ESCALES

Études, statistiques, clés d'analyse locale économique et sociale

n°12 — mars 2016

Les « seniors de 50 ans et plus » en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées

Ils représentent près d'un tiers de la population en âge de travailler

Plus de 1,1 million de personnes sont âgées de 50 à 64 ans en Languedoc- Roussillon-Midi-Pyrénées (LRMP) : elles représentent près d'un tiers de la population en âge de travailler. Avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite, 3 seniors sur 5 sont actifs et plus d'un sur deux est en emploi.

L'organisation du travail évolue avec l'âge : le temps partiel devient plus courant que pour la génération précédente (25-49 ans), surtout dans les tranches d'âge les plus élevées (60-64 ans) et particulièrement pour les femmes.

Même s'ils bénéficient toujours d'un emploi plus stable que les moins de 50 ans, la précarité dans l'emploi s'accentue également pour les seniors : l'intérim devient pour eux une forme d'emploi largement utilisée et les sorties d'emploi pour fin de contrat à durée déterminée sont presqu'aussi fréquentes que pour les moins de 50 ans.

En matière de santé et sécurité au travail, les seniors en emploi sont moins souvent victimes d'accidents du travail, mais les conséquences en sont plus graves : plus d'un accident du travail sur dix entraîne chez le senior une incapacité partielle permanente. Une maladie professionnelle sur deux est déclarée par un senior, majoritairement pour un trouble musculo-squelettique mais aussi, plus souvent que les moins de 50 ans, pour un syndrome lié à l'amiante ou une surdité.

Particulièrement touchés par la dégradation du marché du travail, les seniors sont, fin 2015, trois fois plus nombreux à rechercher un emploi qu'en 2008, même si d'autres facteurs expliquent cette forte augmentation : réforme des retraites, génération papy-boom, fin de la mesure de dispense de recherche d'emploi. Les seniors au chômage le restent de plus en plus longtemps : ils constituent fin 2015 près de la moitié de la population la plus éloignée de l'emploi, inscrite à Pôle Emploi depuis plus de 3 ans.

Les seniors constituent de ce fait l'un des publics cibles de la politique d'emploi : en 2015, près d'un contrat unique d'insertion sur trois est signé par un senior, un peu plus fréquemment dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand.

Cette nouvelle publication Escales s'intéresse à un public particulier : les actifs de 50 ans et plus, dénommés « seniors » dans la publication.

La dénomination « senior » ne correspond à aucune définition officielle. En effet, la notion de « seniors » varie en fonction du contexte dans lequel elle est employée. Si le programme opérationnel du Fonds Social Européen vise principalement les plus de 54 ans, nos politiques publiques dédiées à l'accès à l'emploi ciblent des âges différents : 55 ans et plus pour le contrat de génération, plus de 57 ans pour le CDD senior. En matière de formation professionnelle, la notion de « seniors » recouvre généralement les actifs de 45 ans et plus. Les statistiques sur le marché du travail focalisent sur les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus. En matière d'emploi, ce terme vise plutôt les actifs de 50 ans et plus ou de 55 ans et plus, voire au-delà. On retrouve ces seuils concernant l'obligation des entreprises de se doter d'un accord ou d'un plan d'actions relatif à l'emploi des seniors, pour les aides à l'embauche…

N.B. : Les taux d'activité et d'emploi repris dans cette publication (page 3) sont calculés sur la tranche d'âge 55-64 ans, tels que les publie l'INSEE.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DES FINANCES ET DES COMPTES PUBLICS
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DU NUMÉRIQUE

La question des seniors au travail est un enjeu de société, tant au niveau national qu'à l'échelle de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées (LRMP), où la part des seniors est plus élevée qu'en moyenne régionale. En effet, l'allongement de l'espérance de vie liée aux problématiques de pérennisation de notre système de protection sociale impliquent que les seniors restent plus longtemps des acteurs du monde du travail.

L'objectif de cette publication est d'apporter un éclairage sur l'emploi des seniors dans notre région, notamment :

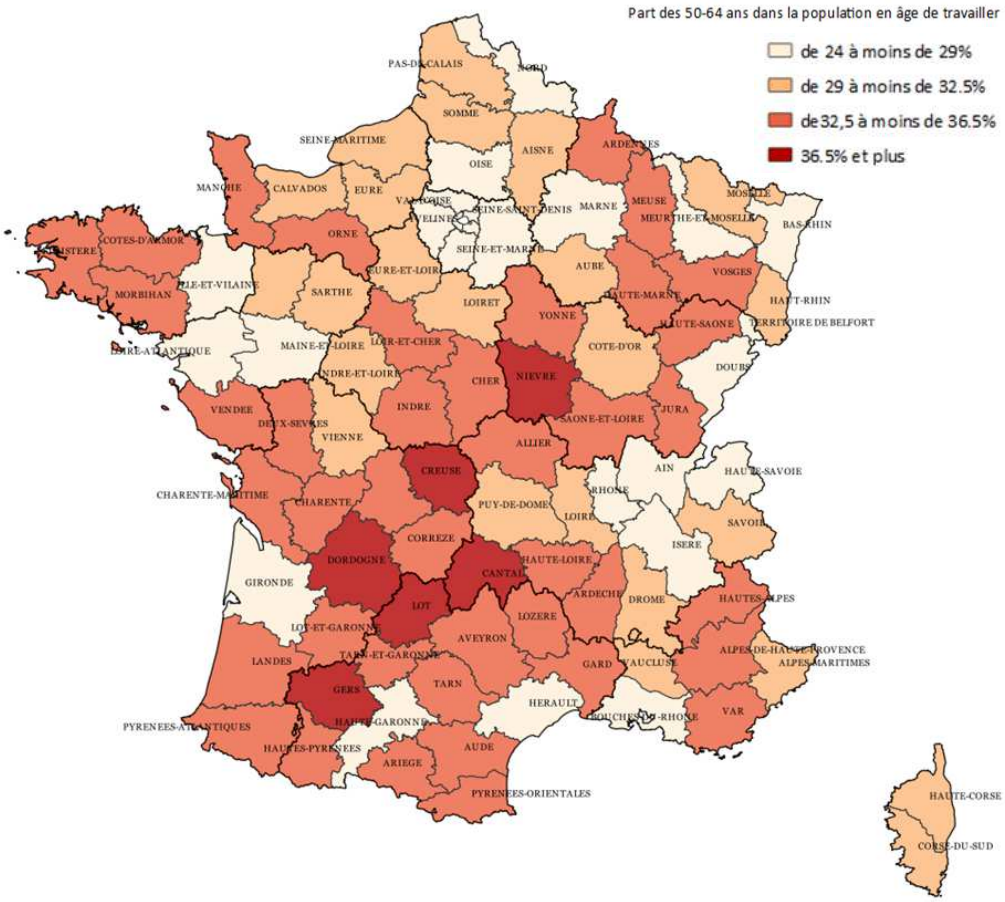
- leurs conditions de travail,
- la problématique majeure des chômeurs seniors dans un contexte de chômage de masse persistant,
- les politiques publiques mises en place pour améliorer à la fois le maintien en emploi des seniors et le transfert de leurs compétences et le retour en emploi des seniors au chômage, et surtout au chômage de longue durée ou de très longue durée.

Près du tiers de la population en âge de travailler est âgé de 50 ans et plus

Avec 1,1 million de personnes âgées de 50 à 64 ans en LRMP, les seniors représentent un peu moins d'un tiers (31,5 %) de la population en âge de travailler (15-64 ans), une part supérieure de plus d'un point à celle observée en France métropolitaine (30,2%).

La part des 50-64 ans est variable suivant les départements de la région : seuls deux départements, la Haute-Garonne et l'Hérault, ont un taux inférieur à la moyenne nationale et deux départements présentent un taux largement supérieur à cette moyenne, dépassant même les 36% : le Gers et le Lot.

