

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 novembre 2018 à 9h30
« Transitions emploi-retraite et niveau de vie »

Document n° 4

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Le retour à l'emploi des seniors

*France Stratégie, extrait du rapport « les seniors, l'emploi et la retraite »,
octobre 2018 (fiches n° 3 et 4)*

Une meilleure qualité de l'emploi pour les seniors sauf en cas de retour à l'emploi

- **Le CDI demeure particulièrement la norme pour les seniors salariés, avec un taux d'emploi à durée limitée plus faible que pour les autres tranches d'âge.**

Tableau 2 – Statut d'emploi et types de contrats selon l'âge

	Ensemble	Âge			
		15-24 ans	25-49 ans	50 ans et plus	55-64 ans
Non-salariés	11,8	2,7	10,5	16,9	17,3
Salariés	88,2	97,3	89,5	83,1	82,7
<i>Contrat à durée indéterminée</i>	85,3	44,0	87,5	92,8	93,2
<i>Contrat à durée déterminée</i>	10,5	32,1	9,5	5,9	5,6
<i>Apprentissage</i>	1,6	16,6	0,3	0,0	0,0
<i>Intérim</i>	2,7	7,2	2,7	1,2	1,1
<i>Ensemble</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ensemble des emplois	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquête Emploi, 2016

- **Plus généralement, l'allongement des carrières ne s'est pas accompagné d'une précarisation spécifique de l'emploi des seniors**, comme l'a souligné le CAE¹. Néanmoins, en comparaison internationale, les seniors français sont davantage touchés par l'emploi temporaire que leurs homologues étrangers (8,4 %

¹ Cahuc P., Hairault J. O. et Prost C. (2016), « [L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser](#) », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n° 32, mai.

d'emploi temporaire des 55-64 ans en 2016, contre 6,7 % dans l'UE, selon l'OCDE¹) ; ils sont en fait confrontés, comme les autres travailleurs français, à la hausse de l'emploi à durée limitée, qui inclut, outre les CDD, l'intérim et l'apprentissage, les stages et contrats aidés.

**Tableau 3 – La hausse de l'emploi à durée limitée, par âge
(en pourcentage)**

	25-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans
2007	10,6	5,6	5,1	7,2
2017	13,1	7,8	6,7	9,1

Source : Insee, enquêtes Emploi, 2007 et 2017

- Néanmoins, la proportion des embauches en CDD est supérieure à celle constatée pour les autres classes d'âge².

¹ OCDE (2018), *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en France 2006 et 2016*, Éditions OCDE.

² Marioni P. (2018), « [Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares](#) », *Document d'études Dares*, n° 223, juillet.

Graphique 10 – Évolution de la proportion d'embauches en CDD par tranches d'âge quinquennales après 40 ans (2001-2014)



Lecture : en 2014, la part des embauches en CDD de personnes âgées de 60 à 64 ans est de 90 %

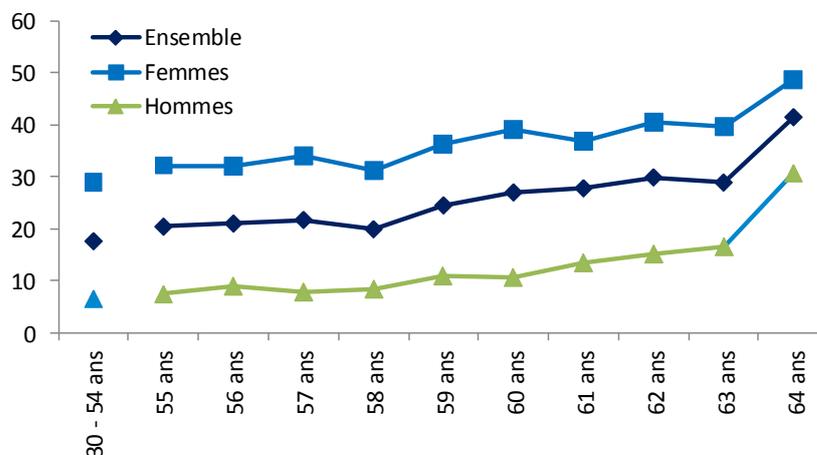
Champ : établissement de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et hors intérim), France métropolitaine

