (en moyenne 18,6 % des salariés des établissements de ce secteur sont des seniors et un quart d'entre eux en emploient plus de 27,5 %).

Hormis le commerce de gros et les services informatiques, dans tous les secteurs d'activité,

un quart des établissements emploie plus de 20 % de seniors (cf. tableau 5). De fortes différences des structures par âge apparaissent aussi suivant la taille des établissements. La présence des seniors est plus importante dans les grands établissements que dans les établissements de moins de 200 salariés et, à l'inverse, les jeunes sont relativement plus nombreux dans les petits établissements (cf. tableau 6). Ainsi, la part moyenne des jeunes est de 26,4 % dans les établissements de 10 à 49 salariés contre 22,2 % dans les établissements de plus de 200 salariés. Les écarts sont encore plus forts si l'on s'intéresse aux 25 % d'établissements employant relativement le plus de jeunes, avec un troisième quartile à 34,4 % pour les plus petits établissements et à 28,8 % pour les plus grands. À l'inverse, la part moyenne des seniors est plus élevée parmi les établissements de plus de 100 salariés et, notamment parmi ceux employant de 100 à 199 salariés. Parmi ces derniers, l'hétérogénéité des structures par âge est forte : un quart des établissements se caractérise par une part de seniors supérieure à 26,5% de l'effectif et un autre quart

Tableau 5
Poids des jeunes et des seniors dans les établissements selon les secteurs d'établissement fin 2000

Nomenclature sectorielle de l'enquête ESSA	Part des moins de 30 ans dans l'effectif (%)			Part des 50 ans ou plus dans l'effectif (%)			Importance du secteur	
	Moyenne	Premier quartile	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Troisième quartile	Nbre d'étab. (%)	Nbre de salariés couverts (%)
Industries agroalimentaires	23,1	14,0	29,0	16,2	8,5	21,3	3,3	4,1
Énergie, textile, industries navales et ferroviaires et produits minéraux	12,3	8,1	18,2	24,4	15,2	30,3	3,0	4,9
Autres industries des biens d'équipement et intermédiaires	20,2	8,4	23,1	19,5	10,5	22,8	4,6	5,6
Autres industries des biens de consommation	19,1	14,0	26,3	15,9	10,0	24,4	0,4	2,6
Industrie automobile	23,5	10,7	28,6	17,1	9,5	27,3	11,4	15,8
Industrie manufacturière	20,8	10,0	25,0	18,8	10,6	26,9	19,4	28,9
Construction	22,9	11,1	29,6	17,8	9,5	26,4	10,5	6,8
Commerce de gros	36,4	21,0	47,5	11,2	3,3	14,3	12,2	9,3
Commerce de détail	25,0	15,2	31,4	18,4	8,0	23,4	9,9	6,9
Commerce	31,2	17,9	43,2	14,5	5,0	20,0	22,1	16,2
Transports	19,9	10,0	26,3	19,2	9,0	25,4	5,6	6,0
Activités financières et immobilières	18,1	9,2	20,6	23,0	13,7	28,3	4,4	5,9
Informatique	36,2	23,3	51,7	6,5	1,2	8,2	1,6	2,3
Services aux entreprises	23,4	12,5	32,0	16,1	6,1	22,2	11,2	12,3
Services aux ménages	44,6	17,8	68,9	12,7	0	21,0	9,2	4,9
Autres (santé, éducation, action sociale, etc.)	21,9	9,4	26,5	18,6	12,5	27,3	12,5	12,5
Services marchands	26,6	11,1	31,2	16,9	7,6	25,0	44,5	43,9
Ensemble	25,9	11,3	31,3	16,8	8,0	25,0	100	100

Lecture : un quart des établissements du secteur agroalimentaire emploie moins de 14 % de jeunes et un autre quart en emploie plus de 29 %.
Source : enquête ESSA, 2001, Dares.

par une part de seniors, faible, inférieure à 9,8 %. Par ailleurs, même si la part des seniors est, en général, moindre dans les petites structures que dans les grandes, dans un quart des établissements de 10 à 49 salariés la part des salariés de 50 ans ou plus est supérieure à 23,1 %.