Carte : Part des 50-64 ans dans la population en âge de travailler par département



Source : INSEE RP 2012 — Champ : France métropolitaine

A noter : les acronymes suivants sont utilisés dans cette publication.

LRMP : Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées
LR : Languedoc-Roussillon
MP : Midi-Pyrénées

Un taux d'activité et un taux d'emploi des seniors inférieurs aux taux observés en France métro mais un différentiel qui se comble

Le taux d'activité des 55-64 ans en LRMP s'élève à 45,2%, soit 1,3 point de moins qu'en moyenne nationale (46,5%). Ce différentiel est moins élevé que pour l'ensemble de la population des 15-64 ans (1,6 point), et il a tendance à diminuer puisqu'il était de 2,2 points en 2007 : les seniors, proportionnellement plus nombreux dans la région sont passés plus massivement de l'inactivité à l'activité, poussés par la réforme des retraites, conjuguée à la diminution des cessations anticipées d'activité qui les contraint à rester plus longtemps sur le marché du travail.

Le taux d'activité est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, au niveau national comme en région, et que ce soit pour les hommes comme pour les femmes il a augmenté entre 2007 et 2012 : en LRMP, +5,9 pour les hommes (+5,4 point en France métro) et +6,5 points pour les femmes (+5,5 points en France métropolitaine).

Tab. 1 : Taux d'activité

	LRMP	France métropolitaine	Différentiel
Ensemble en 2012	**71,4**	**73,0**	**1,6**
Ensemble en 2007	**69,6**	71,6	2,0
55 à 64 ans en 2012	**45,2**	**46,5**	**1,3**
dont hommes	**47,7**	49,3	1,6
dont femmes	**42,9**	44,0	1,1
55 à 64 ans en 2007	**39,0**	41,2	2,2
dont hommes	**41,8**	43,9	2,1
dont femmes	**36,4**	38,5	2,1

Source : INSEE RP 2012 — Champ : France métropolitaine

Le taux d'emploi des 55-64 ans en LRMP s'élève en 2012 à 40,5%, 1,6 point sous le taux observé en France métro, l'écart est légèrement inférieur pour les femmes (1,5 point).

Le taux d'emploi des seniors a augmenté de + 5 points entre 2007 et 2012, sensiblement plus que le taux d'emploi tout âge confondu (+0,3 point). Il a plus augmenté pour les femmes (38,3 %, soit +5,4 points) que pour les hommes (42,9%, soit +4,7 points).

Tab. 2 : Taux d'emploi

	LRMP	France métropolitaine	Différentiel
Ensemble en 2012	**61,2**	**63,7**	**2,5**
Ensemble en 2007	**60,9**	63,7	2,8
55 à 64 ans en 2012	**40,5**	**42,1**	**1,6**
dont hommes	**42,9**	44,5	1,6
dont femmes	**38,3**	39,8	1,5
55 à 64 ans en 2007	**35,5**	37,7	2,2
dont hommes	**38,2**	40,3	2,1
dont femmes	**32,9**	35,2	2,3

Source : INSEE RP 2012 — Champ : France métropolitaine

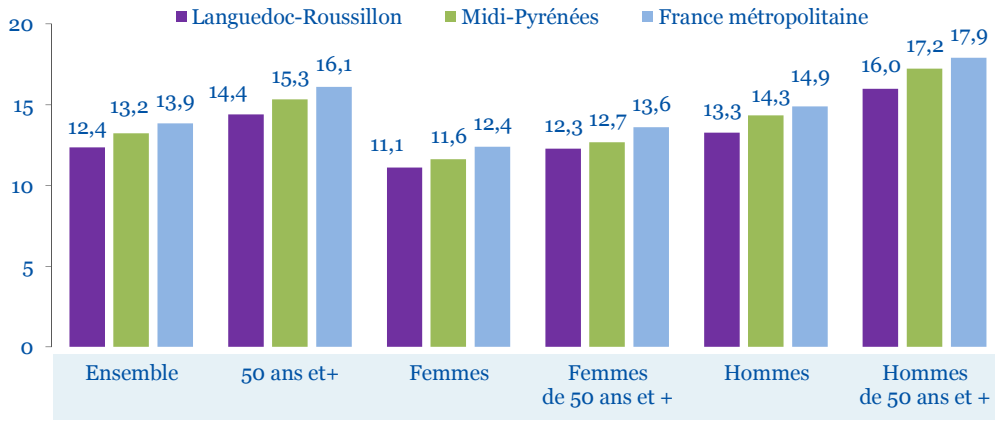
Un salaire net horaire plus élevé pour les seniors mais un écart salarial entre hommes et femmes qui s'accentue avec l'âge

Le salaire net horaire moyen des seniors est logiquement plus élevé que la moyenne. Il est inférieur au niveau national (13,6 €) pour l'ex-Midi-Pyrénées (12,7 €) et surtout pour l'ex-Languedoc -Roussillon (12,3 €).

Ce niveau inférieur des salaires des seniors dans la région et surtout sur la partie littorale a les mêmes origines que pour l'ensemble des salariés : une disparité salariale qui résulte en partie de différences dans la nature des emplois, des activités économiques et de la structure socioprofessionnelle des salariés.

La différence de salaire horaire entre hommes et femmes s'accentue avec l'âge : le salaire net moyen des femmes seniors est inférieur à celui des hommes : un différentiel de 3,7 € en LR (2,2 € tous salariés), de 4,6 € en MP (2,7 € tous salariés) et de 4,3 € en France métro (2,5 € tous salariés). L'un des facteurs de cette aggravation de l'écart salarial homme-femme réside dans le fait que les femmes ont une évolution de carrière et donc de rémunération plus chaotique que les hommes : plus d'emplois précaires, plus de périodes d'inactivité, plus de temps partiel.

Graph. 1 : Salaire net horaire moyen



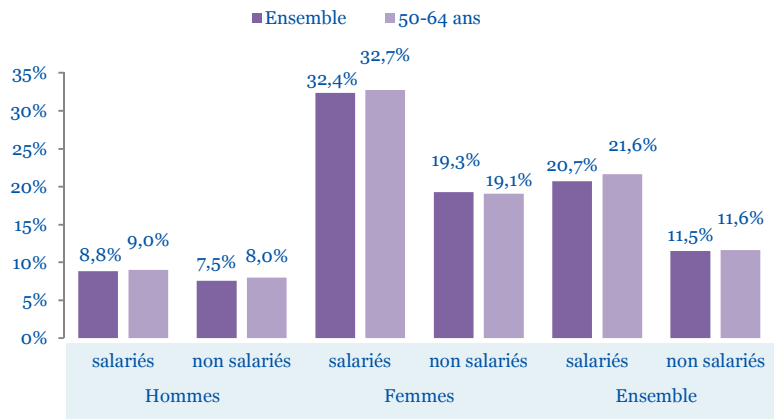
Source : INSEE DADS 2012 — Champ : France métropolitaine

Le travail à temps partiel augmente avec l'avancée en âge des seniors

La part des seniors en temps partiel est très proche de celle de l'ensemble des personnes en emploi : autour de 21% pour les salariés, dont la comptabilisation des heures travaillées est précisément encadrée dans le contrat de travail, et de 11% pour les non-salariés, pour lesquels il est plus difficile de décompter le temps de travail réel.

Pour les seniors comme pour l'ensemble des personnes en emploi, la part du temps partiel est très largement supérieure pour les femmes, une différence de plus de 20 points pour les salariés et de plus de 10 points pour les non-salariés.

