

## ANALYSE

### Entre demande de travail et problèmes de santé Une cartographie par métier de l'emploi des seniors en France

Le taux d'emploi des 55-64 ans n'était que de 37,8 % en 2005 en France contre 44,1 % dans l'ensemble de l'Union européenne à 15. Ce sont surtout les personnes ayant occupé un poste peu qualifié qui quittent précocement l'emploi. Pour atteindre l'objectif de Lisbonne de porter le taux d'emploi des 55-64 ans à 50 % en 2010, bien connaître cette diversité de situations paraît utile pour formuler des recommandations.

La présente note a ainsi pour objet d'examiner comment s'articule, pour chaque métier, les différents dispositifs de départ en fin de carrière, les âges de départ et la demande de travail, afin de déterminer dans quelle mesure et dans quels métiers les employeurs pourraient être conduits à garder un peu plus longtemps leurs salariés. Une telle analyse permet de recenser les métiers et les secteurs où les comportements publics et privés devront être modifiés pour permettre la remontée globale des taux d'emploi après 55 ans.

#### Les ouvriers quittent leur emploi en fin de carrière, près de trois ans plus tôt que les cadres

La part de personnes en emploi au-delà de 55 ans est globalement faible en France, seuls l'Autriche, la Belgique, le Luxembourg et l'Italie ayant un taux plus faible dans l'Union européenne à 15. **Cette faiblesse des taux d'emploi est plus marquée pour les personnes qui occupent ou ont occupé un emploi d'ouvrier** et dans une moindre mesure d'employé ou de profession intermédiaire. Le taux d'emploi des cadres entre 55 et 64 ans est supérieur de près de 24 points au taux d'emploi des ouvriers dans la même tranche d'âge (cf. tableau 1). Les ouvriers quittent ainsi définitivement l'emploi en fin de carrière, près de trois ans plus tôt que les cadres.

Cet arrêt d'activité plus précoce provient en partie du fait que les ouvriers sont entrés plus jeunes sur le marché du travail avec un niveau de formation peu élevé. Toutefois, à diplôme et durée d'activité équivalents, la probabilité d'être encore en emploi après 55 ans reste plus faible pour les employés et les ouvriers que pour les cadres et les indépendants.

Tableau 1. Taux d'emploi des 55-64 ans en France en 2005 selon la catégorie sociale actuelle ou précédente

	55-59 ans	60-64 ans	55-64 ans
Agriculteur, artisan, petit commerçant	71,5 %	26,1 %	52,8 %
Cadre	72,6 %	22,7 %	52,6 %
Profession intermédiaire	52,8 %	9,5 %	36,0 %
Employé	52,5 %	13,4 %	37,3 %
Ouvrier	43,5 %	7,0 %	29,1 %
<b>Ensemble (y compris toujours inactif)</b>	<b>54,0 %</b>	<b>13,5 %</b>	<b>37,8 %</b>

Source : Insee, enquêtes Emploi, calculs Centre d'analyse stratégique

Note : L'âge retenu est l'âge exact à l'enquête, définition utilisée par Eurostat.

Lecture : En 2005, 71,5 % des agriculteurs, artisans ou petits commerçants, encore en emploi ou non et âgés de 55 à 59 ans sont en emploi.

Ces différences d'âge de départ selon le dernier métier exercé traduisent le fait que **de nombreux seniors ne sont pas en mesure de choisir le moment où ils arrêtent de travailler. Bien souvent, celui-ci s'impose à eux du fait de leur employeur et/ou parce que leur situation de santé ne leur permet pas de rester en emploi plus longtemps.** Cet état de fait se reflète dans les jugements des actifs : ainsi, seuls 39 % des salariés du privé

et 54 % des fonctionnaires âgés de 54 à 59 ans pensent qu'ils pourront choisir le moment de leur départ en retraite<sup>1</sup>.