Source : EMMO-DMMO, Dares

- Le travail à temps partiel est plus répandu chez les seniors, et ce quel que soit le sexe.** En 2017, 22,9 % de l'emploi des 55-64 ans et 25,4 % de l'emploi des 55-74 ans est à temps partiel, contre 18,7 % pour l'ensemble des actifs occupés. Depuis 10 ans, la part du temps partiel dans l'emploi des 55-64 ans a augmenté d'environ 2 points, contre un demi-point pour les 25-54 ans. Le recours au temps partiel est plus marqué pour les seniors cumulant emploi et (pré)retraite puisque 63,2 % d'entre eux sont à temps partiel en 2017. De plus, les retraités conservant une activité effectuent de plus faibles quotités de travail : 51,1 % travaillent moins d'un mi-temps, contre 29,3 % des seniors à temps partiel non retraités¹.

¹ Beck S. et Vidalenc J. (2018), « L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée », *Insee Focus*, n° 119, juillet.

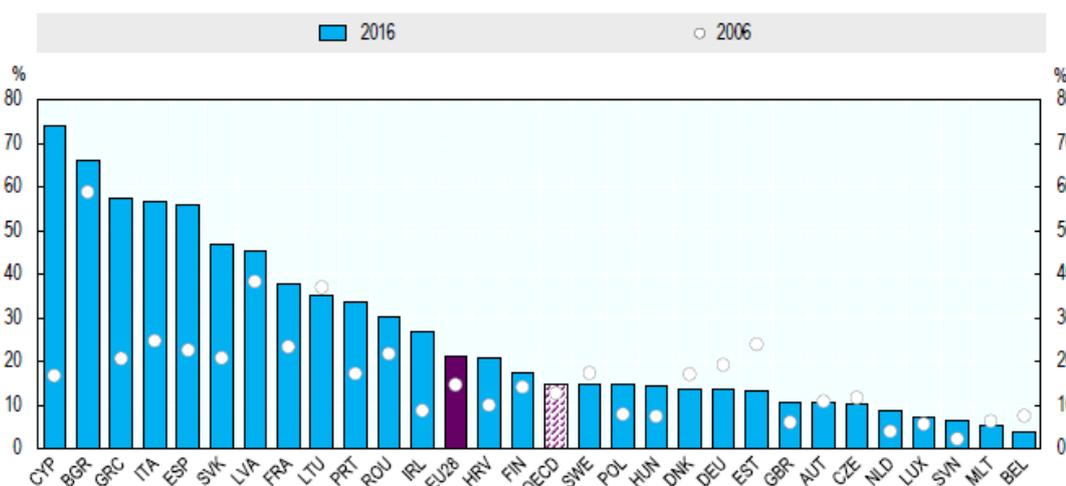
Graphique 11 – Part du temps partiel dans l’emploi selon l’âge et le sexe (2016)



Source : Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs Dares

- **La croissance du recours au temps partiel avec l’âge n’est pas propre à la France**, avec dans l’UE en 2017 une part de 22 % pour les 55-64 ans contre 19,4 % pour l’ensemble des 15-64 ans (Eurostat).
- **Mais le temps partiel des 55-64 ans n’est en France « choisi » que dans 62 % des cas**, chiffre très inférieur aux moyennes UE (79 %) et OCDE (85 %) pour les seniors¹. Le temps partiel subi concernerait ainsi près de 10 % des 55-64 ans en emploi (23 % d’emploi à temps partiel dans cette tranche d’âge).

Graphique 12 – Le temps partiel subi chez les 55-64 ans, comparaison internationale



Source : OCDE, dataset on incidence of part-time workers

¹ OCDE (2018), *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en France 2006 et 2017*, Éditions OCDE.