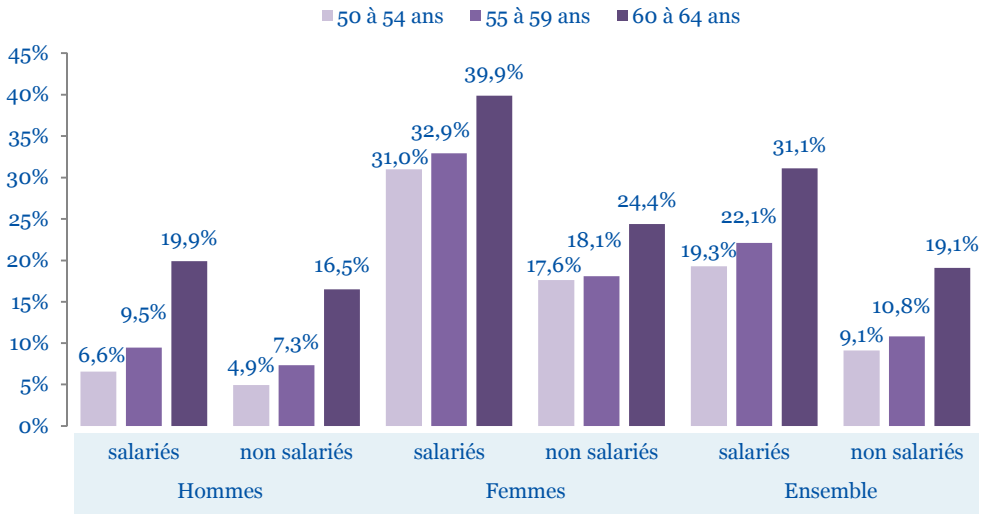
Graph. 2 : Part du temps partiel dans l'emploi



Source : INSEE R.P. 2012 — Champ : LRMP

Par tranche d'âge entre 50 et 64 ans, la répartition du temps partiel est très différenciée : le temps partiel est nettement plus fréquent à partir de 60 ans, chez les salariés comme chez les non-salariés, témoignage d'une transition vers la cessation d'activité, mais aussi de la fragilisation de cette tranche d'âge sur le marché du travail : après une perte d'emploi, les difficultés pour retrouver un emploi à cet âge sont grandes, surtout un emploi à temps plein et à rémunération à la hauteur de l'expérience professionnelle du senior.

Graph. 3 : Part du temps partiel par tranche d'âge à partir de 50 ans

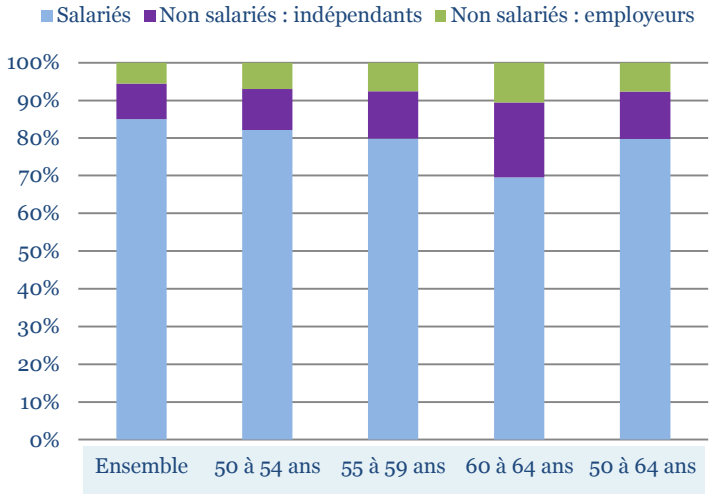


Source : INSEE R.P. 2012 — Champ : LRMP

La répartition salarié-non salarié dans l'emploi diffère légèrement pour les seniors par rapport à l'ensemble des travailleurs : la part des salariés est plus faible au profit des employeurs et surtout des indépendants.

A partir de 50 ans, la part des indépendants et des employeurs augmente régulièrement pour atteindre 30% dans la tranche d'âge 60-64 ans, les seniors étant de plus en plus nombreux à rechercher toutes formes d'emploi et à se lancer en particulier dans l'entreprenariat.

Graph. 4 : Répartition salariés/non salariés par tranche d'âge



Source : INSEE R.P. 2012 — Champ : LRMP

Le travail temporaire : une forme d'emploi de plus en plus utilisée par les seniors

Les seniors ont profité de la reprise sensible de l'intérim au cours des derniers mois, une forme d'emploi qu'ils sont de plus en plus nombreux à utiliser : depuis 2008, le travail temporaire s'avère être une solution de maintien dans l'emploi plus fréquemment utilisé par les seniors. Le nombre de contrats d'intérim signés par les seniors augmente de plus de 50% entre 2009 et 2014. En 2014, ils sont à l'origine de près de 125 000 contrats d'intérim conclus, soit 12% de l'ensemble des contrats.

Tab. 3 : Contrats d'intérim conclus en 2009 et 2014 et évolution

	2009	2014	Part	Évolution 2009/2014
Moins de 25 ans	262 458	267 608	25,2%	2,0%
De 25 à 49 ans	534 617	667 812	63,0%	24,9%
50 ans et plus	**80 672**	**124 627**	**11,8%**	**54,5%**
Ensemble	**877 747**	**1 060 047**		**20,8%**

Source : DARES - exploitation des fichiers Pôle Emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim
Champ : LRMP

Le nombre d'emplois équivalent à temps plein augmente tout âge confondu de 8,6% entre 2009 et 2014. Cette augmentation s'élève à plus de 36% pour les seniors, atteignant près de 4 000 emplois équivalent à temps plein sur l'année 2014.

Les seniors en intérim, souvent plus qualifiés que les plus jeunes, bénéficient en moyenne de durées de mission plus longues.

Tab. 4 : Nombre d'emplois équivalents à temps plein en 2009 et 2014 et évolution

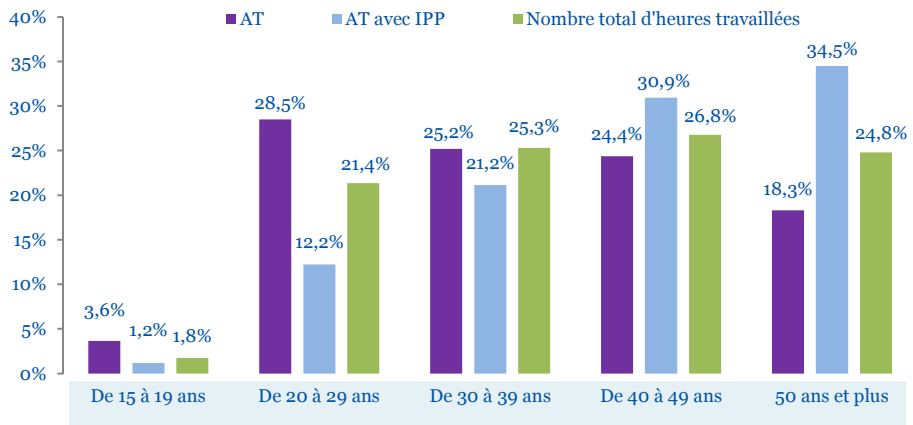
	2014			2009	Évolution 2009/2014
	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble	
Moins de 25 ans	5 804,4	1 644,4	**7 449,1**	8 098,0	-8,0%
De 25 à 49 ans	18 093,3	5 455,9	**23 554,5**	21 148,6	11,4%
50 ans et plus	**3 035,4**	**891,9**	**3 928,0**	**2 881,5**	**36,3%**
Non renseignés	201,9	13,1	**273,0**	274,0	ns
Total général	**27 135,0**	**8 005,3**	**35 204,5**	**32 402,1**	**8,6%**

Source : DARES, exploitation des fichiers Pôle Emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim
Champ : LRMP

Les seniors sont moins fréquemment victimes d'accidents du travail, mais les conséquences en sont plus graves

En 2012, les seniors ont été victimes de plus de 10 800 accidents du travail, soit 18% des accidents recensés au cours de l'année dans la région. Chez les victimes de 50 ans et plus, 11% des accidents du travail ont causé une incapacité permanente, nettement plus qu'en moyenne (6%).

