

L'emploi des seniors : quels axes prioritaires en PACA ?

OLIVIER LIAROUTZOS
DIRECTEUR DE L'ORM
ISABELLE BOISSEAU
CHARGÉE D'ÉTUDES - ORM

Ce Mémo a été réalisé dans le cadre de la préparation des secondes assises pour l'emploi des seniors en PACA le 29 avril 2010 avec la collaboration de :

- Jean-Paul Hancy, Rémi Belle** (Directe)
- Sylvain Guard** (Act Méditerranée)
- Didier Antoniol** (Agefos PME)
- Françoise Rastit** (DRDFE)
- Catherine Bourguignon** (Fongecif)
- Sylvain Adaoust** (Insee)
- Danièle Sigaut** (Pôle emploi)

Informations complémentaires : www.espace-competences.org

La question de la place des seniors dans le monde du travail est posée maintenant depuis plusieurs années et la mobilisation en PACA témoigne de son acuité. D'un côté, trois processus - économique, législatif et démographique - déterminent la situation régionale : la disqualification par l'âge sur le marché du travail, l'allongement de la durée de vie au travail, les flux de départs en retraite prévisibles d'ici 2020. De l'autre côté, nombre d'initiatives d'acteurs économiques soutenus par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux commencent à porter leurs fruits. Entre ces phénomènes sociétaux et les contraintes locales des entreprises, notamment en période de crise, la recherche de solutions n'est pas aisée. La présente note propose de caractériser la situation des seniors en région, puis de mettre en

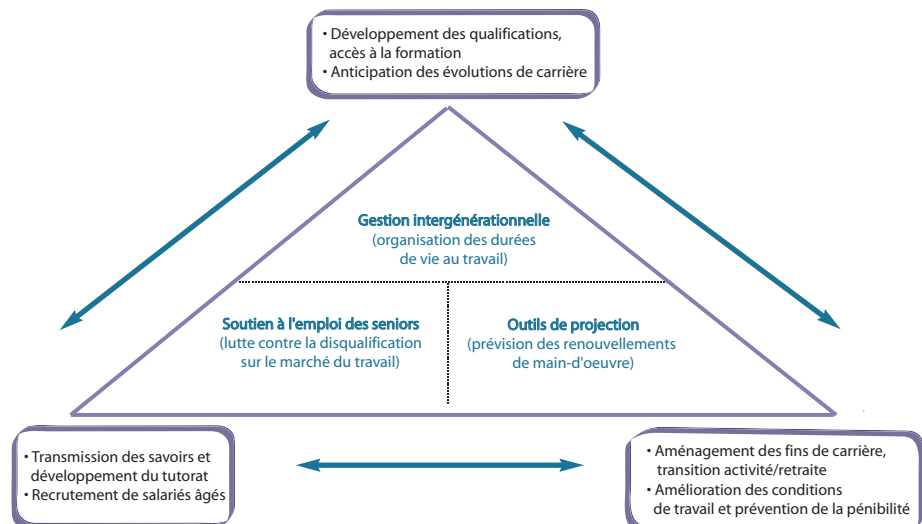
perspective les dispositions d'accords ou plans d'action des entreprises. Cette confrontation permettra de dégager quelques pistes de travail avancées au comité régional d'initiatives pour l'emploi des seniors.

LES SENIORS EN PACA : PLUS NOMBREUX MAIS MOINS SOUVENT EN EMPLOI

La disqualification sur le marché du travail

En région, la part des seniors dans la population est supérieure à la moyenne française, ils représentent d'ailleurs près d'un quart des personnes en emploi. En revanche, le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans résidant en PACA (36 % en 2006) est inférieur à la moyenne nationale (37 %), elle-même bien en deçà du taux de l'Europe à vingt-sept (46 % en 2008). Cela s'explique par une proportion plus importante en région de

Enjeux liés à l'emploi des seniors et domaines d'action





L'emploi des seniors : quels axes prioritaires en PACA ?

L'effet de la crise

L'augmentation de la demande d'emploi entre 2008 et 2009 en PACA a été plus forte pour les seniors (19 %) que pour les publics tous âges confondus (17 %). Ils sont par ailleurs surreprésentés dans les chômeurs de longue durée (graphique 4).