- **Le temps partiel des seniors est toutefois moins souvent subi que celui des plus jeunes**, puisque selon l'Insee¹ les seniors sont moins nombreux à déclarer souhaiter travailler davantage. Selon les calculs de la Dares² à partir de l'enquête Emploi 2016, 20,7 % des 55-64 ans citent notamment comme motif du temps partiel le temps libre et les travaux domestiques, pour seulement 8,5 % des 30-54 ans. On peut étendre ce constat aux « autres raisons personnelles et familiales » (hors aide à une personne dépendante) citées dans 9,9 % des cas (contre 4,4 %), et qui peuvent renvoyer à la relation de couple (voir la fiche 16).

Temps partiel subi et temps partiel contraint

Pour les seniors n'évoquant pas la vie privée comme motif de recours au temps partiel, on note une nette surreprésentation des raisons de santé citées dans 14,2 % des cas par les 55-64 ans (contre 7,2 % pour l'ensemble des salariés), avec des quotités travaillées en moyenne moindres que celles des autres temps partiels. La Dares qualifie ce temps partiel de « contraint »³. Les seniors sont en revanche fortement sous-représentés au titre du motif des responsabilités familiales vis-à-vis d'enfants et de personnes dépendantes (5,4 % contre 32,8 %), et ce en cohérence avec les âges moyens de parentalité.

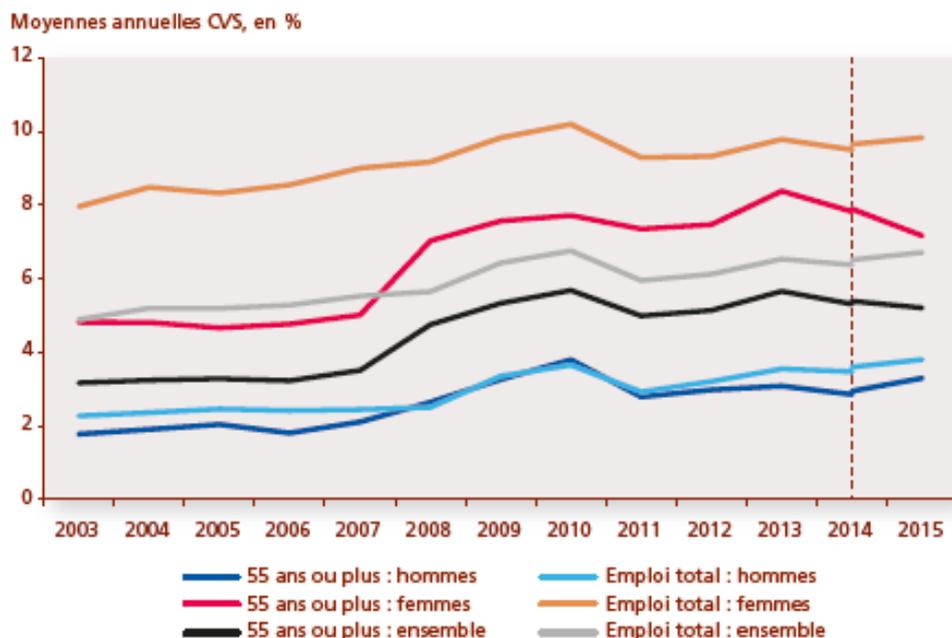
- **Ainsi, malgré une plus forte fréquence du temps partiel, les seniors sont globalement moins touchés par le sous-emploi**, défini comme la somme des personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage (et disponibles pour ce faire) et des personnes ayant travaillé moins que d'habitude (pendant la semaine de référence pour des raisons de chômage partiel ou météorologiques). Comme pour les autres actifs, les femmes seniors sont plus concernées par le sous-emploi que les hommes.

¹ Beck S. et Vidalenc J. (2018), « [L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée](#) », *op. cit.*

² Létroublon C. (2017), « [Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ?](#) » *Dares Analyses*, n° 50, août.