Graph. 5 : Répartition par tranche d'âge des accidents du travail, des AT avec incapacité partielle permanente et du nombre total d'heures travaillées



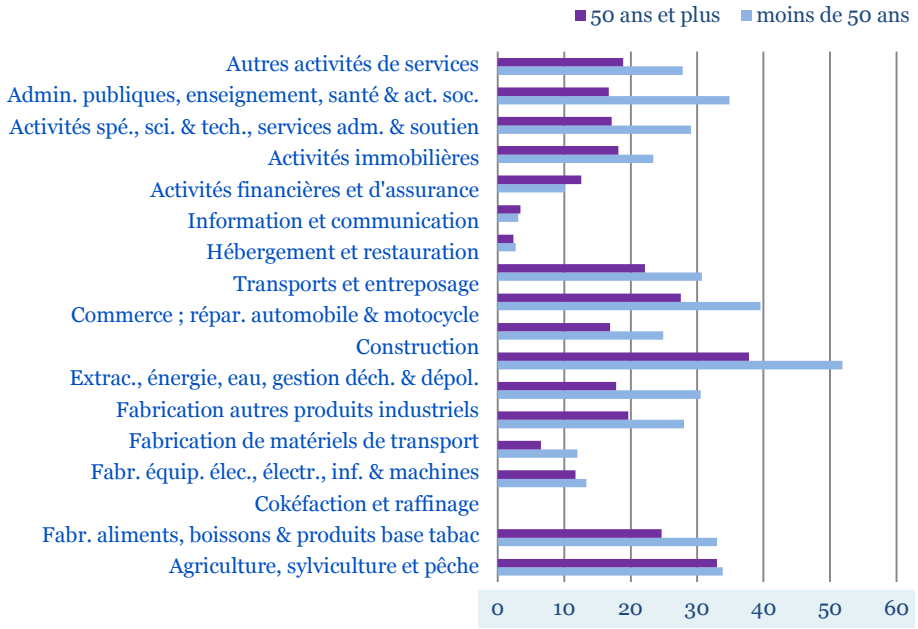
Source : CARSAT-MSA 2012 — Champ : LRMP

Quel que soit le secteur d'activité, le nombre d'accidents du travail rapporté au million d'heures travaillées est plus faible pour les seniors, un constat lié à la fois à l'expérience en matière de pratique professionnelle, aux postes occupés, globalement moins à risques et, sans doute, à une attitude plus responsable vis-à-vis des consignes de sécurité.

Cependant, l'expérience professionnelle ne protège pas totalement le travailleur senior, qui a plus de difficultés à récupérer après un accident : le nombre d'accidents du travail graves rapporté toujours au million d'heures travaillées et décliné par secteur d'activité est largement supérieur pour les seniors, quel que soit le secteur, mais de façon plus marquée dans l'agriculture, la construction et l'hébergement restauration.

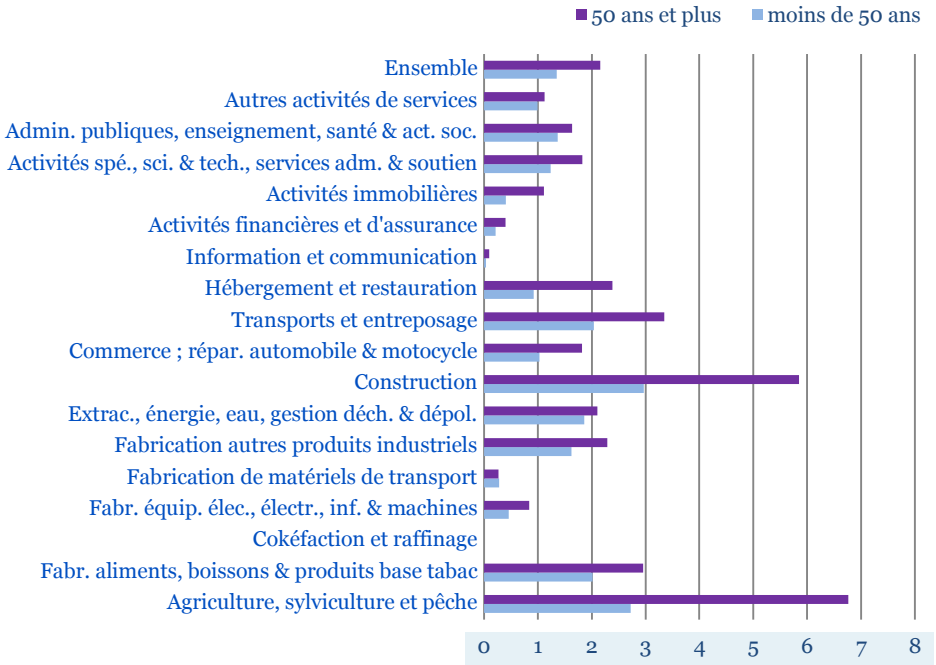
Cette surreprésentation des accidents graves pour les seniors est liée aussi à la cause de l'accident : les chutes notamment sont plus fréquentes, et souvent sources de complications.

Graph. 6 : Nombre d'accidents du travail par million d'heures travaillées et par secteur d'activité



Source : CARSAT-MSA 2012 — Champ : LRMP

Graph. 7 : Nombre d'accidents du travail avec IPP par million d'heures travaillées et par secteur d'activité



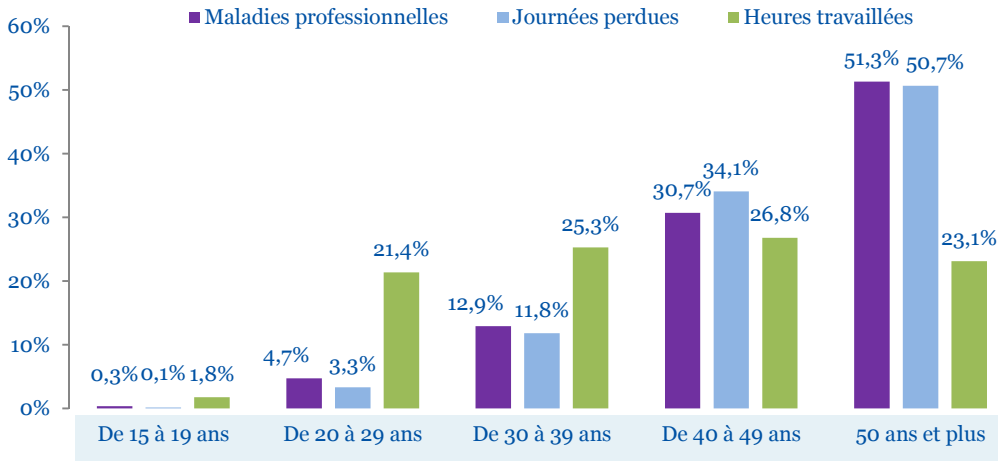
Source : CARSAT-MSA 2012 — Champ : LRMP

Une maladie professionnelle déclarée sur deux concerne un senior

Sur les 2 610 maladies professionnelles déclarées en 2012 dans la région, 1 340 ont touché un senior. Même si les troubles musculo-squelettiques restent très majoritairement les affections les plus couramment en cause (80,4% pour les seniors et 82,5% pour les moins de 50 ans), les syndromes liés à l'amiante (5,0% pour les seniors et 0,1% pour les moins de 50 ans), les surdités (4,1% pour les seniors et 0,4% pour les moins de 50 ans), et les cancers (2,3% pour les seniors et 0,3% pour les moins de 50 ans) sont nettement plus fréquents chez les seniors.