Au-delà du secteur et de la taille, l'hétérogénéité des établissements reste forte au vu de la part des seniors qu'ils emploient. Elle peut tenir à d'autres facteurs tels que la date de création de l'établissement, son mode de gestion de la main-d'œuvre et aux recrutements et départs de l'établissement au cours des années précédentes. Ainsi, les entreprises créées récemment ont en moyenne une main-d'œuvre plus jeune que les entreprises pérennes depuis plus de dix ans. De même, celles qui ont un fort recours aux contrats courts ont également des salariés plus jeunes car ce type de contrats concerne plus souvent des jeunes (Minni et Topiol, 2002).

17 % de l'ensemble des établissements sont confrontés au vieillissement de leur effectif

Sur le champ de l'enquête ESSA, on retrouve une corrélation négative entre la part des jeunes et la part des seniors dans presque tous les secteurs d'activité. Les établissements qui emploient de nombreux salariés de 50 ans ou plus sont le plus souvent des établissements où la part des moins de 30 ans est faible. Inversement, les établissements dont la part des jeunes est élevée emploient relativement peu de seniors. Ce constat concerne tous les secteurs d'activité. Les déséquilibres entre tranches d'âge extrême sont plus marqués dans les industries agroalimentaires, l'automobile, le commerce de détail, les services informatiques, les

services aux ménages et ceux associés à la santé, l'éducation et l'action sociale.

Lorsqu'on prend à la fois en compte la taille et le secteur d'activité, les déséquilibres entre jeunes et seniors sont relativement plus marqués dans les établissements de 50 à 199 salariés des industries agroalimentaires, les établissements de 50 à 99 salariés du commerce et enfin dans les établissements de plus de 200 salariés du secteur de la construction. On trouve donc souvent des établissements à *pyramide des âges élargie au sommet*, avec peu de jeunes et beaucoup de seniors ou à *pyramide des âges élargie à la base*, avec beaucoup de jeunes et peu de seniors. Les établissements où les salariés des classes d'âge intermédiaire sont sous-représentés au profit des classes d'âge extrêmes sont minoritaires. Les structures par âge « *ventrales* », caractérisées par une majorité relative de salariés appartenant aux tranches d'âge intermédiaire et une faible part de jeunes et de seniors, sont en revanche, nombreuses.

On considèrera qu'un établissement, appartenant à un secteur donné, a une *pyramide des âges très élargie au sommet* si sa part des seniors est supérieure au troisième quartile de la part des seniors dans ce secteur d'activité et celle des jeunes inférieure au premier quartile de la part des jeunes dans ce même secteur. Selon ce critère, la part des établissements à *pyramide des âges très élargie au sommet* varie entre 12,1 % et 16,9 % suivant les secteurs. Ces établissements rassemblent entre 8,8 % et 15,3 % des salariés. Ce type de pyramide des âges est surtout répandu parmi les grands établissements, notamment parmi ceux employant entre 100 et 199 salariés. Si l'on élargit le champ des établissements confrontés au vieillissement de leurs effectifs aux établissements

Tableau 6
Part des jeunes et des seniors suivant la taille des établissements fin 2000

Taille (en nombre de salariés)	Part des moins de 30 ans dans l'effectif (%)			Part des 50 ans ou plus dans l'effectif (%)			Importance de la tranche de taille	
	Moyenne	Premier quartile	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Troisième quartile	Nbre d'étab. (%)	Nbre de salariés couverts (%)
De 10 à 49	26,4	11,1	34,4	16,5	5,9	23,1	83,8	36,6
De 50 à 99	25,0	11,8	31,4	17,9	15,9	25,8	8,3	13,9
De 100 à 199	21,7	11,3	28,2	19,0	9,8	26,5	4,4	14,2
200 ou plus	22,2	11,3	28,8	18,5	9,9	25,2	3,4	35,3
Ensemble	25,9	11,3	31,3	16,8	8,0	25,0	100,0	100,0