³ *Ibidem.*

Graphique 13 – Taux de sous-emploi pour les 55 ans et plus et pour l'ensemble des actifs



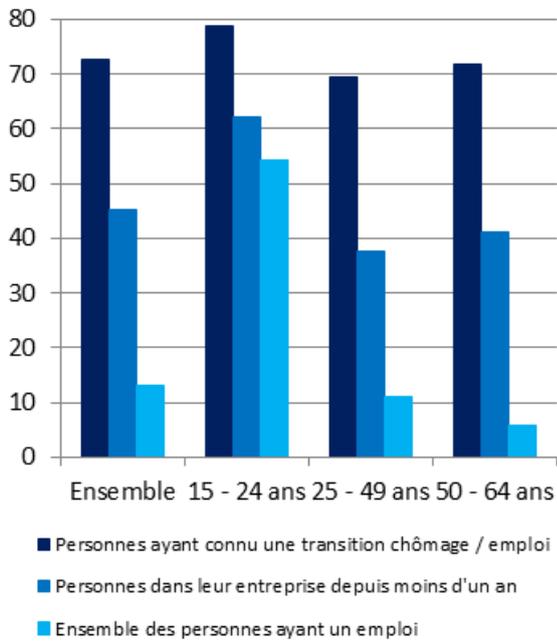
Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015, calculs Dares ; Dares Résultats 2016 n° 73
« *Emploi et chômage des seniors en 2015* »

- **Par ailleurs, les 55-64 ans sont les moins soumis aux horaires atypiques** dans l'organisation de leur travail ; ils sont également un peu moins concernés par le travail au domicile¹.
- **Mais la décroissance de l'emploi à durée limitée ou du sous-emploi avec l'âge ne se vérifie pas pour les 50-64 ans passés par le chômage**, avec une dualité particulièrement prononcée de la population des seniors sur ces aspects. En effet les surcroûts d'exposition à l'emploi à durée limitée et au sous-emploi en cas de transition chômage/emploi ou de présence dans l'entreprise depuis moins d'un an apparaissent un peu plus prononcés pour les seniors que pour les 25-49 ans² (voir graphiques 14 et 15).

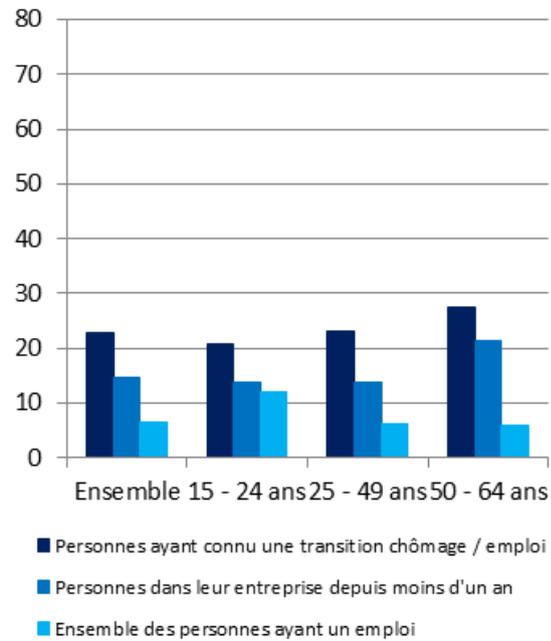
¹ Létroublon C. (2017), « *Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ?* », *op. cit.*

² Beck S., Brendler J., Salmon G. et Vidalenc J. (2017), « *Quitter le chômage. Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors* », *Insee Première*, n° 1661, juillet.

Graphique 14 – Emploi à durée limitée par tranches d'âge, selon l'ancienneté dans l'emploi