En effet, dans le cas d'un syndrome lié à l'amiante, le délai entre l'exposition à l'agent cancérogène et la déclaration de la maladie prend plusieurs années, c'est également vrai pour les autres cancers professionnels qui se déclarent relativement tard.

Graph. 8 : Répartition par tranche d'âge des maladies professionnelles déclarées, des journées perdues et des heures travaillées



Source : CARSAT-MSA 2012 — Champ : LRMP

Les mouvements de main d'œuvre : les seniors représentent 14% des entrées et 17% des sorties en 2014

En 2014, près de 650 000 mouvements de main-d'œuvre (entrées et sorties) se sont produits dans les établissements de plus de 50 salariés dans la région.

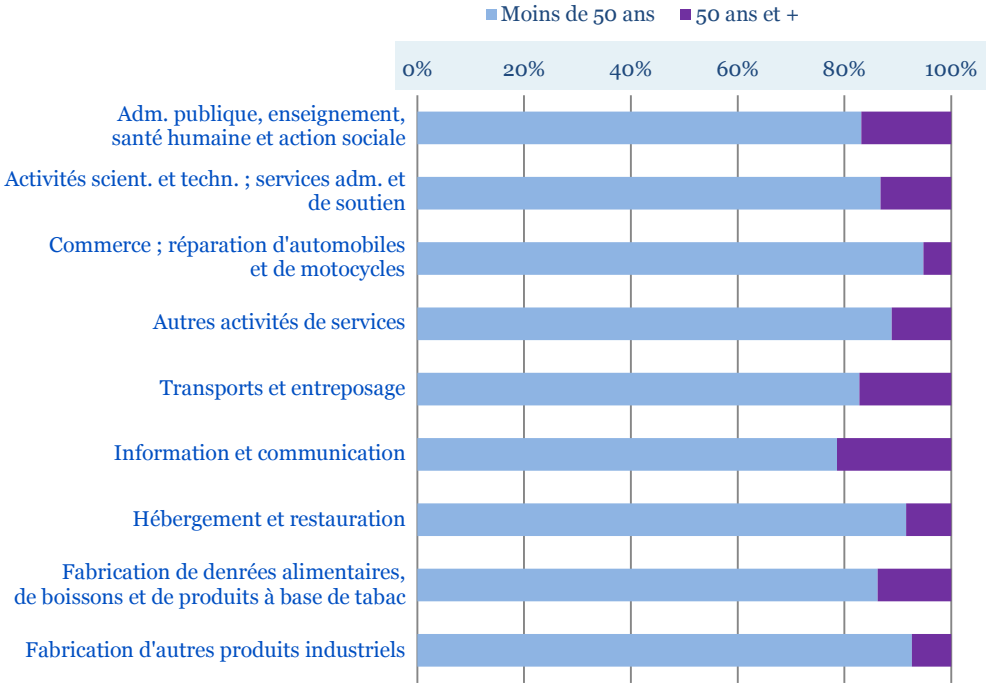
Près de 14% des 324 000 entrées en emploi concernent des seniors de 50 ans et plus, qui bénéficient majoritairement d'un emploi plus stable que les plus jeunes.

La répartition de la part des seniors dans les entrées varie en fonction du secteur d'activité : dans les secteurs les plus représentés, elle varie de plus de 20% dans le secteur de l'information et de la communication à 5% dans le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles.

En 2014, les seniors ont été principalement recrutés sur le métier d'employés civils ou agents de service fonction publique.

Ils sont surreprésentés dans les personnels des services directs aux particuliers et les ouvriers non qualifiés de type artisanal et sous-représentés parmi les embauches dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social et surtout les employés de commerce, métiers plus ciblés vers les moins de 50 ans.

Graph. 9 : Part des seniors dans les entrées par secteur d'activité



Source : DARES DMMO 2014 — Champ : LRMP

Les seniors représentent 16,6% des sorties d'emploi en 2014.

Comme pour les moins de 50 ans, le principal motif de sortie est la fin d'un CDD (74% des sorties totales).

Le 2ème motif de sortie, à hauteur de 11 % des sorties totales, est le départ en pré-retraite ou à la retraite.

Les licenciements, qu'ils soient économiques ou non, représentent 6% des sorties des seniors, sensiblement plus que pour les moins de 50 ans (3%).

Chez les seniors, les sorties pour cause de licenciement augmentent en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise : la majorité survient alors que le senior est depuis au moins 10 ans dans l'entreprise.

Tab. 5 : Motifs de sorties par tranche d'âge

	Moins de 50 ans	50 ans et plus
Fin de CDD (ic CDD de 18 à 36 mois)	86,3%	73,4%
Retraites et préretraites	0,0%	11,4%
Licenciements éco ou autres	2,9%	6,0%
Démissions	6,1%	3,8%
Autres	1,7%	2,9%
Ruptures conventionnelles	1,0%	1,5%
Fin de période d'essai	2,0%	1,1%
Total général	**268 390**	**53 620**

Source : DARES DMMO 2014 — Champ : LRMP

Un temps partiel plus souvent utilisé, plus de recours à l'intérim, plus de créations d'entreprises, des sorties d'emploi plus fréquentes pour fin de CDD, suite à ruptures conventionnelles ou à licenciements : tous ces éléments démontrent la précarisation de l'emploi des 50 ans et plus dès qu'ils n'ont plus d'emploi stable.

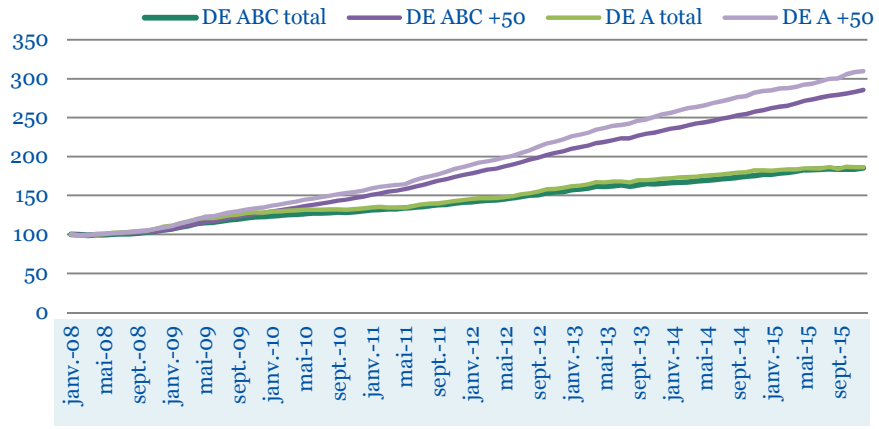
Devant travailler plus longtemps, de nombreux seniors confrontés à une perte d'emploi, alternent périodes de chômage et périodes d'emploi, plus ou moins précaires, afin de garantir un départ à la retraite dans les meilleures conditions possibles.

Une demande d'emploi en forte hausse depuis 2008, et un chômage de longue durée plus fréquent chez les seniors

Depuis 2008, et les crises successives qui ont fragilisé l'économie régionale et déstabilisé le marché du travail, le nombre de personnes en recherche d'emploi a quasiment doublé, que ce soit pour les demandeurs inscrits en catégorie A (personnes n'ayant pas du tout travaillé au cours du mois précédent) ou ABC (personnes en recherche active d'emploi).

La situation des seniors s'est particulièrement dégradée : plus de 133 000 demandeurs d'emploi de 50 ans et plus étaient en recherche d'emploi fin décembre 2015. Leur nombre a triplé depuis 2008, une aggravation conséquente, qu'il faut relativiser au regard de plusieurs facteurs : la réforme des retraites, la disparition de la mesure de dispense de recherche d'emploi en 2012, et l'arrivée des générations du baby-boom dans cette tranche d'âge.