### En dépit d'un recul, quatre départs sur dix en fin de carrière se font de l'emploi vers d'autres dispositifs que la retraite

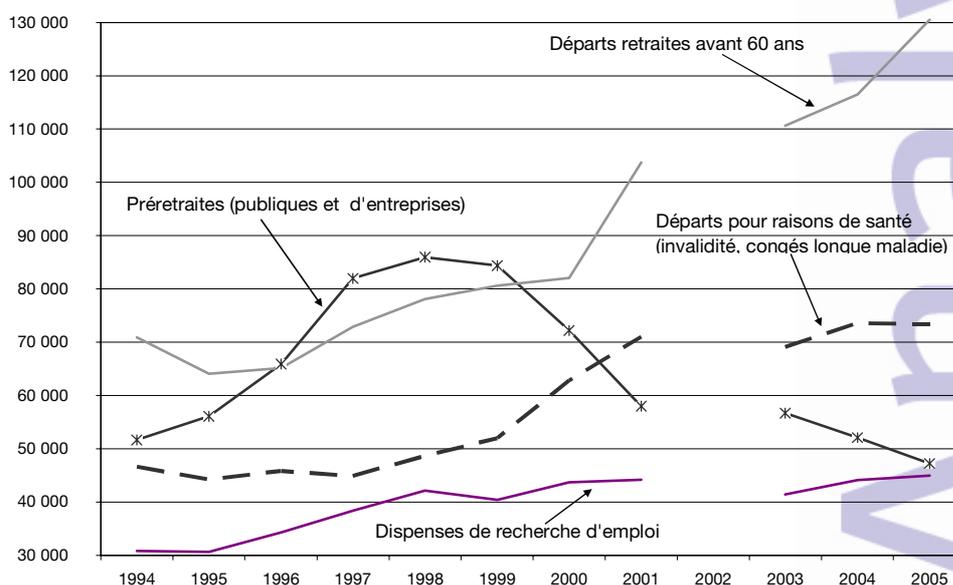
Le volume global de départs de l'emploi en fin de carrière est en forte hausse depuis 2003 et devrait continuer à augmenter avec l'arrivée aux âges de départ des générations nombreuses nées à partir de 1945<sup>2</sup>.

Pendant les années 2003-2005, 60 % des personnes quittant leur emploi en fin de carrière sont passées directement de l'emploi à la retraite, l'âge de sortie coïncidant avec la date de liquidation de leur pension. **Les autres ont quitté leur emploi, de manière transitoire avant la retraite, vers la préretraite, vers le chômage avec dispense de recherche d'emploi ou encore pour raisons de santé (invalidité, congés de longue maladie).**

Ce passage direct de l'emploi à la retraite est en hausse depuis la fin des années 1990 où il représentait moins de 55 % des départs. Cette évolution a été renforcée en 2005 par la mise en place des départs anticipés pour carrière longue prévue par la réforme de 2003. Ceci a permis à des actifs ayant commencé à travailler jeunes de liquider leur retraite plus tôt.

**Les dispositifs de préretraite sont en baisse sensible depuis 1999, mais les départs vers le chômage avec dispenses de recherche d'emploi et surtout les départs pour raisons de santé ont partiellement compensé cette baisse** (cf. graphique 1). Les dispositifs de préretraites, ainsi que les dispenses de recherche d'emploi pour les demandeurs âgés, ont été des moyens socialement acceptés permettant aux entreprises de réduire l'emploi et/ou de rajeunir leur pyramide des âges. Mais ils ont aussi été utilisés pour faire partir des salariés usés qui, en l'absence de mesures de préretraite, auraient quitté leur emploi pour raisons de santé. Ceci pourrait expliquer pourquoi le recours aux dispositifs d'invalidité est actuellement moins fréquent que dans d'autres pays<sup>3</sup>. Cette situation pourrait évoluer avec les restrictions d'accès aux préretraites. **Les différents dispositifs permettant les départs précoces apparaissent ainsi en partie substituables.**

Graphique 1. Évolution des flux de départs avant 60 ans en France



Lecture : Au cours de l'année 1994, 30 800 personnes ont quitté leur emploi pour le chômage avec dispense de recherche d'emploi, 46 600 pour raisons de santé, 51 700 pour un dispositif de préretraite et 70 900 vers la retraite. Champ : Personnes de 50 ans et plus, sorties en fin de carrière avant 60 ans.