L'analyse par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) PACA de 63 accords et plans d'action sur l'emploi des salariés âgés conclus par des entreprises de la région appliquant la loi du 17 décembre 2008 permet d'identifier la marge de manœuvre dont disposent les acteurs économiques pour contribuer au traitement des enjeux économiques, législatifs et démographiques déclinés dans la première partie de cette note. Chacun d'eux peut être rapproché d'une catégorie de dispositions identifiées par la lecture des accords et plans d'entreprises (schéma page 1). Cette lecture appelle une clarification de bon sens. Derrière le terme « seniors » se distinguent *a minima* deux tranches d'âge pour qui le rapport au parcours professionnel est différent : « les plus de 45 ans » entrés dans la seconde partie de leur carrière et « les 55-64 ans » plus disposés à visualiser le départ en retraite.

chômeurs âgés et aussi de retraités, notamment de « jeunes retraités ». Dans ces conditions, il semble difficile d'atteindre en 2010 l'objectif d'un taux d'emploi à 50 % pour cette tranche d'âge, fixé par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005.

L'allongement de la durée de vie au travail

Le caractère inéluctable de l'allongement de la durée de vie au travail pose question, notamment parce que la pénibilité et l'usure ne s'appréhendent pas de la même façon pour tous les métiers. C'est un défi pour les organisations du travail tenues de conjuguer recherche de productivité et gestion d'une main-d'œuvre vieillissante. Saisir le positionnement des seniors face à leurs conditions de travail est complexe et nécessite une observation dans la durée. D'un côté, les seniors jugent, dans le cadre d'une enquête nationale, leur travail en termes d'autonomie et de pénibilité physique ou mentale, plus favorablement que leurs cadets [1]. D'un autre, ils décrivent lors des visites médicales systématiques, des situations que les médecins du travail estiment, dans les 16 % des cas, présenter des « risques pour le maintien dans l'emploi actuel du fait des incompatibilités probables entre la santé et les contraintes du travail », tandis que cette proportion tombe à 10 % pour l'ensemble de la population reçue [2]. Parmi les métiers qui concentrent 40 % des seniors en emploi en PACA figurent un grand nombre de métiers « exposés » ayant pour point commun de requérir une bonne santé au travail, psychologique et physique (graphique 2). Autre similitude, la main-d'œuvre y est majoritairement féminine. Ces seniors ne peuvent poursuivre leur activité professionnelle que dans des conditions réfléchies au regard de l'usure professionnelle.

Ici la démarche d'anticipation ne se réduit pas à des mesures d'aménagement de poste, elle intègre plus globalement la notion de « projet ». Une étude de l'ORM sur les aspirations professionnelles des seniors du secteur sanitaire et social [2] suggère que leurs projets sont soumis à des arbitrages dans lesquels interviennent des paramètres liés à leurs responsabilités familiales (mobilité géographique

limitée, contraintes budgétaires...) et, pour les plus qualifiés, à leur conception de la carrière. De fait, passé 55 ans les seniors ne sont plus que 28 % à ne pas souhaiter faire le même travail jusqu'à 60 ans, pour 51 % tous âges confondus (tableau 5). Ainsi, la perspective de la retraite détermine en partie l'investissement au travail et la façon d'envisager l'avenir. Dans la période actuelle de transition du système des retraites, l'échéance des départs est moins planifiable et cette incertitude pèse sur les pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Vers de grands mouvements de renouvellement de la main-d'œuvre

Les flux importants de départs en retraite d'ici 2020 (un tiers de la population active sera partie) posent la question du renouvellement de la main-d'œuvre, de son rythme et de ses modalités. Quelles en seront les conséquences pour les personnes devenant progressivement des « seniors sortants » et pour celles qui leur succéderont, constituant, en partie, la génération des « jeunes seniors » ? Ici l'enjeu du transfert des savoirs expérimentiels et de la transmission de la culture d'entreprise, qui s'est révélé problématique dans les structures ayant recouru aux préretraites, est essentiel.

Là encore la diversité des situations est prégnante. Dans la fonction publique, qui regroupe les premiers secteurs d'activité en région touchés par de grandes vagues de départs [3], seul un emploi laissé vacant sur deux est remplacé. Beaucoup de « nouveaux seniors » glisseront donc progressivement sur les fonctions des seniors appelés à partir. Ce mouvement correspond à un transfert continu de compétences et de responsabilités selon une gestion classique par l'ancienneté. Dans la construction ou le commerce, où jeunes et seniors sont nombreux, le processus relève d'un transfert intergénérationnel de compétences appelant des dispositions de gestion des ressources humaines innovantes comme le développement du tutorat. Dans ces deux secteurs, les trois quarts des seniors sont concentrés dans des petites et moyennes

entreprises (PME). Souvent sous l'emprise du court terme, ces structures ont du mal à anticiper le renouvellement de compétences. Les pratiques visant à optimiser l'apprentissage des uns grâce à la maturité des autres y sont appropriées. Difficiles à concrétiser, elles méritent d'être encouragées, d'autant que l'ensemble des PME à forte concentration de seniors relèvent des secteurs à main-d'œuvre peu qualifiée (tableau 4). Étalaé dans le temps, ce processus permettrait de rehausser les qualifications et de conforter la place de ces PME dans l'économie.