Graph. 10 : Evolution de la demande d'emploi depuis 2008 (base 100 en janvier 2008)

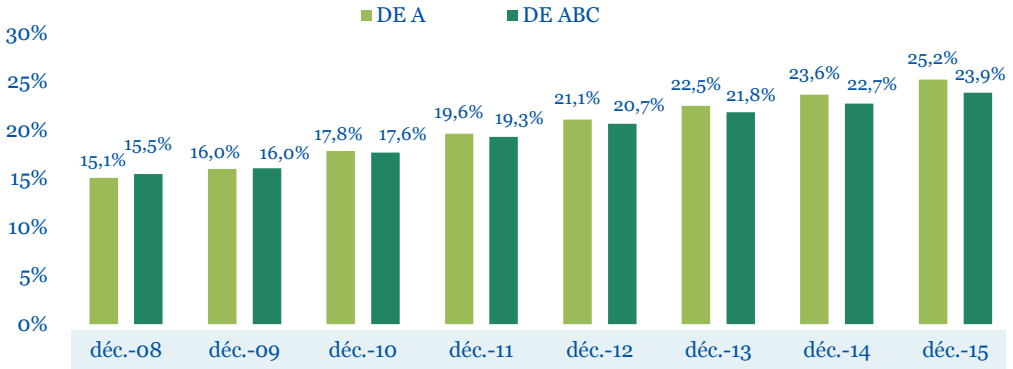


Source : Pôle emploi – traitement SESE — Champ : LRMP

Cette augmentation de la demande d'emploi des seniors est plus évidente encore lorsqu'on s'intéresse à la part des 50 ans et plus dans la demande d'emploi totale.

Cette part augmente régulièrement depuis 2008, et surtout en catégorie A où elle passe de 15,1% en 2008 à 25,6% en 2015.

Graph. 11 : Part des + de 50 ans dans la demande d'emploi

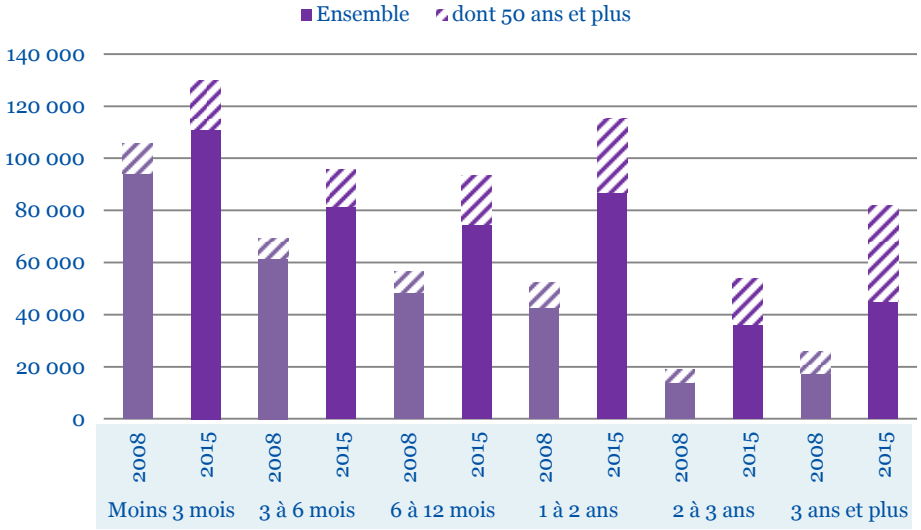


Source : Pôle emploi – traitement SESE — Champ : LRMP

Le profil des demandeurs s'est également profondément transformé depuis 2008, notamment en matière d'ancienneté dans la demande d'emploi. En 2008, le nombre de demandeurs d'emploi diminuait en fonction de l'ancienneté de l'inscription à Pôle Emploi et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an représentaient 30% de la demande d'emploi totale. La part des seniors (32%) était déjà conséquente parmi les personnes les plus éloignées de l'emploi, inscrites depuis au moins 3 ans.

En 2015, la répartition selon l'ancienneté a fortement évolué et les demandeurs d'emploi de longue durée sont nettement plus nombreux. Les politiques d'emploi et en particulier les contrats aidés ciblés ont pour conséquence une diminution du nombre d'inscrits après 2 ans de chômage, y compris chez les seniors. Par contre, la catégorie regroupant les personnes les plus éloignées de l'emploi (3 ans et plus) augmente considérablement entre 2008 et 2015 et la part de seniors représente plus de 45% de cette population.

Graph. 12 : Ancienneté dans la demande d'emploi en 2008 et 2015



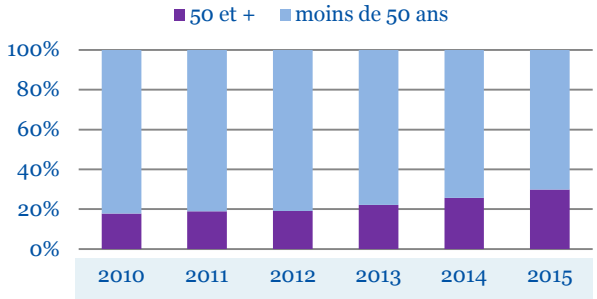
Source : Pôle emploi –traitement SESE — Champ : LRMP

En 2015, 30% des contrats aidés du secteur non marchand et 27% des contrats aidés du secteur marchands ont été signés par des seniors

Touché massivement par le chômage et surtout le chômage de longue durée, le public senior est l'un des publics ciblés dans les dispositifs publics d'accompagnement vers l'emploi et notamment les contrats uniques d'insertion (CUI).

Dans le secteur non marchand, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) a permis depuis 2010 à plus de 42 300 seniors d'accéder à un emploi en LRMP. La part du public senior dans le CAE augmente régulièrement, passant de 18% en 2010 à 30% en 2015, d'une part grâce aux priorités définies régionalement et d'autre part du fait de la création des emplois du dispositif emploi d'avenir en 2012 en faveur des jeunes.

Graph. 13 : Part des 50 ans et plus dans les entrées en CAE



Source : ASP - traitement DARES-SESE LRMP — Champ : LRMP

De 2010 à 2015, 7 000 seniors en moyenne par an sont entrés en CAE.

Sur cette période, les seniors sont recrutés légèrement plus souvent en CDI (2,4%) qu'en moyenne (1,9%).

La proportion hommes–femmes est la même que pour l'ensemble du public : les femmes représentent 67,5% des seniors et 67,6% de l'ensemble du public en CAE.

Tab. 6 : Entrées en CUI-CAE de 2010 à 2015

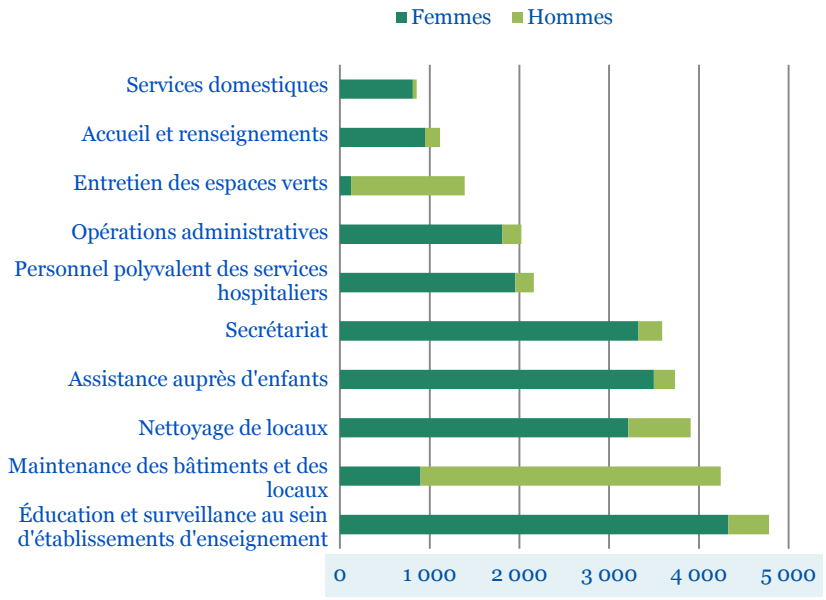
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50 ans et plus	**6 623**	**6 877**	**7 511**	**6 993**	**6 932**	**7 427**
Moins de 50 ans	30 412	29 439	31 713	24 517	20 079	17 495
Ensemble	**37 035**	**36 316**	**39 224**	**31 510**	**27 011**	**24 922**

Source : ASP - traitement DARES-SESE LRMP — Champ : LRMP

4 des 5 métiers les plus fréquemment occupés par des seniors en CAE sont très majoritairement occupés par des femmes :
- éducation et surveillance au sein des établissements scolaires,
- nettoyage de locaux,
- assistance auprès d'enfants,
- secrétariat.