Graphique 15 – Sous-emploi par tranches d'âge, selon l'ancienneté dans l'emploi



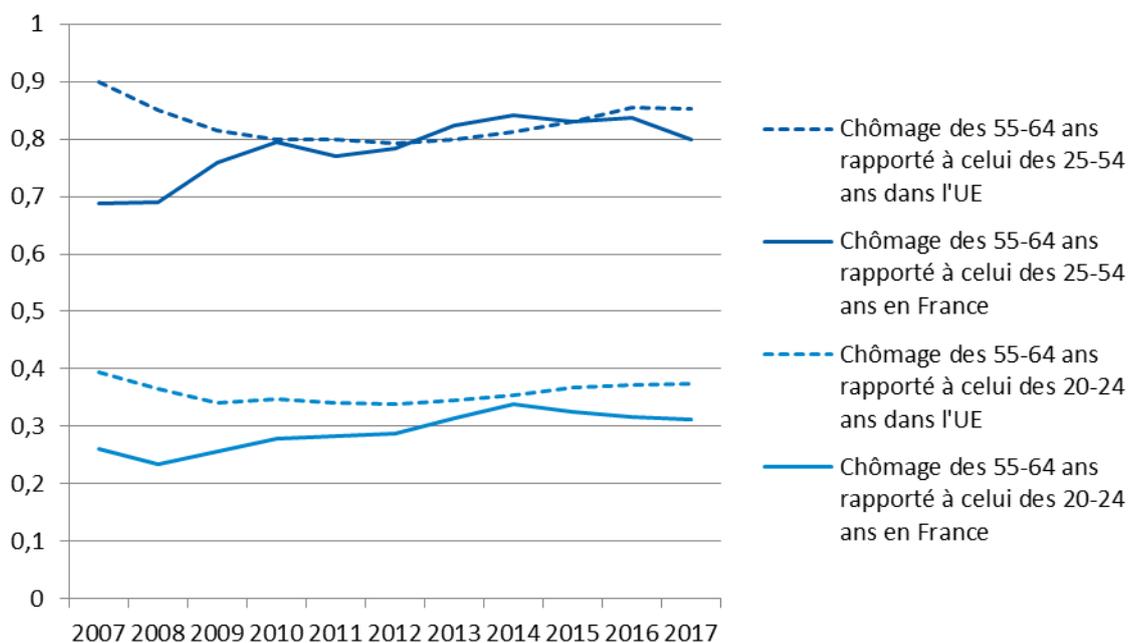
Source : Insee, enquêtes Emploi 2016 et 2017

FICHE 4

Une difficulté spécifique à sortir du chômage

- **Le taux de chômage des seniors est inférieur à la moyenne.** En 2017, le taux de chômage des 55-59 ans et des 60-64 ans s'établit à un même niveau de 6,5 %, alors que ce chiffre atteint 9,1 % pour l'ensemble des 20-64 ans (groupe d'âge de référence pour la cible européenne de taux d'emploi). Toutefois, sur la dernière décennie, le taux de chômage des seniors a, en France, proportionnellement un peu plus augmenté que celui des autres tranches d'âge, ce qui n'est pas le cas en moyenne dans l'UE. On constate néanmoins récemment une inflexion de cette tendance.

Graphique 16 – Taux de chômage des seniors rapporté à celui des autres tranches d'âge, en France et dans l'UE



Source : données Eurostat de 2007 à 2017

- **Mais les perspectives de reprise d'emploi diminuent fortement avec l'âge.** En 2016, le taux mensuel de sortie des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi ne s'établit ainsi qu'à 1,6 % pour les 50 ans et plus, contre 6,2 % pour les moins de