ACCORDS ET PLAN D'ENTREPRISES : LES LEVIERS POUR AGIR

Le dépouillement de tous les accords et plans d'action par la Direccte (cf. encadré) permet d'identifier trois enjeux.

Soutien à l'emploi des seniors

Cette catégorie de mesures concourt à lutter contre les phénomènes de disqualification des seniors sur le marché du travail.

- **Recrutement de salariés âgés.** En général, il s'agit de déterminer une part de seniors dans la planification des recrutements, entretiens d'embauche, contrats de professionnalisation... Le recours au CDD seniors reste très rare.
- **Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité.** Les aménagements de poste constituent une faible part de ces mesures, la plupart portant sur la gestion du temps : passage des horaires de nuit aux horaires de jour, développement du temps partiel, avantages au compte épargne temps, jours de congés supplémentaires. On y trouve aussi un accès facilité aux visites médicales et aux formations de prévention des risques.

L'encouragement au recrutement de personnes fortes de leurs expériences est un signal positif alors que l'opinion reste marquée par les restructurations laissant nombre de salariés dépourvus d'emploi, ce qui est perçu comme un déni soudain des savoirs qu'ils ont accumulés. La prévention de l'usure dans une optique de maintien en emploi, elle, est surtout abordée par l'aménagement du temps de travail. Il s'agit plus de réduire la durée d'exposition à la pénibilité

que l'intensité de cette pénibilité. Ces mesures contribuent à préserver la santé des salariés âgés, mais pour certains d'entre eux ce retrait progressif peut avoir l'effet d'une mise à l'écart, situation peu valorisante.

Outils de projection

Ces actions relèvent de la préparation de projets, sur deux périodes distinctes de la vie professionnelle, pouvant aider l'entreprise à préparer l'organisation du renouvellement de sa main-d'œuvre.

- **Anticipation des évolutions de carrière.** Il s'agit surtout de mesures d'accompagnement individuel, comme les entretiens de 2^e partie de carrière et les bilans de compétences.
- **Aménagement des fins de carrière, transition entre activité et retraite.** Ces dispositions facilitent l'accès à l'information aux droits à la retraite pour aider les individus à préparer et planifier leur départ. À titre marginal, certains accords prévoient le rachat de cotisations.

Les mesures à mi-parcours s'intègrent dans des pratiques de gestion par les compétences. Ainsi la personne peut s'appuyer sur ses premières expériences pour envisager la suite de sa vie professionnelle ou une reconversion (tableau 11). Cette approche peut toutefois conduire à remettre en cause la gestion collective par l'ancienneté si le caractère évaluatif de cette étape l'emporte, au risque d'être défavorable au senior.

Gestion intergénérationnelle

Ici les initiatives des entreprises valorisent les savoirs acquis par l'accès aux qualifications et le transfert de compétences.

- **Développement des compétences et qualifications, accès à la formation.** Globalement, les accords prévoient une approche spécifique des besoins de formation et de qualifications des seniors avec, par exemple, une priorité d'accès au droit individuel à la formation (DIF), au congé individuel de formation (CIF) et à la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- **Transmission des savoirs et développement du tutorat.** Certains accords incitent les seniors à devenir tuteurs, programment le parrainage des nouveaux

Seniors : une réserve de tuteurs ?

En PACA, l'enquête menée dans le cadre du dispositif Evrest signale que, si 75 % des salariés déclarent ne pas avoir joué de rôle de formateur ou de tuteur depuis un an, ce score monte à 85 % pour les plus de 55 ans.

embauchés et, plus rarement, définissent un pourcentage de seniors dans le vivier des tuteurs de l'entreprise.

Les premières dispositions de cette catégorie favorisent la reconnaissance des seniors par la qualification et la certification. Les secondes mettent en œuvre une solidarité entre générations qui peut contribuer à réduire des difficultés de recrutement ou de fidélisation sur certains métiers peu prisés par les jeunes. Associées entre elles, ces mesures préfigurent une gestion prévisionnelle et intergénérationnelle des compétences.

PISTES DE TRAVAIL

L'examen des mesures adoptées par les entreprises de la région pour consolider l'emploi des seniors permet d'appréhender la marge de manœuvre dont elles disposent et de se référer à la faisabilité de ces mesures. Ainsi, les enjeux sociétaux déclinés dans leur spécificité régionale paraissent déjà un peu moins insurmontables. Dans la même perspective, voici quelques options proposées au comité régional d'initiatives pour l'emploi des seniors.