Seul le métier « maintenance des bâtiments et de locaux », en deuxième position des métiers les plus cités, est, là aussi très majoritairement, occupé par des seniors hommes.

Graph. 14 : Les principaux métiers occupés par les seniors en CAE depuis 2010

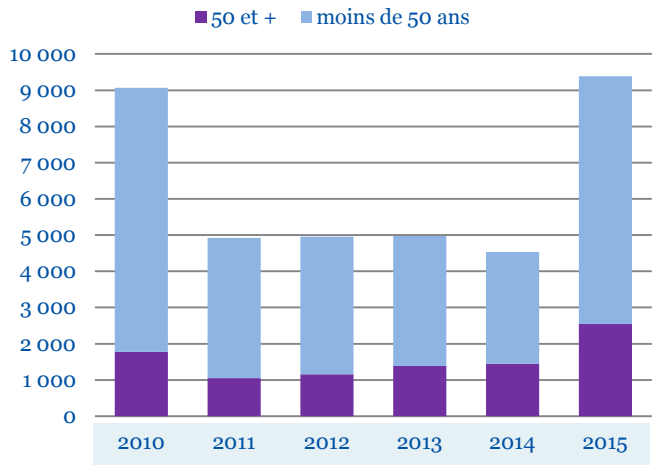


Source : ASP - traitement DARES-SESE LRMP — Champ : LRMP

Dans le secteur marchand, près de 9 400 seniors ont bénéficié d'un contrat initiative emploi (CIE) entre 2010 et 2015.

Comme dans le secteur non marchand, la part des seniors dans l'accès à un CIE a augmenté régulièrement entre 2010 et 2015, passant de 20% à 27%, avec, en 2014, une part record de seniors de 32%. Comme dans le secteur non marchand, la création des emplois d'avenir en 2012 a détourné une partie du public jeune vers ce nouveau dispositif, ayant pour effet l'augmentation de la part des seniors en CIE.

Graph. 15 : Part des 50 ans et plus dans les entrées en CIE



Source : ASP - traitement DARES-SESE LRMP — Champ : LRMP

En moyenne, près de 1 600 seniors ont été embauchés en CIE chaque année entre 2010 et 2015.

Sur la même période, les femmes représentent 41,8% des bénéficiaires seniors d'un CIE, un peu moins que la moyenne, tout public confondu (43,7%). Les seniors sont plus souvent embauchés en CDI (78%) que l'ensemble du public (75%).

Tab. 7 : Part du temps partiel par tranche d'âge à partir de 50 ans

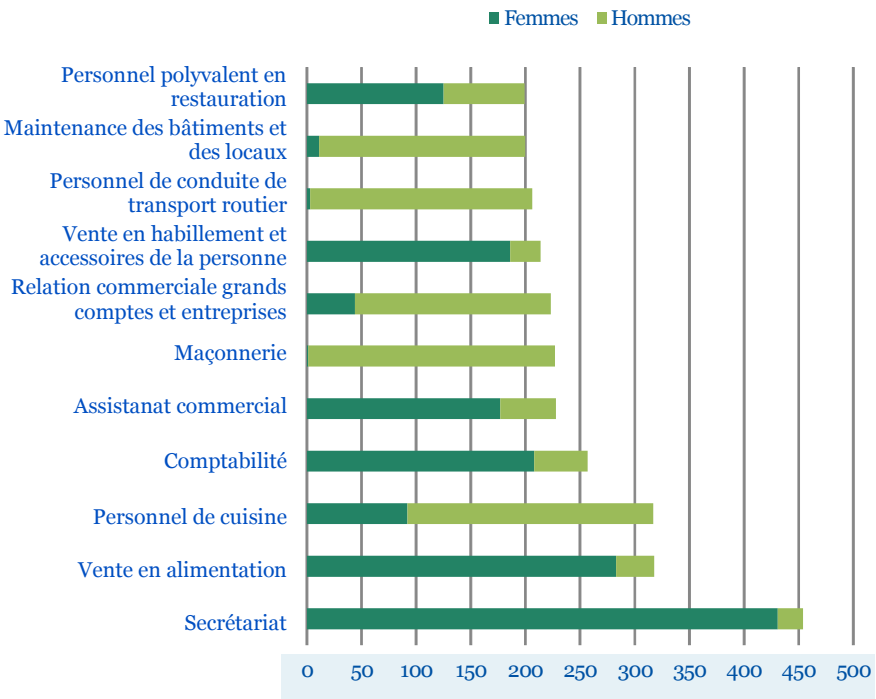
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50 ans et plus	**1 778**	**1 048**	**1 157**	**1 388**	**1 448**	**2 547**
Moins de 50 ans	7 291	3 876	3 796	3 586	3 082	6 838
Ensemble	**9 069**	**4 924**	**4 953**	**4 974**	**4 530**	**9 385**

Source : ASP - traitement DARES-SESE LRMP — Champ : LRMP

Les métiers occupés par le seniors en CIE sont beaucoup plus variés que dans le secteur non marchand.

Parmi les métiers les plus fréquemment cités, on note le secrétariat (95% de femmes), la vente en alimentation (88% de femmes) et le personnel de cuisine (71% d'hommes).

Graph. 16 : Les principaux métiers occupés par les seniors en CIE depuis 2010



Source : ASP - traitement DARES-SESE LRMP — Champ : LRMP

Malgré une lente montée en charge du dispositif, près de 4 100 seniors maintenus dans l'emploi ou embauchés depuis 2013 grâce au contrat de génération

Le contrat de génération fait partie des dispositifs destinés à assurer le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un senior, tout en favorisant le recrutement d'un jeune.

Créé en 2013, le dispositif a du mal à prendre de l'ampleur. Néanmoins, depuis sa mise en place, il a permis le maintien dans l'emploi ou le recrutement de près de 4 100 seniors ; un peu plus d'un tiers sont des femmes.

La part des chefs d'entreprise qui optent pour un contrat de génération dans le cadre d'une transmission d'entreprise est faible : elle concerne 6,5% des contrats signés.

L'âge moyen des seniors au moment de la signature du contrat est de 59 ans, et de 60 ans pour les chefs d'entreprise.

13% des seniors engagés dans un contrat de génération sont employés de commerce, 12% ouvriers qualifiés de type artisanal, 12% employés administratifs d'entreprise et 8% ouvriers qualifiés de type industriel.

Plus d'un quart des contrats signés est rompu avant 3 ans (durée maximale de l'aide financière), mais le senior est rarement à l'origine de la rupture : à peine plus d'un contrat rompu sur 10.