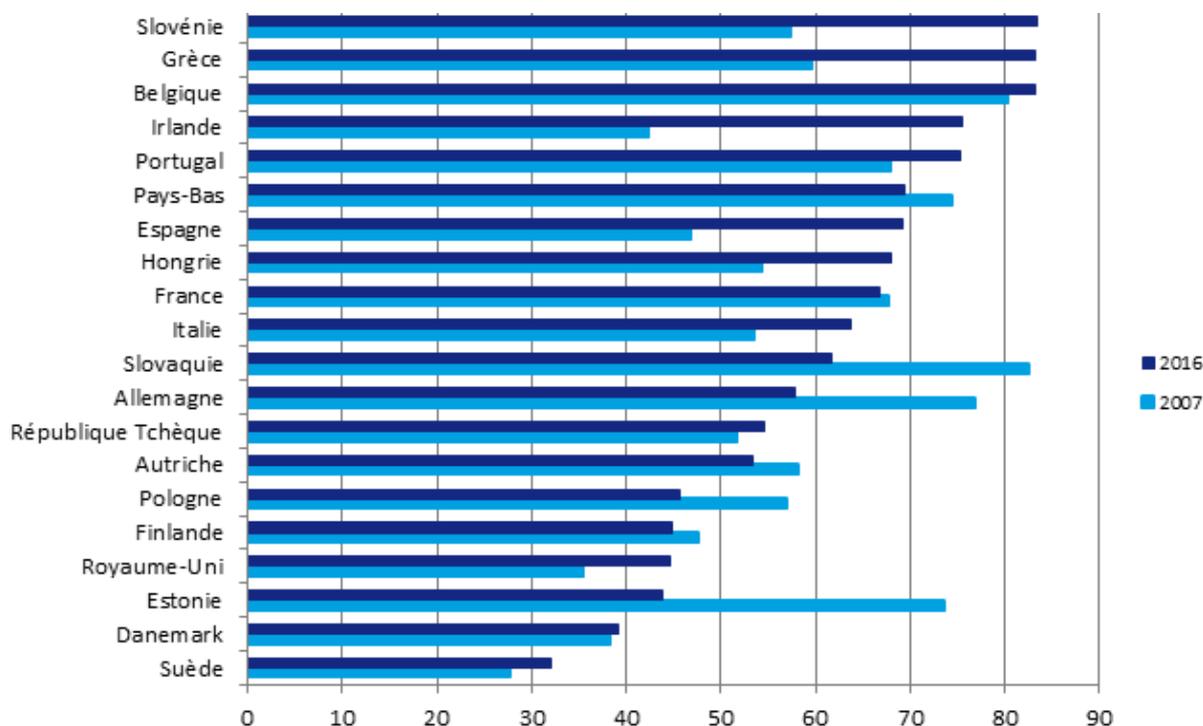
25 ans, et 3,7 % pour les 25-49 ans¹. Le taux de sortie des listes baisse même à 1,3 % pour les plus de 55 ans, et à 1,2 % pour les 60-64 ans.

- **En outre, on ne constate aucune tendance à la résorption des écarts entre les seniors et les plus jeunes**, tant dans les évolutions les plus récentes (avec au contraire une légère hausse entre 2015 et 2016) que sur plus longue période : entre 2007 et 2016, le taux de sortie des 50 ans et plus est celui qui a le plus baissé (-54 %), le taux de sortie des moins de 25 ans reculant de 37 % et celui des 25-49 ans de 41 %.
- **Les difficultés de retour à l'emploi des seniors ne semblent pas s'expliquer, ou uniquement marginalement, par des effets de composition**, par exemple du fait de plus bas niveaux moyens de diplôme des générations concernées ou d'une surreprésentation des métiers les plus exposés aux difficultés du marché du travail. En effet, le taux de sortie moyen du chômage des 50 ans et plus s'avère nettement inférieur tant au taux de sortie, tous âges confondus, des ouvriers non qualifiés (2,9 %) qu'à celui des titulaires d'un 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (par exemple certificat d'études, 2,2 %).
- **Le retour à l'emploi des seniors au chômage s'avère difficile dans la plupart des pays**. Ainsi, dans une étude² portant sur cinq pays (Allemagne, France, Norvège, Pays-Bas et Autriche), l'organisme de recherche de l'agence pour l'emploi allemande note que le retour à l'emploi non aidé (« unsubsidised employment ») et le risque de persistance du chômage demeurent des problématiques spécifiques pour les plus âgés.
- **Ces difficultés des seniors à sortir du chômage se traduisent par de fortes proportions de chômeurs de longue durée au-delà de 55 ans**, en France mais aussi à l'étranger, la France étant dans une position médiane. Les évolutions du phénomène ont toutefois été très disparates sur la dernière décennie (fortes hausses en Europe du Sud, fortes baisses en Allemagne et certains PECO), la situation française étant stable.

¹ Bagein G. (2018), « [Les sortants des listes de Pôle emploi en 2016. Une légère remontée du taux de sortie pour reprise d'emploi](#) », *Dares Résultats*, n° 23, juin.

² Konle-Seidl R. (2017), « [Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?](#) », *IAB Discussion Paper*, Nuremberg, mai.