► **Développement des approches globales relatives à la gestion des âges.** Les liens entre domaines d'intervention (schéma page 1) plaident pour un traitement global de ces questions. Si les actions ciblées sur le public senior ont l'avantage d'être communicantes, elles peuvent aussi être réductrices, voire générer une défiance pour des mobilisations ponctuelles en faveur d'un public donné. La gestion des âges, telle qu'elle est appréhendée par l'Anact depuis maintenant plusieurs années, a l'avantage d'établir des connexions avec la GPEC, notamment territoriale, et aussi avec les actions visant la sécurisation des parcours.

► **Identification de priorités selon la diversité des métiers et des qualifications.** La sensibilisation sur l'emploi des seniors était bien moindre lors de la préparation des premières assises régionales, comme en témoignait une enquête de l'ORM auprès de 40 acteurs locaux [4]. Aujourd'hui, le comité régional, fort de son expérience de trois ans, peut intégrer dans ses missions la production d'états des lieux propres à certaines branches, types d'employeurs, niveaux de qualification et proposer ces analyses aux instances régionales concernées traitant de l'emploi et de la formation.

► **Pérennisation du suivi des accords et plans d'action sur l'emploi des salariés âgés conclus par les entreprises de PACA.** Les différents textes signés font état de mesures dont plusieurs relèvent d'une mise en œuvre délicate, parce que nécessitant une ingénierie à l'interne d'entreprises qui n'en ont pas toujours les moyens humains. Le Comité d'initiative pour l'emploi des seniors en PACA, à travers les différents acteurs socio-économiques et institutionnels présents, peut jouer un rôle dans la facilitation et la valorisation des actions menées par les entreprises engagées.

► **Lancement d'une réflexion spécifique à la Fonction publique.** Les renouvellements massifs de personnels dans les établissements de la Fonction publique amènent à penser qu'un traitement des problématiques relatives à la gestion des âges dans les administrations en région serait opportun. Ce dispositif pourrait se rapprocher de la « plateforme RH » au sein du secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) de PACA.

► **Recherche de mesures appropriées à la situation des femmes.** La perspective de toucher de faibles pensions, dues à des conditions d'emploi pénalisantes (métiers peu qualifiés, rémunérations plus basses, temps partiel...) et à des retours ou des entrées plus tardives sur le marché du travail, déterminent la façon dont les femmes envisagent leur fin de carrière. Très présentes dans des métiers à la fois vieillissants et exposés à de fortes pénibilités (social, sanitaire, éducation...), elles subissent une pression accrue par des risques d'usure incitant à placer cette problématique au rang des priorités.

► **Prise en compte des effets de la crise sur la gestion des âges.** Les emplois détruits par la crise ne se reconstruiront pas à l'identique lors de la reprise. Les adaptations organisationnelles et les combinaisons de compétences adoptées se sont traduites par des changements dont certains seront validés dans le temps. Il s'agit d'anticiper les conséquences de ce processus sur la gestion des âges pour stopper la disqualification des seniors sur le marché du travail dont témoignent les dernières données conjoncturelles. Cette approche peut être prise en charge par le dispositif « Observation PACA Crise ».

Pour en savoir plus

[1] Enquête Conditions de travail 1998-2005, Dares.

[2] Rapport 2007-2008 du dispositif Evrest (Évolutions et relations en santé au travail), annexe PACA.

[3] LORENT P., *Les Seniors du secteur sanitaire et social ont-ils droit au projet professionnel ?*, ORM, « Impact en PACA », n° 1, février 2007.

[4] ADAOUST S. et BELLE R., « Provence - Alpes - Côte d'Azur : un actif sur trois partira à la retraite d'ici 2020 », Insee PACA, *Sud Insee l'essentiel*, n° 129, janvier 2009.

[5] LORENT P., *L'Emploi des seniors : une problématique encore peu prise en compte à l'échelon local*, ORM, « Impact en PACA », n° 2, février 2007.

CHIFFRES-CLÉS

L'emploi des seniors : quels axes prioritaires en PACA ?

LES SENIORS RÉSIDANT EN PACA

Une présence importante des seniors parmi la population de PACA

Près de 1 830 000 seniors résident en PACA en 2006. Ils représentent presque 4 habitants sur 10.

Tableau 1 : Part des seniors de 50 ans et plus dans la population (%)

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|--------|--------|--------|----------|
| PACA | 35,4 | 40,2 | 37,9 |
| France | 32,3 | 37,0 | 34,7 |

Source : Insee - RP 2006, exploitation principale - Traitement ORM.