Tab. 8 : Les seniors engagés dans un contrat de génération

	Seniors hommes	Seniors femmes	Ensemble seniors	*Part des femmes*	dont chefs d'entreprises	*Part des transmissions d'entreprise*
Ariège	91	43	134	*32,1%*	7	*5,2%*
Aude	103	62	165	*37,6%*	9	*5,5%*
Aveyron	267	109	376	*29,0%*	18	*4,8%*
Gard	220	126	346	*36,4%*	23	*6,6%*
Haute-Garonne	604	367	971	*37,8%*	58	*6,0%*
Gers	143	78	221	*35,3%*	12	*5,4%*
Hérault	375	301	676	*44,5%*	32	*4,7%*
Lot	98	56	154	*36,4%*	17	*11,0%*
Lozère	53	25	78	*32,1%*	9	*11,5%*
Hautes-Pyrénées	137	55	192	*28,6%*	12	*6,3%*
Pyrénées Orientales	172	102	274	*37,2%*	34	*12,4%*
Tarn	203	102	305	*33,4%*	18	*5,9%*
Tarn-et-Garonne	120	79	199	*39,7%*	16	*8,0%*
LRMP	**2 586**	**1 505**	**4 091**	***36,8%***	**265**	***6,5%***

Source : DGEFP au 31/12/2015– traitement SESE LRMP — Champ : LRMP

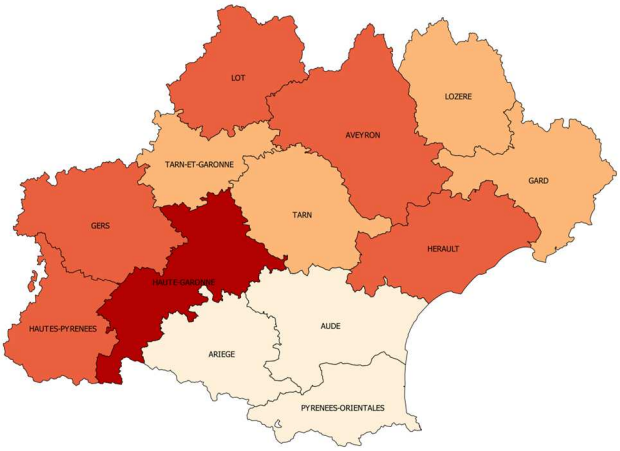
Les cartes par département

Taux d'activité des seniors par département (55 ans et plus)

LRMP : 45,2
France métropolitaine : 46,6

Taux d'activité des 55-64 ans :

- moins de 42,7
- de 42,7 à 44,0
- de 44,1 à 49,0
- plus de 49,0



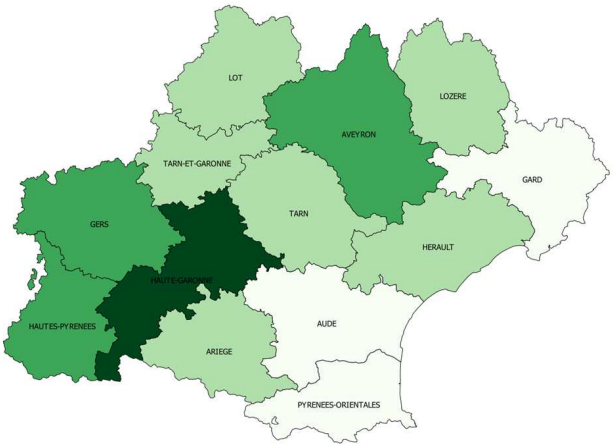
Source : INSEE RP 2012 - traitement SESE LRMP — Champ : LRMP

Taux d'emploi des seniors par département (55 ans et plus)

LRMP : 40,5
France métropolitaine : 42,0

Taux d'emploi des 55-64 ans :

- moins de 37,8
- de 37,8 à 41,0
- de 41,0 à 44,4
- plus de 44,4

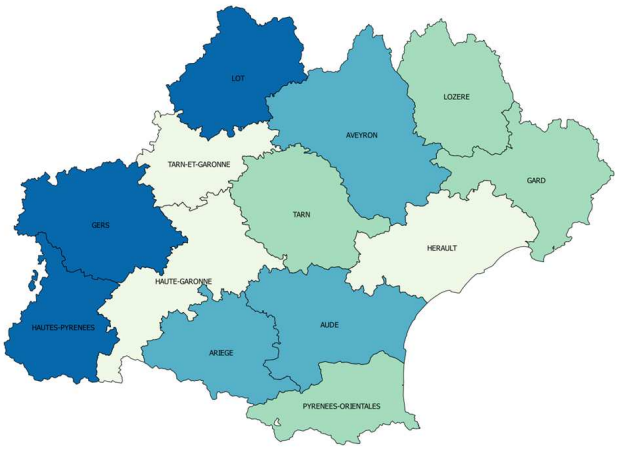


Source : INSEE RP 2012 - traitement SESE LRMP — Champ : LRMP

Part des seniors dans la demande d'emploi de catégories ABC

Part des seniors dans la DEFM ABC au 31 décembre 2015 :

- < 23,0%
- de 23,0% à 25,5%
- de 25,5% à27,5%
- plus de 27,5%

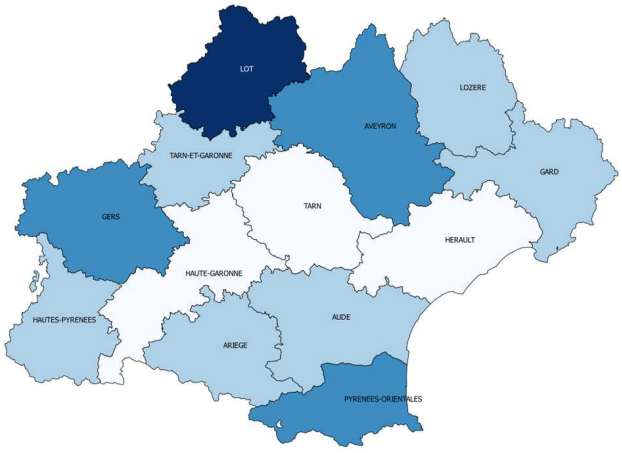


Source : Pôle Emploi — Champ : LRMP

Part des seniors dans les entrées en CAE par département

Part des 50 ans et plus dans les entrées en CAE de 2010 à 2015 :

- de 19,8% à 21,4%
- de 21,5% à 22,9%
- de 23,0% à 24,5%
- plus de 24,5%

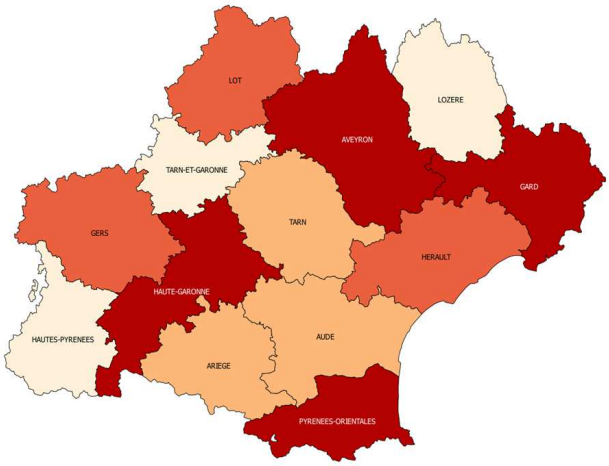


Source : ASP - traitement DARES-SESE LRMP — Champ : LRMP

Part des seniors dans les CIE par département

Part des 50 ans et plus dans les entrées en CIE de 2010 à 2015 :

- de 21.3% à moins de 22.8%
- de 22.8% à moins de 24.3%
- de 24.3% à moins de 25.8%
- 25.8% et plus



Source : ASP - traitement DARES-SESE LRMP — Champ : LRMP

Directeur de publication : Philippe Merle
Réalisation : Service études statistiques évaluation — Rédaction : V. Salabert — Mise en page : M. Guiguet
DIRECCTE Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées : 5, esplanade Compans-Caffarelli—BP 98016— 31080 Toulouse cedex 6