Lecture : en moyenne, on compte 25,9 % de moins de 30 ans dans l'ensemble des établissements du privé de 10 salariés ou plus.
Source : enquête ESSA, 2001, Dares.

pour lesquels la part des jeunes reste faible (inférieure au premier quartile de la part des jeunes du secteur) et celle des seniors supérieure à la part médiane des seniors dans le secteur (pyramide à sommet élargi), alors ce sont entre 16,4 % et 20,7 % des établissements qui sont concernés suivant les activités. Dans l'industrie agroalimentaire, un peu plus d'un établissement sur cinq présente cette structure par âge (ces établissements emploient 22,5 % de l'effectif salarié du secteur agroalimentaire) et dans l'industrie manufacturière, 19,3 % des établissements se caractérisent par ce déséquilibre entre jeunes et seniors, surtout les établissements de plus de 200 salariés. Dans la construction et dans le commerce, ces pyramides des âges sont légèrement moins fréquentes et concernent un moins grand nombre de salariés (cf. tableau 7).

Les pyramides des âges « ventrales » représentent de 5 % à 10 % des structures par âge suivant les secteurs : plus fréquentes dans le commerce et dans la construction, où elles caractérisent près de 10 % des établissements et autant en termes de salariés, elles sont relativement moins nombreuses dans l'industrie agroalimentaire, avec seulement 5,5 % des établissements et 2,2 % des salariés du secteur. Dans les dix à quinze prochaines années, ces établissements risquent d'être confrontés aux mêmes types de difficultés que les établissements à pyramide des âges élargie au sommet. Ils devront composer avec une main-d'œuvre plus âgée et gérer des départs nombreux en retraite.

Il y a aussi des établissements à *pyramide élargie à la base*, avec une forte concentration de jeunes salariés et une faible présence de seniors (c'est-à-dire des établissements pour lesquels

la part des seniors est inférieure au premier quartile de la part des seniors dans le secteur et la part des jeunes supérieure au troisième quartile de la part des jeunes dans le secteur). Dans les industries agroalimentaires, ces structures par âge représentent 21,5 % des établissements et 14,1 % des effectifs du secteur. Dans les services, 17 % des établissements (représentant 13 % des effectifs) présentent cette configuration. Ces établissements sont plus nombreux parmi les petites ou moyennes structures où la gestion de la main-d'œuvre est aussi souvent plus souple, avec un important recours aux contrats courts.

Tous secteurs confondus, ce sont ainsi 17 % des établissements (regroupant également 17 % de l'ensemble des salariés) qui présentent une *structure par âge à sommet élargi* et 8 % une *structure ventrale* (près de 10 % des salariés) (13). Il y aurait donc environ 25 % des établissements qui dans un avenir plus ou moins proche devraient être directement concernés par la question du vieillissement, soit en termes de remplacement des salariés partant à la retraite, soit en termes de gestion d'une main-d'œuvre plus âgée dans l'établissement. Il n'y aurait finalement que 15 % de l'ensemble des établissements (12 % des salariés) qui seraient peu confrontés aux questions relatives au vieillissement des salariés, la concentration de jeunes y étant très forte et celle seniors très faible.

13. Pour cela, on recense le nombre d'établissements par secteur d'activité présentant une structure par âge élargie au sommet, que l'on compare au nombre total d'établissements sur le champ de l'enquête. On applique la même démarche pour les effectifs salariés concernés.

Tableau 7

Pyramides des âges ventrales et élargies au sommet

% d'établissements du secteur (% de salariés du secteur en italique et entre parenthèses)

	Pyramide des âges à sommet très élargi	Pyramide des âges à sommet élargi	Pyramide des âges ventrale	Pyramide des âges à base très élargie
Industries agroalimentaires	16,9 <i>(15,3)</i>	20,7 <i>(22,5)</i>	5,5 <i>(2,2)</i>	21,5 <i>(14,1)</i>
Industries manufacturières	14,7 <i>(12,3)</i>	19,3 <i>(18,0)</i>	8,8 <i>(7,1)</i>	15,9 <i>(11,2)</i>
Construction	10,3 <i>(8,8)</i>	17,4 <i>(15,5)</i>	9,1 <i>(9,5)</i>	11,1 <i>(8,4)</i>
Commerce	14,7 <i>(11,6)</i>	19,3 <i>(17,0)</i>	9,4 <i>(9,3)</i>	13,2 <i>(12,1)</i>
Services	12,1 <i>(12,1)</i>	16,4 <i>(16,6)</i>	7,5 <i>(9,0)</i>	16,9 <i>(13,0)</i>

Lecture : 16,9 % des établissements des industries agroalimentaires présentent une pyramide des âges à sommet très élargi. Ils emploient 15,3% des salariés de ce secteur.

Source : enquête ESSA, 2001, Dares.

Les décideurs se sentent encore peu concernés par la question du vieillissement

Au-delà de la photographie qu'elle offre de la structure par âge des établissements, l'enquête *ESSA* permet également d'analyser les opinions de leurs responsables interrogés début 2001. Elle montre en premier lieu un certain désintérêt pour la question de l'âge dans l'établissement, position qui semble en décalage avec la réalité démographique à laquelle ils sont assez nombreux à être confrontés. Dans près d'un établissement sur deux, le responsable interrogé n'a jamais réfléchi au sujet du vieillissement de ses effectifs et dans guère plus d'un établissement sur cinq il déclare avoir une idée précise de la situation à venir. La question du vieillissement des effectifs n'a fait l'objet d'une réflexion globale au niveau de l'établissement que dans 13 % des cas et, le cas échéant, les partenaires sociaux n'ont été consultés qu'une fois sur deux. Enfin, seul un tiers des établissements de plus de 200 salariés, plus confrontés au vieillissement des effectifs que les établissements de taille inférieure, déclarent se préoccuper de ce sujet.

Il en résulte un manque d'anticipation de l'évolution de la pyramide des âges. Dans 70 % des établissements qui emploient des seniors, les responsables interrogés déclarent qu'il n'y aura pas de problèmes liés aux départs en retraite dans les dix prochaines années. Quelle que soit la taille ou le secteur d'activité de l'établissement, il y a à peine plus d'un responsable sur deux qui déclare que son établissement devra faire face à des problèmes pour remplacer les salariés qui partiront en retraite dans les prochaines années. Cette appréciation de la situa-

tion à venir repose le plus souvent sur un jugement peu informé, largement indépendant de la structure par âge de l'établissement.

Cette vision faussée de la situation démographique à moyen terme tient surtout à une carence d'analyse prospective de la structure par âge. Dans seulement un établissement sur cinq, il existe une gestion anticipée de la pyramide des âges, c'est-à-dire une étude de la structure par âge de l'effectif qui donne lieu à des recommandations en termes de recrutements, par exemple, pour anticiper le remplacement des salariés qui partiront en retraite ou pour permettre de rééquilibrer la structure par âge au sein de l'entreprise. Généralement, l'horizon visé n'excède pas les cinq prochaines années (pour près de la moitié des entreprises qui déclarent avoir recours à une gestion prévisionnelle de leurs effectifs suivant l'âge). Et seulement dans 28 % des cas, l'analyse prospective s'intéresse aux cinq à dix prochaines années.

Ces mesures concernent en premier lieu les grandes unités tandis que dans les petites, la gestion des effectifs est beaucoup moins formalisée. Près de 50 % des établissements de 250 à 500 salariés et plus de 60 % de ceux de plus de 500 salariés pratiquent une gestion prévisionnelle de l'emploi en tenant compte de l'âge contre moins de 15 % des établissements de 10 à 49 salariés. Peu répandue dans les industries agroalimentaires et dans les transports, la gestion prévisionnelle est plus fréquente dans l'industrie manufacturière, les activités financières et immobilières et la construction (cf. tableau 8). Cette pratique s'établit essentiellement dans les établissements à pyramide des âges très vieillie et très déséquilibrée, ce qui laisse à penser qu'il

Tableau 8
Importance du recours à une gestion prévisionnelle de la pyramide des âges

	En % du nombre d'établissements			En % du nombre de salariés		
	Ensemble	10-249 salariés	250 salariés ou plus	Ensemble	10-249 salariés	250 salariés ou plus
Industries agroalimentaires	9,4	8,2	38,2	28,4	20,8	42,4
Industrie manufacturière	27,1	25,3	53,8	39,6	29,6	53,6
Construction	28,2	26,9	67,9	39,2	37,0	52,3
Commerce	15,5	15,9	26,5	19,9	19,3	26,5
Transports	8,9	8,2	41,3	25,4	17,2	57,7
Activités financières et immobilières	33,3	25,6	89,4	62,3	36,5	86,9
Ensemble des services	13,9	13,1	49,8	24,6	18,3	44,6
Ensemble des secteurs	18,7	17,6	53,3	32,4	23,6	53,0

Lecture : 18,7 % de l'ensemble des établissements ont eu recours à une gestion prévisionnelle de leur pyramide des âges. Ces établissements couvrent 32,4 % des salariés des établissements du secteur privé de plus de 10 salariés.
Source : enquête *ESSA*, 2001, *Dares*.

s'agit davantage de mesures destinées à rajeunir la pyramide des âges que de mesures visant à prévenir son vieillissement. Par ailleurs, les responsables d'établissement sont souvent plus attentifs à la gestion prévisionnelle des effectifs lorsque leur main-d'œuvre est qualifiée (Richet-Mastain, 2003).

Pas de discrimination flagrante à l'égard des seniors mais des stéréotypes persistants

Si l'on s'en tient aux déclarations des responsables interrogés, la situation des seniors dans l'entreprise n'est pas moins satisfaisante que celle des autres groupes d'âges. L'âge des salariés jouerait surtout à l'embauche (Brunet et Richet-Mastain, 2002). En effet, même en 2000, année caractérisée par une forte croissance de l'emploi, les jeunes ont été prédominants dans les embauches. Parmi les établissements qui ont embauché en 2000 – neuf établissements sur dix –, près de 90 % ont recruté un salarié de moins de 30 ans et seulement un quart des établissements a fait appel à un salarié de 50 ans ou plus. Dans certains secteurs, tels que le commerce, les services aux particuliers, les recrutements de seniors sont très peu fréquents. Ceci ne tient pas forcément à un comportement discriminatoire de la part des employeurs, mais au fait que les jeunes sont toujours relativement plus nombreux en situation d'embauche que les plus âgés car ils sont en situation d'insertion sur le marché du travail après la fin de leurs études. Ainsi, les candidatures de jeunes reçues sont aussi beaucoup plus nombreuses ; c'est du moins la justification la plus souvent invoquée par les responsables interrogés.

Lorsque des seniors ont été recrutés, dans une grande majorité des cas, on ne leur a pas proposé un salaire inférieur, à poste équivalent, qu'à un plus jeune. En cas de promotion, l'âge n'est pas cité comme un facteur déterminant et apparaît classé bien après la compétence. Avoir une ancienneté importante dans l'entreprise n'est jamais un facteur défavorable et joue même positivement pour un tiers des responsables interrogés. Lorsqu'il y a eu des reclassements dans l'établissement et que ceux-ci ont concerné des seniors (seulement dans 4 % des établissements), dans 60 % des cas, les seniors ont conservé leur rémunération et dans 25 % des cas ils ont bénéficié d'une rémunération supérieure.

Toutefois, même si l'on ne détecte aucune pratique discriminatoire flagrante à l'encontre des salariés les plus âgés dans l'entreprise, les sté-

réotypes concernant leurs compétences, leur attitude ou leurs aptitudes sont tenaces. Ces représentations négatives à l'encontre des salariés les plus âgés de l'entreprise sont d'autant plus marquées que les responsables des ressources humaines sont jeunes. Ainsi, lors du choix d'un candidat pour un poste, les recruteurs déclarent préférer des jeunes car « *ils s'adaptent mieux aux nouvelles technologies et au changement, car ils sont plus polyvalents mais aussi plus dynamiques et plus motivés que les salariés âgés* ». Pour les seniors, ces qualificatifs sont beaucoup moins souvent mis en avant : on les préférera à un plus jeune pour leur expérience et leur meilleure connaissance du milieu professionnel, pour des compétences spécifiques et aussi car ils font souvent preuve d'une meilleure conscience professionnelle (cf. tableau 9). La perception des salariés âgés évolue aussi avec l'âge des responsables des ressources humaines : 60 % des responsables interrogés pensent qu'un salarié est âgé à partir de 55 ans, 30 % environ envisagent le vieillissement dès 50 ans et 10 % dès 45 ans. Mais, les responsables de moins de trente ans interrogés sont beaucoup plus nombreux à considérer qu'on est âgé à partir de 45 ans, ce qui peut indiquer que plus un responsable est jeune, plus il aura tendance à douter des capacités d'un salarié âgé (Anglaret, 2002b).

Peu de mesures d'âge pour prolonger la vie active, mais des départs anticipés pour rajeunir la pyramide des âges

L'âge est un critère qui semble peu intervenir dans les pratiques de gestion des effectifs ; et lorsque les entreprises gèrent leur pyramide des âges, leur préoccupation première consiste à la rajeunir, notamment, en donnant la possibilité aux seniors de cesser leur activité plus tôt. Dans la même perspective, près de 80 % des responsables interrogés déclarent ne pas être en faveur d'un recul de l'âge de départ en retraite. Les mesures destinées à maintenir les seniors plus longtemps en activité restent, pour le moment, le fait d'une minorité d'établissements.

Ces mesures qui regroupent des initiatives diverses, telles que le développement de *missions de tutorat* impliquant un senior et un jeune pour la transmission de la connaissance et de l'expérience, la mise en place de *bilans de compétences*, le recours à la *formation professionnelle* pour maintenir le niveau de qualification des plus âgés, ou bien encore des *aménagements spécifiques du poste ou du temps de travail*, sont très peu répandues (cf. tableau 10). Elles

Tableau 9
Les raisons qui motivent le choix d'embaucher un jeune ou un senior en 2000

En %

	Raison d'embauches d'un salarié	
	...de moins de 30 ans (plutôt qu'une personne plus âgée)	...de 50 ans ou plus (plutôt qu'une personne de moins de 50 ans)
Plus grand nombre de candidatures dans cette tranche d'âge	58	13
Plus grande adaptation aux nouvelles technologies	56	3
Plus grande adaptation au changement	51	5
Plus grande polyvalence	42	21
Permettre une gestion de la main-d'œuvre à long terme	42	6
Motivation plus forte	37	24
Plus grande mobilité	37	8
Diversification des compétences au sein de l'établissement	34	21
Aptitudes physiques plus importantes	34	3
Compétences spécifiques	33	67
Rééquilibrage de la pyramide des âges	33	8
Plus grande disponibilité horaire	29	23
Meilleure ambiance dans l'entreprise	26	12
Moindre coût salarial	23	8
Possibilités de disposer d'aides de l'État	20	19
Meilleure image de l'établissement par rapport à l'extérieur	18	11
Moindre nécessité de les former	10	33
Meilleure conscience professionnelle	9	42
Meilleures connaissances du monde du travail	7	45

Lecture : en 2000, 10 % des établissements ont préféré embaucher un jeune plutôt qu'une personne de plus de 50 ans du fait de la moindre nécessité de le former (la somme des pourcentages est supérieure à 100 car les établissements pouvaient donner plusieurs raisons).
Source : enquête ESSA, 2001, Dares.

Tableau 10
Présence de mesures spécifiques pour les seniors suivant la taille et le secteur d'activité en 2000

En %

	Part des établissements ayant recours au moins à une mesure en faveur du maintien des seniors dans l'emploi (1)
Taille	
Établissements de 10 à 49 salariés	14,6
Établissements de 50 à 99 salariés	22,9
Établissements de 100 à 199 salariés	23,3
Établissements de 200 salariés ou plus	34,4
Secteurs d'activité	
Industries agroalimentaires	10,5
Énergie, textile, industries navales et ferroviaires, produits minéraux	18,2
Autres industries de biens de consommation	10,0
Industrie automobile	21,4
Autres industries des biens intermédiaires et des biens d'équipement	20,9
Construction	17,5
Commerce de gros	17,6
Commerce de détail	12,9
Transports	13,2
Activités financières et immobilières	17,8
Informatique	8,9
Services aux entreprises	15,2
Services aux ménages	13,1
Santé, éducation, action sociale	22,0
Ensemble	16,5
1. Mesures spécifiques pour les seniors : formation continue adaptée ou plus fréquente, aménagements spécifiques concernant le poste de travail ou le temps de travail, missions de tutorat, bilan de compétences.	

Lecture : 16,5% de l'ensemble des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé ont recours au moins à une mesure destinée à maintenir les seniors en activité.
Source : enquête ESSA, 2001, Dares.

concernent davantage les grands établissements et certains secteurs d'activité tels que l'automobile, les industries de biens intermédiaires ou d'équipement ou bien encore les services associés à la santé, l'éducation ou l'action sociale. Enfin, le passage aux 35 heures n'aura pas été l'occasion pour les entreprises de repenser les liens entre âge et temps de travail.

Pour rajeunir leur pyramide des âges, les entreprises ont donc principalement recours, outre le recrutement d'une main-d'œuvre jeune, aux départs anticipés, via les préretraites. En 2000, seulement 10 % des établissements ont mis en place des préretraites, mais il s'agit des plus grands d'entre eux qui regroupent le tiers des salariés couverts par le champ de l'enquête – car elles sont souvent beaucoup trop coûteuses et lourdes à mettre en place pour les petites entreprises (Anglaret et Massin, 2002). Ainsi, dans les établissements employant de 50 à 499 salariés, la cessation d'activité s'effectue pour moitié par des départs en retraite et pour l'autre moitié par des départs en préretraite. Dans les établissements de plus de 500 salariés, les deux tiers des départs se font sous forme de préretraites, dont certaines peuvent être financées par l'État et les partenaires sociaux dans le cadre de conventions.

L'Arpe (Allocation de remplacement pour l'emploi) est le dispositif de cessation anticipée d'activité le plus utilisé, notamment lorsque des petits établissements veulent recourir aux départs anticipés. L'allocation spéciale du fonds national de l'emploi (ASFNE) et la cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) représentent un départ en retraite sur vingt, l'ASFNE étant le plus souvent remplacée par la CATS, qui s'est étendue à d'autres branches que l'automobile qu'elle concernait initialement. Aujourd'hui, ce sont surtout les établissements confrontés à des difficultés économiques qui utilisent l'ASFNE. Enfin, les plus grands établissements ont un recours

important aux dispositifs de préretraite privée ou « préretraite d'entreprise », qui représentent plus du tiers des départs anticipés. Ces dispositifs sont particulièrement appréciés des entreprises car ils leur permettent plus de souplesse que les préretraites financées par l'État. Toutefois, les préretraites nécessitent un effort financier très important que seules les plus grandes entreprises peuvent consentir. Enfin, les préretraites progressives semblent encore peu répandues dans les établissements, notamment en raison de la lourdeur de la procédure à suivre, mais ce dispositif est plébiscité par les salariés qui y voient le moyen d'effectuer en douceur la transition entre activité et retraite.

*
* *

Face à une réalité démographique qui oblige à compter avec une part plus grande de seniors dans de nombreux secteurs d'activité mais aussi dans de très nombreux établissements, les responsables du personnel ou des ressources humaines dans les plus grands établissements apparaissent encore peu concernés par ces questions. Il ressort de l'enquête *ESSA*, qu'ils restent encore trop souvent prisonniers de schémas de pensées selon lesquels les seniors seraient moins efficaces et réactifs que les plus jeunes. Dans certains pays d'Europe du Nord, notamment en Finlande, une vaste campagne de communication menée à la fin des années 1990 et le recours à des mesures incitatives avaient permis de réhabiliter les seniors dans l'emploi, en insistant sur le fait que leur expérience était un atout majeur de l'économie. Le manque d'innovations permettant de prolonger la vie active des seniors au sein des entreprises et la persistance d'anciens réflexes, visant à exclure les plus âgés le plus tôt de l'entreprise pour rajeunir les effectifs, pourraient contrecarrer l'augmentation sensible et durable des taux d'activité des plus de 50 ans en France, dans un contexte où l'âge effectif de départ en retraite devrait reculer. □

BIBLIOGRAPHIE

- Anglaret D. (2002a)**, « Le papy boom renforce l'activité des seniors », *Premières Synthèses*, n° 15.2, Dares, avril.
- Anglaret D. (2002b)**, « Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises », *Premières Synthèses*, n° 45.1, Dares, novembre.
- Anglaret D. (2004)**, « Bilan des préretraites en 2002 », *Premières Synthèses*, n° 04.1, Dares, janvier.
- Anglaret D. et Massin M. (2002)**, « Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises », *Premières Synthèses*, n° 45.1, Dares, novembre.
- Blanchet D. et Marioni P. (1996)**, « L'activité après 55 ans : évolutions récentes et éléments de prospective », *Économie et Statistique*, n° 300, pp. 105-119.
- Blanchet D. (2002)**, « Le vieillissement de la population active : ampleur et incidence », *Économie et Statistique*, n° 355-356, pp. 123-138.
- Brunet F. et Richet-Mastain L. (2002)**, « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », *Premières Synthèses*, n° 15.3, Dares, avril.
- Brunet F. (2003)**, « Comment les entreprises anticipent-elles le vieillissement de l'emploi ? », *Données sociales – La société française – Édition 2002-2003*, pp. 193-198.
- Dares (1996)**, *40 ans de politique de l'emploi*, La documentation Française.
- Elbaum M. et Marchand O. (1993)**, « Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française », *Premières Synthèses*, n° 34, Dares, octobre.
- Fondeur Y. et Minni C. (2003)**, « Au-delà du processus d'insertion : les jeunes au cœur des ajustements conjoncturels et des transformations des normes d'emploi », Document de travail, n° 02.03, Ires, décembre.
- Mansuy M. et Minni C. (2004)**, « Les jeunes actifs dans les secteurs d'activité : une présence inégale, des parcours contrastés », à paraître.
- Marchand O., Minni C. et Thélot C. (1999)**, « La durée de vie active : un siècle d'évolution 1896-1997, projection jusqu'en 2050 », *Les dossiers de la DARES*, n° 6.
- Minni C. et Topiol A. (2002)**, « Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique », *Premières Synthèses*, n° 15.1, Dares, avril.
- Nauze-Fichet E. (2002)**, « Projections de population active en 2050 : l'essoufflement de la croissance des ressources en main-d'œuvre », *Économie et Statistique*, n° 355-356, pp. 73-104.
- Richet-Mastain L. (2003)**, « Les établissements à main-d'œuvre qualifiée plus attentifs à la gestion prévisionnelle des effectifs selon l'âge », *Premières Synthèses*, n° 29.1, Dares, juillet.
-