Note : La rupture de séries de l'enquête Emploi ne permet pas de calculer les départs de l'année 2002. À partir de 2003, les changements de questionnaire et de mode d'interrogation ne rendent pas les données directement comparables à celles établies de 1994 à 2001. Les données 2005 sont provisoires.

Source : Enquêtes Emploi, Insee, calculs Centre d'analyse stratégique

<sup>1</sup> Selon les résultats de l'enquête CNAV-COR-DGTPE-DREES-INSEE « Intentions de départ à la retraite », réalisée entre décembre 2004 et février 2005 auprès d'assurés âgés de 54 à 59 ans.

<sup>2</sup> Chardon O. et Estrade M.-A. (2007), *Les métiers en 2015*, rapport du groupe Prospective des métiers et des qualifications, Centre d'analyse stratégique et DARES, La Documentation française, collection « Qualifications & Prospective ».

<sup>3</sup> Barnay T. et Jeger F. (2006), « Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé ? », *Études et Résultats*, n° 492, DREES, mai.

### Les âges de départ varient fortement selon les métiers

Ces différents éléments se combinent très différemment d'un métier à l'autre et conduisent à de fortes disparités des âges de départ en fin de carrière.

Certaines familles professionnelles se caractérisent ainsi par **des âges de départ relativement élevés**. Parmi elles, on trouve des métiers d'**indépendants** – agriculteurs, médecins, avocats et notaires, patrons d'hôtel-café-restaurant, etc. – où il est fréquent que les personnes prolongent leur activité. Certains **métiers très qualifiés du tertiaire** – professionnels de la recherche, de la communication, artistes – se caractérisent également par des âges de départ élevés, l'intérêt pour le métier conduisant souvent ces personnes à prolonger leur activité, éventuellement au-delà de l'âge où elles pourraient bénéficier d'une retraite à taux plein. On trouve enfin des **métiers « féminins » peu qualifiés**, où les personnes ont connu des carrières discontinues et cherchent à rester le plus longtemps en emploi pour s'assurer une pension décente.

Dans d'autres familles, au contraire, **l'âge de départ est systématiquement bas**. Trois populations distinctes sont concernées.

Il existe d'abord, essentiellement au sein des fonctions publiques et des entreprises publiques à régimes spéciaux de retraite, des métiers où **des dispositifs institutionnels permettent aux salariés de liquider relativement tôt leur pension**. Ces dispositifs concernent l'armée, la police, les agents de conduite et d'exploitation des grandes entreprises de transport ou encore les personnels soignants de catégorie B ou C de la fonction publique hospitalière. La plupart de ces dispositifs ont été mis en place pour prendre en compte la pénibilité ou la dangerosité d'un métier.

La deuxième catégorie est celle des secteurs et **des métiers où les effectifs sont en forte diminution** et où le recours aux mesures d'âge (prétraitements, chômage avec dispense de recherche d'emploi) est important (ouvriers non qualifiés du textile ou des industries de process). De tels dispositifs sectoriels continueront à exister dans les années qui viennent. Le plan textile, mis en place fin 2005 par le gouvernement pour permettre à ce secteur de faire face à la libéralisation des échanges, a ainsi confirmé le maintien d'un programme de prétraitements ouvert aux salariés dès l'âge de 56 ans.

Enfin, **les métiers où les conditions de travail peuvent user prématurément les salariés** sont généralement caractérisés par des âges de départ relativement bas. Une trentaine de familles professionnelles concentrent l'essentiel des départs pour invalidité ou congés de longue maladie. Il s'agit essentiellement de métiers masculins d'ouvriers, dans le bâtiment, la mécanique, la manutention, ou des métiers peu qualifiés de services, très féminisés, dont l'accès se fait souvent en cours de carrière. La plupart des métiers où les départs pour raisons de santé sont fréquents, sont concernés par au moins un des trois éléments constitutifs des activités considérées comme pénibles, conduisant à une diminution de l'espérance de vie sans incapacité<sup>4</sup> : les efforts physiques répétés (port de charges lourdes, postures pénibles, déplacements importants), l'exposition à un environnement agressif (chaleur, bruit, produits toxiques) ou les contraintes liées aux rythmes du travail (trois-huit, travail à la chaîne, travail de nuit, etc.).

### Des marges de manœuvre pour augmenter les taux d'emploi des seniors différentes selon les besoins des entreprises et les problèmes de santé

La demande de travail par métiers dans les années qui viennent peut être repérée par le nombre de postes à pourvoir, somme des départs en fin de carrière et des créations nettes d'emploi dans le métier d'ici 2015<sup>5</sup>. Globalement, 80 % des postes à pourvoir correspondent à des postes libérés par un départ. Pour les pourvoir, il n'est pas sûr que les entreprises s'adressent nécessairement à des personnes expérimentées. Mais si des difficultés de recrutement apparaissent, les entreprises pourraient être tentées de garder un peu plus longtemps leurs salariés. On peut ainsi distinguer trois<sup>6</sup> ensembles de métiers, selon que le nombre de postes à pourvoir est faible et qu'il existe des problèmes spécifiques de pénibilité. Ces critères permettent d'analyser conjointement l'évolution de la demande de travail et les marges de manœuvre pour reculer l'âge de départ en fin de carrière.

**Le premier cas correspond aux métiers où le nombre de postes à pourvoir va être faible**. Ces métiers, qui regroupent l'essentiel des familles professionnelles d'ouvriers non qualifiés de l'industrie et du bâtiment et des professions comme les secrétaires, se caractérisent par des âges de départ relativement précoces et des sorties en fin de carrière fréquentes vers le chômage avec dispense de recherche d'emploi. Certains d'entre eux combinent des problèmes de santé (ouvriers non qualifiés du bâtiment). On y trouve aussi les métiers d'indépendants où, au contraire, les âges de départ sont élevés. Sauf pour ces derniers, les perspectives de se maintenir en emploi au-delà de l'âge actuel de départ sont faibles pour les travailleurs âgés. **Les employeurs ont en effet peu intérêt à maintenir ces personnes en poste alors qu'elles occupent des métiers dont les effectifs sont**

<sup>4</sup> Struillou Y. (2003), *Pénibilité et retraite*, rapport pour le Conseil d'orientation des retraites, avril.

<sup>5</sup> Chardon O. et Estrade M.-A. (2007), *Les métiers en 2015*, op. cit.

<sup>6</sup> Pour être complet, il faut aussi mentionner quelques familles professionnelles peu concernées par les départs en fin de carrière car les travailleurs y sont relativement jeunes (caissiers et employés de libre-service, informaticiens, employés HCR, etc.) ; elles ne regroupent que 5 % des quinquagénaires en emploi.

en nette diminution. **Les possibilités de maintien dans l'emploi sont plus à rechercher du côté des reconversions en deuxième partie de carrière.** Mais le faible niveau de qualification des personnes en place constitue souvent un frein à ces mobilités. Par ailleurs, ces situations nécessitent d'être prises en compte et donc anticipées dans les entreprises. **Environ 25 % des quinquagénaires occupent un métier de ce type.**

Le deuxième cas de figure correspond **aux familles professionnelles où la demande de travail est dynamique, mais où les sorties pour raisons de santé sont fréquentes. Environ 30 % des quinquagénaires occupent un métier ayant ces caractéristiques.** Les contraintes de pénibilité y sont souvent fortes comme pour les aides-soignants, la plupart des métiers du transport, de la logistique et de la manutention, les ouvriers qualifiés du bâtiment et certains ouvriers qualifiés de l'industrie (mécanique, réparation automobile, du bois, de la maintenance). Du fait de la pénibilité du travail, les âges de départ sont relativement bas. Certains de ces métiers connaîtront des tensions, mais la possibilité de maintenir les salariés plus longtemps en emploi se heurtera à des problèmes de santé. **Les solutions à moyen terme passent par l'amélioration des conditions de travail et par la modification des organisations de travail afin de permettre à ces personnes de rester dans l'emploi à des postes moins difficiles en fin de carrière,** tout en faisant bénéficier leurs collègues de travail de leur expérience, y compris dans la manière d'éviter la pénibilité de certaines postures<sup>7</sup>.

Enfin, le troisième cas correspond **aux métiers qui ne semblent pas nécessiter un aménagement lourd du poste de travail en fin de carrière et où le nombre de postes à pourvoir peut inciter l'employeur à garder plus longtemps ses salariés. Il regroupe environ 40 %<sup>8</sup> des quinquagénaires en emploi** et concentre 80 % des cadres et 60 % des professions intermédiaires. Pour certains de ces métiers, l'âge de départ est déjà relativement élevé : personnels d'études et de recherche, cadres administratifs et financiers, personnels de la communication, etc. Il s'agit, dans ce cas, de personnels souvent diplômés, dont on peut penser qu'ils sont satisfaits de leur emploi et en bonne santé : interrogés sur leurs intentions de départ à la retraite, ils souhaitent d'ores et déjà retarder leur âge de départ<sup>9</sup>.

Mais y figurent également des familles professionnelles où l'âge de départ est bas. Ce peut être le cas dans de grandes entreprises publiques où le bénéfice d'une retraite anticipée à taux plein a été offert assez largement aux salariés, au-delà des situations de travail pénibles à proprement parler, ou chez les militaires et des policiers. Cette situation concerne aussi des secteurs qui ont connu pendant longtemps des mesures de préretraite, comme les employés de la banque et des assurances, certains ouvriers qualifiés de l'industrie (électricité, enlèvement de métal, industries de process), les techniciens et agents de maîtrise de ces mêmes secteurs, ou encore les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie. Du fait du nombre important de postes à pourvoir, l'employeur aura intérêt à garder un peu plus longtemps ces salariés en emploi. Une des difficultés pour les intéressés sera alors d'accepter de partir plus tard, alors que les générations précédentes ont pu bénéficier de conditions de départ relativement favorables dans le cadre de préretraites. La persistance de ces départs précoces peut aussi traduire le manque d'incitation pour l'employeur à former ces salariés jusqu'à la fin de leur carrière. On peut faire l'hypothèse que **c'est pour les personnes occupant ces métiers que les incitations financières à prolonger leur activité seront les plus efficaces.**

Les métiers des services aux personnes fragiles sont un cas de figure un peu à part. Les âges de départ y sont élevés et les postes à pourvoir nombreux. Pour autant, les postures parfois pénibles (porter un enfant, lever une personne âgée, faire le ménage, etc.) rendent peu probable un recul supplémentaire des âges de départ en fin de carrière.

Que retenir de cette cartographie de l'emploi des seniors par métier ? **Les mesures visant à inciter les personnes à retarder l'âge de liquidation de leur pension ne sont réellement efficaces pour augmenter les taux d'emploi que pour les métiers qui combinent une demande de travail dynamique de la part des entreprises et des conditions d'exercice qui n'interdisent pas le maintien en emploi.** Pour les autres métiers, des mesures purement individuelles risqueraient de conduire à reporter sur les autres régimes de protection sociale (assurance-chômage, invalidité) ce qui serait gagné par les régimes de retraite. Dans ce cas, une mise en œuvre de mesures visant à **améliorer les conditions de travail à tous les âges et à promouvoir une meilleure gestion anticipée des âges afin d'éviter les risques d'exclusion de l'emploi en seconde partie de carrière** paraît nécessaire. Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors lancé par le gouvernement en juin 2006, à la suite des négociations entre partenaires sociaux, prévoit d'ores et déjà une palette d'actions visant ces différents objectifs. D'autres actions visant à limiter les expositions aux situations pénibles dans le travail, qui font l'objet d'une négociation en cours des partenaires sociaux, pourraient venir utilement compléter ce plan.

> *Marc-Antoine Estrade, Département Travail, Emploi, Formation*

<sup>7</sup> Pueyo V. (2002), « Expérience professionnelle et gestion des risques au travail : l'exemple des hauts-fourneaux », *Quatre Pages du CEE*, n° 50.

<sup>8</sup> Le total de ces trois cas de figure ne fait pas 100 %, car il existe une catégorie de métiers peu concernés par les départs en fin de carrière. Cf. note de bas de page n° 6.

<sup>9</sup> Rapoport B. (2006), « Les intentions de départ à la retraite des salariés de 54 à 59 ans », *Études et Résultats*, n° 478, DREES, mars.