Graphique 17 – Comparaison internationale de la part de chômage de longue durée (supérieur à 1 an) chez les chômeurs de plus de 55 ans



Source : données OCDE

- **Les difficultés de retour à l'emploi se traduisent aussi par une inactivité subie plus importante chez les seniors.** On constate en effet que les transitions du chômage vers son halo sont plus fortes que pour les autres tranches d'âge (voir la fiche suivante concernant la diversité des situations avant la retraite) ; le « halo du chômage » inclut non seulement les personnes non décomptées comme chômeuses parce qu'elles n'ont pas effectué de démarche, comme les travailleurs découragés, mais aussi celles qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler.

**Tableau 4 – Les transitions depuis le chômage par tranches d'âge
(en pourcentage)**

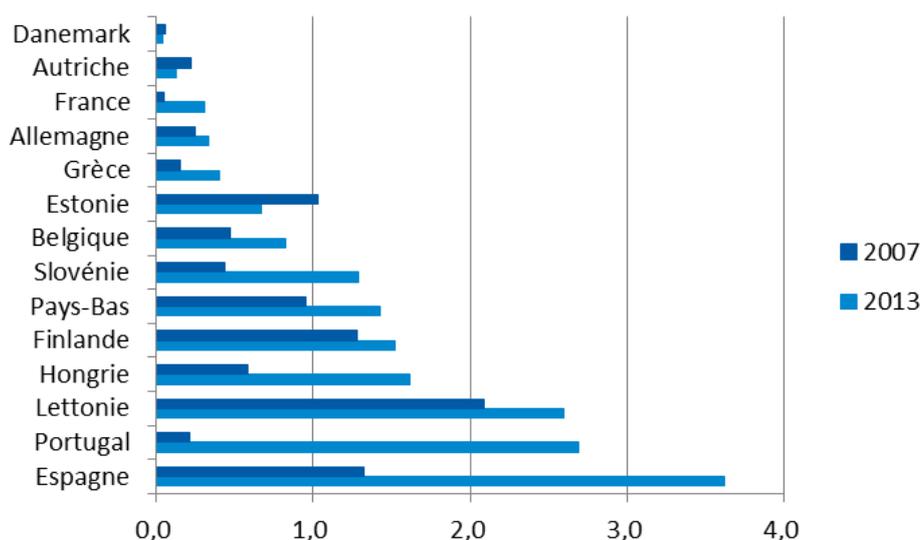
Âge	Transition du chômage vers...				Ensemble
	L'emploi	L'inactivité (hors halo)	L'inactivité (halo)	Le chômage	
15-24 ans	25,8	11,9	10,6	51,7	100,0
25-49 ans	21,1	5,1	13,9	59,9	100,0
50-64 ans	12,9	9,7	14,9	62,5	100,0

Lecture : 12,9 % des 50-64 ans au chômage un trimestre donné en 2016 ont un emploi au sens du BIT le trimestre suivant (compris entre le 2^e trimestre 2016 et le 1^{er} trimestre 2017).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2016 et 2017

- **La part des travailleurs découragés chez les seniors français est néanmoins plus faible qu'en moyenne en Europe et dans l'OCDE**, notamment du fait du développement des filets de protection sociale dont le bénéficiaire requiert de se faire connaître comme chômeur et, à ce titre, de poursuivre des efforts de recherche d'emploi.