LES SENIORS EN EMPLOI EN PACA

Une forte présence dans l'emploi

Environ 443 000 seniors travaillent en PACA en 2006. Ils occupent 1 emploi sur 4.

Tableau 2 : Part des seniors de 50 ans et plus dans l'emploi total (%)

| | Part des seniors | Dont femmes |
|--------|------------------|-------------|
| PACA | 24,0 | 46,7 |
| France | 22,8 | 47,0 |

Source : Insee - RP 2006, exploitation principale - Traitement ORM.

Un taux d'emploi inférieur au taux français et au taux européen

Parmi les seniors, la part de ceux qui occupent un emploi en région est inférieure à la part française en 2006.

Tableau 3 : Taux d'emploi des seniors de 55 à 64 ans (%)

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|--------|--------|--------|----------|
| PACA | 40,0 | 32,0 | 35,8 |
| France | 40,5 | 34,5 | 47,0 |

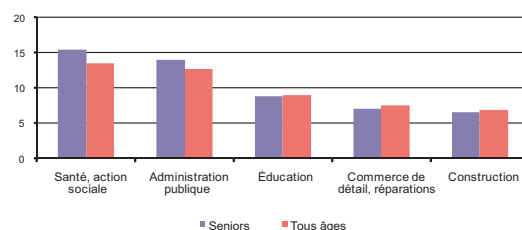
Source : Insee - RP 2006, exploitation principale - Traitement ORM.

En 2008, la France a toujours un retard à combler face à l'Europe (38,3 % en France contre 45,6 % pour l'Europe à vingt-sept membres). Les objectifs fixés par le conseil de Stockholm étaient de 50 % pour 2010 dans l'Union européenne.

Une surreprésentation et une concentration des seniors parmi les cinq plus importants secteurs employeurs de PACA

Les cinq principaux secteurs employeurs de PACA sont aussi les principaux employeurs de seniors et ces derniers peuvent y être surreprésentés (action sociale et administration).

Graphique 1 : Les cinq principaux secteurs employeurs de seniors de 50 à 64 ans (NES 36, en %)



Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007 - Traitement ORM.

Une concentration des salariés seniors dans les PME de secteurs d'activité caractéristiques de l'économie de PACA

Les salariés seniors se retrouvent en légère majorité dans les entreprises de 50 salariés et plus, mais ce n'est pas le cas dans tous les secteurs d'activité. Dans plusieurs d'entre eux jouant un rôle important dans l'économie de PACA, les seniors sont très fortement concentrés dans les entreprises de moins de 50 salariés. Nombre de métiers de ces secteurs font appel à des qualifications de base.

Tableau 4 : Répartition des seniors de 50 à 64 ans selon la taille des établissements du secteur d'activité (NES 36, en %)

| | Moins de 50 salariés | 50 salariés et plus |
|------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Services personnels et domestiques | 88,8 | 11,2 |
| Hôtels et restaurants | 86,6 | 13,2 |
| Activités immobilières | 82,4 | 17,6 |
| Commerce de gros | 80,4 | 19,6 |
| Commerce et réparation automobile | 78,3 | 21,7 |
| Tous secteurs | 47,2 | 52,8 |

Source : Insee - DADS 2005 - Traitement ORM.

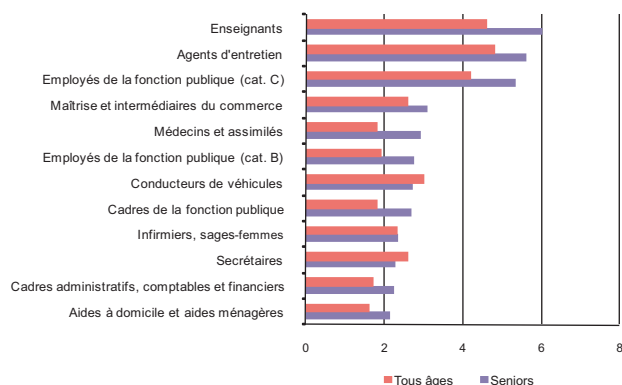
Les seniors très présents dans les métiers « exposés »

12 familles professionnelles (sur 86) représentent 40 % des effectifs seniors. Elles concernent plusieurs métiers nécessitant une bonne santé



physique et/ou psychologique. Nombreux dans ces métiers, les seniors sont aussi surreprésentés parmi les agents d'entretiens, les aides à domicile et les aides ménagères.

Graphique 2 : Les principales familles professionnelles où exercent les seniors de 50 à 64 ans (FAP 86, en %)



Source : Insee - Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 - Traitement ORM.

Les seniors affirment majoritairement pouvoir et vouloir faire le même travail jusqu'à l'âge de leur retraite

Ce résultat global est à nuancer selon les catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité.

Tableau 5 : Soutenabilité du travail (%)

| | Ne se sentent pas capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans / la retraite | Ne souhaitent pas faire le même travail jusqu'à 60 ans / la retraite |
|----------------|--|--|
| De 50 à 54 ans | 30,2 | 43,2 |
| 55 ans et plus | 15,6 | 28,3 |
| Tous âges | 40,4 | 51,1 |

Source : Dares - Enquête Conditions de travail, 2005 - Traitement ORM. Pour faciliter les comparaisons, la répartition est faite sans tenir compte des non-réponses.

LES SENIORS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Une part de demandeurs d'emploi seniors légèrement plus importante en PACA qu'en France

54 213 demandeurs d'emploi seniors sont inscrits à Pôle emploi à fin décembre 2009.

Tableau 6 : Part des seniors de 50 ans et plus dans la demande d'emploi (%)

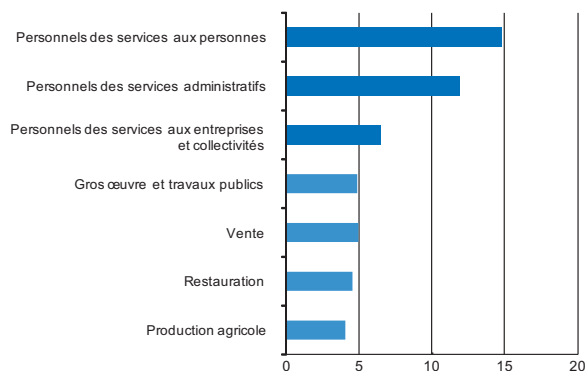
| | Part des seniors (%) |
|--------|----------------------|
| PACA | 16,4 |
| France | 15,7 |

Source : Pôle emploi, Direccte - DEFM ABC, données à fin décembre 2009 - Traitement ORM.

Un tiers des seniors à la recherche d'un emploi se positionnent dans trois domaines professionnels

La demande d'emploi des seniors est concentrée : 30 % se positionnent dans trois domaines regroupant les métiers des services administratifs, de l'intervention à domicile, des services associés aux soins (en collectivité, en cabinet médical), des soins esthétiques, de nettoyage et d'hygiène, de gardiennage et de surveillance. Ces métiers appartiennent à des familles professionnelles représentant un grand nombre d'emplois en région. Cette concentration met les seniors en concurrence entre eux sur des métiers où des plus jeunes peuvent aussi être préférés.

Graphique 3 : Répartition des demandeurs d'emploi seniors de 50 ans et plus dans les domaines professionnels du ROME (%)



Source : Pôle emploi, Direccte - DEFM ABC, données à fin décembre 2009 - Traitement ORM.

Face à la crise de 2008, les seniors montrent une vulnérabilité spécifique

Entre décembre 2008 et 2009, le nombre de demandeurs d'emploi ABC a fortement augmenté. L'âge a été un facteur de fragilisation et les seniors ont été plus touchés que la moyenne. C'est particulièrement vrai pour les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés (TH), où le cumul de difficultés a presque multiplié par deux le taux d'évolution du nombre de demandeurs d'emploi seniors.

Tableau 7 : Évolution du nombre de demandeurs d'emploi entre 2008 et 2009 - (Tous âges et seniors de 50 ans et plus)

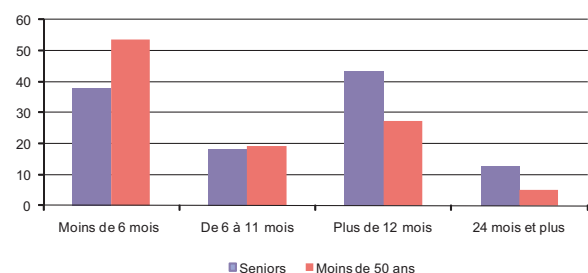
| | 2008 | 2009 | Évolution 2008-2009 (%) |
|------------------------|---------|---------|-------------------------|
| Tous publics tous âges | 284 402 | 331 289 | 16,5 |
| Tous publics seniors | 45 452 | 54 213 | 19,3 |
| TH tous âges | 18 407 | 19 962 | 8,4 |
| TH seniors | 6 040 | 6 896 | 14,2 |

Source : Pôle emploi, Direccte - DEFM ABC, données à fin décembre 2009 - Traitement ORM.

Au chômage, ils rencontrent de plus grandes difficultés que leurs cadets à retrouver un emploi

Certains seniors pourront à terme bénéficier de la dispense de recherche d'emploi, mais pas tous. Celle-ci devrait d'ailleurs être supprimée à compter du 1^{er} janvier 2012, après un relèvement progressif des conditions pour en bénéficier.

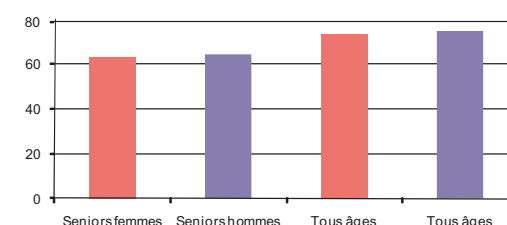
Graphique 4 : Répartition des demandeurs d'emploi seniors de 50 ans et plus selon la durée d'inscription au chômage (%)



Source : Pôle emploi, Direccte - DEFM ABC, données à fin décembre 2009 - Traitement ORM.

Les demandeurs d'emploi seniors de 45 ans et plus sont moins souvent en formation qualifiante

Graphique 6 : Part des seniors de 45 ans et plus demandeurs d'emploi en formation qualifiante (%)



Source : DR AFPA, Conseil régional DFA - Données 2007 - Traitement ORM.

Ils optent plus souvent pour des formations de niveau IV

Les formations de niveaux infra V, V et IV accueillent environ 80 % des seniors, comme pour la population totale. Mais les seniors se forment plus souvent à niveau IV, notamment les femmes.

Tableau 8 : Part des stagiaires par niveau de formation (%)

| | Infra V | Niveau V | Niveau IV |
|---------------------------|---------|----------|-----------|
| Seniors de 45 ans et plus | 3,0 | 50,0 | 27,0 |
| Tous âges | 5,0 | 58,0 | 18,0 |

Source : DR AFPA, Conseil régional DFA - Données 2007 - Traitement ORM.

FORMATION DES SALARIÉS (AGEFOS PME)

Les données suivantes concernent les seniors de plus de 45 ans ayant suivi une formation en 2009. Les actions collectives concernent les entreprises de moins de 250 salariés, éligibles au Fonds social européen (FSE). Tous les salariés de droit privé peuvent y accéder, sous réserve de l'accord de leur employeur.

Les seniors se forment davantage au sein des entreprises de 10 salariés et plus

Ces données concernent les secteurs d'activité couverts par Agefos PME, OPCA particulièrement implanté dans les TPE. Tous secteurs confondus la part des seniors formés dans les entreprises de moins de 10 salariés est certainement encore plus faible.

Tableau 9 : Effectif et part des stagiaires par taille d'entreprise

| | Tous âges | Dont femmes (%) | Plus de 45 ans (%) | Dont femmes (%) |
|---|-----------|-----------------|--------------------|-----------------|
| Formation dans les entreprises de plus de 10 salariés | 49 834 | 43,0 | 33,0 | 46,0 |
| Formation dans les entreprises de moins de 10 salariés | 26 891 | 63,0 | 25,0 | 61,0 |
| Actions collectives dans les entreprises de plus de 10 salariés | 1 294 | 49,5 | 32,0 | 49,5 |

Source : Agefos PME PACA - Données 2009 - Traitement ORM.

Glossaire

Catégorie ABC : anciennes catégories 1, 2, 3 et 6, 7, 8 (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi).

DEFM : demandeurs d'emploi de fin de mois

DEE : demandes d'emploi enregistrées

DES : demande d'emploi sorties

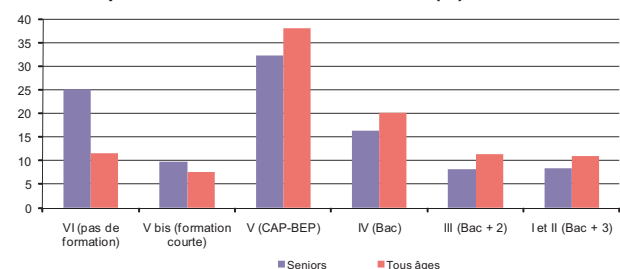
Dispense de recherche d'emploi (DRE) : les allocataires de l'assurance chômage âgés de 57 ans et demi ou justifiant de 160 trimestres d'assurance vieillesse dès l'âge de 55 ans peuvent bénéficier d'une dispense de recherche d'emploi. Les allocataires du régime de solidarité en bénéficient dès 55 ans.

DEMANDEURS D'EMPLOI EN FORMATION (PLAN RÉGIONAL DE FORMATION ET AFPA)

Une surreprésentation des seniors moins qualifiés parmi les demandeurs d'emploi

La qualification des demandeurs d'emploi seniors de 50 ans et plus n'est pas l'exact reflet de celle de la population des demandeurs d'emploi. Parmi elle, les seniors sans formation ou n'ayant suivi qu'une formation courte sont surreprésentés : les risques d'être et de rester au chômage sont plus importants pour eux.

Graphique 5 : Répartition des demandeurs d'emploi seniors de 50 ans et plus selon le niveau de formation (%)



Source : Pôle emploi, Direccte - DEFM ABC, données à fin décembre 2009 - Traitement ORM.

CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION (FONGECIF)

Les données suivantes concernent les dossiers de congé individuel de formation (CIF) déposés par des salariés de 45 ans et plus auprès du Fongecif, et ayant fait l'objet d'un examen par la Commission paritaire d'acceptation des dossiers.

Une augmentation des demandes de CIF, y compris pour les seniors de plus de 45 ans

Dans un contexte de croissance continue des demandes de CIF examinées en PACA entre 2005 et 2009, la part des dossiers déposés par les seniors de plus de 45 ans a légèrement augmenté, passant de 13 % à 16 %.

Le nombre de demandes des seniors chute avec l'âge

Les seniors de 45 à 50 ans sont à l'origine de trois quarts des demandes des seniors. Le recours au CIF diminue avec l'âge et la proximité de la retraite.

Tableau 10 : Nombre de dossiers CIF déposés selon l'âge en 2009

| | Nombre de dossiers CIF |
|--------------------------|------------------------|
| 45-50 ans | 541 |
| 51-55 ans | 150 |
| 56-60 ans | 39 |
| Plus de 60 ans | 1 |
| Total 45 ans et plus | 731 |
| Nombre total de dossiers | 4 475 |

Source : Fongecif PACA - Dossiers ayant fait l'objet d'un examen par la Commission paritaire d'acceptation des dossiers - Traitement ORM.

Les femmes déposent plus de dossiers que les hommes

Entre 2005 et 2009, les femmes seniors de 45 ans et plus ont toujours été plus nombreuses que les hommes à déposer des dossiers CIF.

Majoritairement des dossiers pour reconversion

Le CIF serait-il un outil pour un nouveau métier en deuxième partie de carrière ?

Tableau 11 : Motif de la demande de CIF pour les seniors (%)

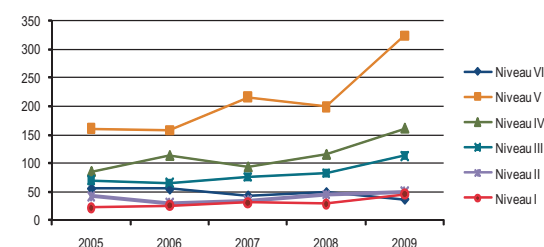
| | 2005 | 2009 |
|-------------------------|------|------|
| Diplôme et/ou évolution | 33,0 | 29,0 |
| Reconversion | 67,0 | 71,0 |

Source : Fongecif PACA - Dossiers ayant fait l'objet d'un examen par la Commission paritaire d'acceptation des dossiers - Traitement ORM.

Les seniors de niveaux V et IV sont les principaux demandeurs de CIF

Les demandes proviennent majoritairement de seniors de niveaux V et IV. Les seniors de niveau VI y recourent de moins en moins. Ces derniers, qui en tireraient le meilleur bénéfice face aux risques liés à l'absence de formation, sont aussi les plus rares utilisateurs.

Graphique 7 : Nombre de seniors de plus de 45 ans demandeurs de CIF selon leur niveau de formation



Source : Fongecif PACA - Dossiers ayant fait l'objet d'un examen par la Commission paritaire d'acceptation des dossiers - Traitement ORM.

ACCORDS D'ENTREPRISE ET PLANS D'ACTION SENIORS EN PACA

Plus de 1 300 accords et plans d'action conclus, provenant d'établissements de toutes tailles

Depuis la loi du 17 décembre 2008, 1 364 textes relatifs à l'emploi des salariés âgés ont été déposés par les entreprises à fin février 2010. 440 concernent des accords d'entreprise. 924 relèvent de plans d'action signés par l'employeur seul.

Un nombre important d'entreprises de moins de 50 salariés ont déposé un texte concernant un accord ou un plan d'action. La plupart d'entre elles appartiennent à un groupe dont l'effectif est supérieur à ce seuil.

Tableau 12 : Répartition des 1 364 textes par tranche d'effectif

| | % |
|----------------------|------|
| Moins de 50 salariés | 23,0 |
| De 50 à 299 salariés | 49,0 |
| 300 salariés et plus | 28,0 |

Source : Direccte - Données à fin février 2010.