**Graphique 18 – Comparaison internationale de la part des travailleurs découragés
chez les 55-64 ans**



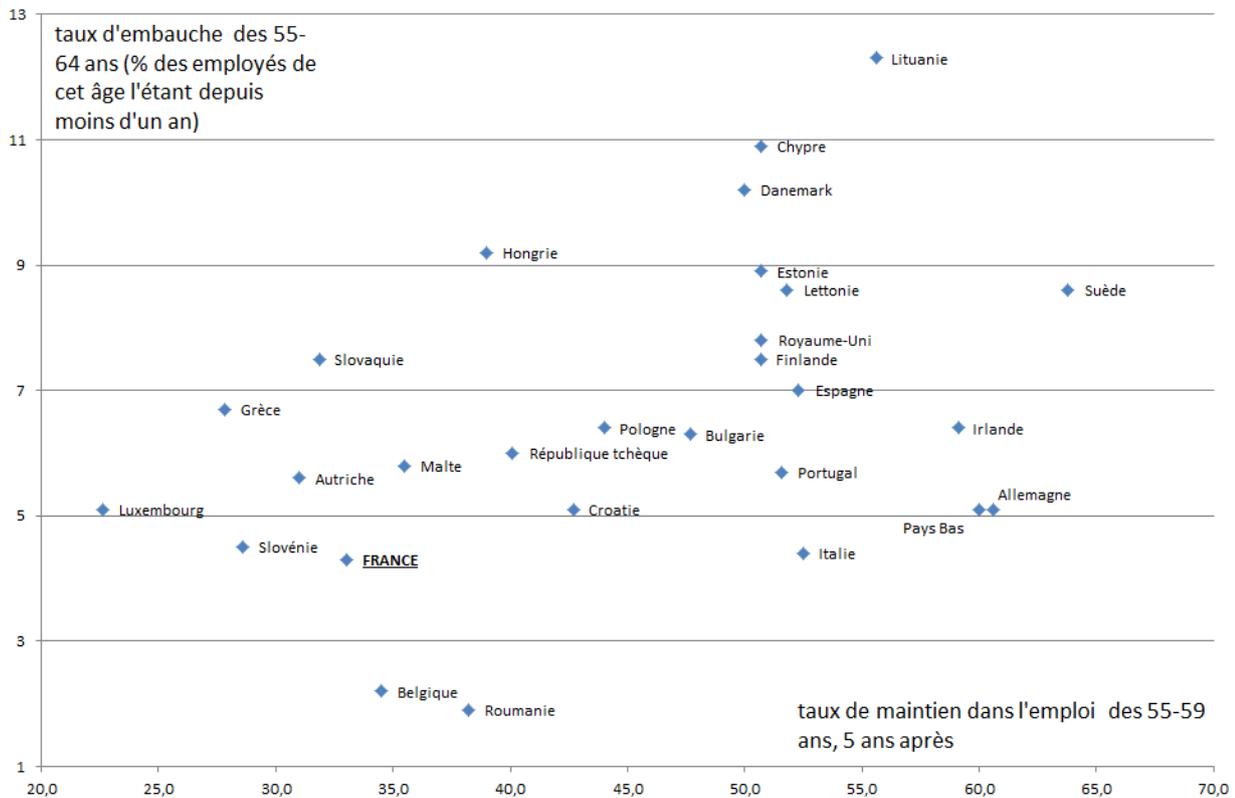
Source : données OCDE

- **En revanche, le taux d'embauche des seniors est en France nettement inférieur aux moyennes de l'OCDE mais aussi de l'UE, alors même que le taux de maintien dans l'emploi l'est également¹.** Ces deux indicateurs gagnent à être considérés conjointement. En effet, un moindre taux de maintien dans l'emploi peut correspondre à des marchés du travail plus flexibles (il s'agit du maintien dans un emploi donné) favorisant alors le taux d'embauche. Inversement, un moindre taux d'embauche peut découler d'un meilleur maintien dans l'emploi. Les pays obtenant de meilleurs résultats dans les deux domaines (voir graphique suivant) sont en premier lieu les pays scandinaves, mais aussi, parmi nos voisins immédiats, l'Allemagne, les îles britanniques ou encore la péninsule ibérique. En France, le taux d'embauche des 55-60 ans ne s'établit en 2014 qu'à un peu plus de la moitié de celui des 40-44 ans².
- **Les âges de départ à la retraite peuvent contribuer à expliquer cette spécificité**, des âges plus précoces réduisant mécaniquement le taux de maintien, mais aussi potentiellement le taux d'embauche en cas d'effet horizon affectant le comportement des employeurs et des seniors eux-mêmes (voir les fiches 10 et 17).

¹ OCDE (2018), *Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en France 2006 et 2017*, *op. cit.*

² Marioni P. (2018), « [Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares](#) », *op. cit.*

Graphique 19 – Taux d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors en Europe



Lecture : plus les pays sont situés loin de l'angle inférieur gauche du graphique (origine), plus ils conjuguent hauts taux de maintien dans l'emploi et hauts taux d'embauche.

Source : graphique France Stratégie à partir de données OCDE (Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière)