

QUALIFICATIONS & PROSPECTIVE

**2005 : le choc démographique,
défi pour les professions,
les branches et les territoires**

Novembre 2002

QUALIFICATIONS & PROSPECTIVE

Président de l'atelier

Michel Amar

*Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques*

Rapporteurs

Christine Afriat

Commissariat général du Plan

Jean-Marc Grando

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Robert Pierron

Conseil régional d'Aquitaine

Lucile Richet-Mastain

*Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques*

Sommaire

Introduction.....	9
Première partie	
Le contexte démographique et macro-économique	11
Quelles perspectives pour la population active à l'horizon 2010 ?	15
Quel cadre macro-économique pour ce choc démographique ?	25
Deuxième partie	
Les taux d'activité et leurs déterminants	31
Le comportement des actifs	37
Le comportement des entreprises	49
Le comportement des pouvoirs publics	65

Troisième partie	
Hétérogénéité et concurrence des métiers, des secteurs et des territoires	71
Métiers et niveaux de qualification touchés par l'emploi et les départs en retraite.....	77
Les concurrences entre secteurs	99
Une polarisation régionale	111
Quatrième partie	
La mobilisation des acteurs	123
La mobilisation des entreprises	129
La mobilisation dans les régions	139
La mobilisation des pouvoirs publics	151
Conclusion	159
Annexes	165

Introduction

Quel sera l'impact sur le marché du travail du choc démographique attendu dans la décennie à venir et résultant du départ en retraite des générations nombreuses nées dans l'après-guerre?

Comment cette sortie massive d'actifs va t-elle jouer sur le comportement de tous les acteurs du marché du travail ?

Existe-t-il des degrés de liberté pour faire face à ce défi ?

Ce sont toutes ces questions que le groupe de "Prospective des métiers et des qualifications" auprès du Commissariat général du Plan a demandé à l'atelier "Effets démographiques sur l'offre de travail" d'éclairer.

Les évolutions à moyen terme de la population française en âge de travailler, celle des 20-64 ans, sont connues. Les générations les plus nombreuses de l'après-guerre vont, dès 2005, passer le seuil des 60 ans et entrer massivement en retraite. Compte tenu du fait que les générations entrant simultanément sur le marché du travail sont d'effectifs moins nombreux, à terme, le volume de la population active devrait diminuer. Cette situation risque de devenir problématique au regard des besoins en main-d'œuvre du système productif et pose le problème de l'interaction entre l'évolution de la population active et les perspectives de croissance. D'une part, un ralentissement ou même une baisse de la population active contraint la croissance potentielle de l'économie et d'autre part, les tensions du marché du travail peuvent modifier les comportements d'activité et attirer sur le marché du travail plus de jeunes, plus de femmes ou plus de seniors. C'est pourquoi dans *la première partie* sont abordées les perspectives démographiques et macro-économiques de notre pays.

Ces perspectives démographiques amènent alors à poser la question des déterminants des comportements d'activité : peut-on envisager d'infléchir ces comportements, du côté des jeunes, des femmes ou

des seniors ? Cette situation nouvelle aura-t-elle des effets sur les dispositifs de sortie anticipée du marché du travail ? Permettra-t-elle de répondre aux objectifs du niveau européen visant à augmenter le taux d'activité des travailleurs les plus âgés ? Ce nouveau contexte aura-t-il un impact sur les politiques de formation professionnelle, notamment celles visant les plus de 40 ans ? Cela concerne certes la puissance publique mais aussi tous les autres acteurs du marché du travail, les entreprises, comme recruteurs, comme gestionnaires des ressources humaines et comme prescripteurs et financeurs de la formation professionnelle, mais aussi les salariés et leurs organisations. L'ensemble de ces thèmes sera abordé dans *la seconde partie*.

Cette problématique ne se pose pas de manière uniforme dans chaque marché du travail, dans toutes les professions, toutes les branches et dans tous les territoires. Certains métiers connaîtront une croissance forte en termes d'emploi, d'autres seront confrontés à des flux importants de départs en retraite, d'autres pourraient connaître les deux situations. Qui plus est, dans un contexte plus tendu, les concurrences entre métiers seront plus vives, à partir de l'attractivité que sauront déployer les différents acteurs. Ce sont ces concurrences qui expliquent les difficultés de recrutement signalées de manière récurrente dans certaines branches, et qui pourraient s'aggraver dans les dix ans à venir. Ce sont toutes ces dimensions qui seront abordées dans *la troisième partie*.

Enfin, dans *la quatrième partie*, on développera l'idée que les atouts, les leviers pour agir, pour réagir et s'adapter au nouveau contexte sont aussi variables, d'un métier à l'autre, d'un secteur à l'autre, d'un territoire à l'autre. On insistera tout particulièrement sur la dimension territoriale, essentielle quand on arrive à des propositions d'actions visant à répondre à ces tensions futures, en s'appuyant sur trois exemples de pratiques régionales. En effet, s'il nous est possible ici de cerner les principales évolutions par grands secteurs ou métiers, c'est ensuite au niveau local, au sens d'une zone géographique ou d'une branche bien spécifique, soumise à une situation difficile, pour des raisons démographiques ou économiques, qu'il conviendra ensuite d'affiner le diagnostic pour l'action.

Première partie

**Le contexte
démographique
et macro-économique**

Synthèse

Malgré quelques incertitudes, le contexte démographique et macro-économique auquel vont être confrontés dans les dix prochaines années les acteurs du marché du travail peut être ainsi esquissé.

Compte tenu du ralentissement passé de la natalité, et des évolutions de long terme des comportements d'activité en phase d'insertion et en fin de carrière, la croissance de la population active devrait s'essouffler, puis s'inverser à partir de 2006. Cette perspective, à laquelle est confronté l'ensemble des pays européens, peut être quelque peu infléchie si, d'une part les comportements d'activité, notamment en fin de carrière, se modifiaient ou si, d'autre part les flux migratoires augmentaient. Les inflexions des comportements d'activité pourraient résulter, soit de l'apparition de tensions sur le marché du travail, qui de ce fait attireraient vers l'activité plus d'inactifs, soit d'un changement de comportement de l'ensemble des acteurs (salariés, employeurs, pouvoirs publics) vis-à-vis des préretraites et de l'emploi des travailleurs âgés.

Ces perspectives démographiques influencent largement les prévisions macro-économiques. En effet, sur le long terme, la croissance potentielle de notre économie est conditionnée par deux facteurs, l'augmentation de la population active et l'évolution tendancielle de la productivité. De ce fait, pour la France comme pour ses partenaires européens, le retournement démographique pèsera sur la croissance économique à partir de 2006. Mais, pour le début de période étudiée, ce seront les incertitudes actuelles pesant sur l'économie mondiale, en rupture avec la période 1997-2001, qui risquent de contraindre notre dynamique économique.

In fine, selon les scénarios, les perspectives de croissance du PIB seraient respectivement, pour la période 2000-2010, de 2,4 % et de 2,9 %, le taux de chômage à l'horizon 2010 de 5,5 % et de 7,9 %.

Quelles perspectives pour la population active à l'horizon 2010 ?

Cerner les évolutions possibles de la population active est un exercice préalable nécessaire à tout diagnostic sur les perspectives futures du marché du travail. En effet la dynamique démographique conditionne directement la croissance potentielle que peut espérer connaître l'économie nationale et les transformations qui affecteront le marché du travail. Et cela d'autant plus que sur la période concernée (1950-2010), selon le scénario tendanciel de l'INSEE, ces évolutions sont loin d'être linéaires : la chute de la fécondité dans les années 1970 a été suivie d'une certaine remontée de la natalité, l'augmentation constante de l'espérance de vie entraîne un accroissement régulier du poids démographique des anciens. Au cours de cette période, l'âge de départ en retraite ou de sortie d'activité a baissé, le taux d'activité des femmes a augmenté, la durée des études des jeunes s'est allongée jusqu'au milieu des années 1990, les flux migratoires se sont stabilisés et le départ en retraite des "baby-boomers" est attendu à partir de 2005 quand les premières générations nombreuses de l'après-guerre fêteront leurs 60 ans. Tous ces phénomènes doivent être pris en compte pour tracer nos perspectives démographiques.

Une population totale encore croissante jusqu'en 2020, mais vieillissante

Selon l'INSEE, la population totale française devrait continuer à augmenter sur la période considérée. Mais cette croissance serait moins vive que celle observée pour la période antérieure (+ 0,3 % de croissance annuelle de 2000 à 2025 contre + 0,35 % de 1990 à 2000).

- Quelles perspectives pour la population active en 2010 ? -

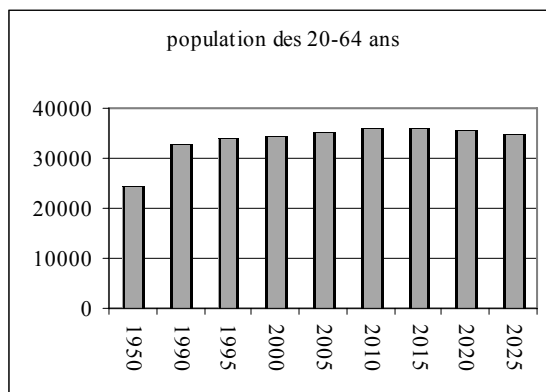
Ce scénario s'appuie d'abord sur l'hypothèse d'une fécondité stabilisée¹ au niveau moyen des 20 dernières années (1,8 enfant par femme). Il s'appuie aussi sur l'hypothèse d'une poursuite de l'augmentation de l'espérance de vie. L'espérance de vie à la naissance passerait pour les femmes de 83 ans en 2000 à 89 ans en 2035 et de 75 ans à 82 ans pour les hommes. De ce fait, la croissance ralentie de la population totale s'accompagne de son vieillissement puisque le poids démographique des plus de 65 ans passera de moins de 14 % en 1990 à 21 % en 2020 (cf. tableau 1). Enfin, en termes d'immigration, l'INSEE a retenu l'hypothèse d'un solde migratoire faible, égal à celui qui a été observé au cours de la dernière période. Au total, du fait de ce vieillissement, c'est après 2015 que la population en âge de travailler, celle des 20-64 ans, devrait commencer à décliner (cf. graphique 1).

Tableau 1
Population française totale et répartition par âge

	Population totale	Part des 20-64 ans (en %)	Part des 65 ans et plus (en %)
1990	56 577	58,3	13,9
2000	58 774	58,4	16
2010	61 061	59,2	17
2020	62 734	56,5	21

Source : INSEE

Graphique 1
Évolution de la population des 20-64 ans de 1950 à 2025



Source : INSEE

(1) La fécondité, si elle est inférieure à celle du "baby-boom", se redresse en fin de période (1995-2000) et nous situe dans le peloton de tête des pays européens.

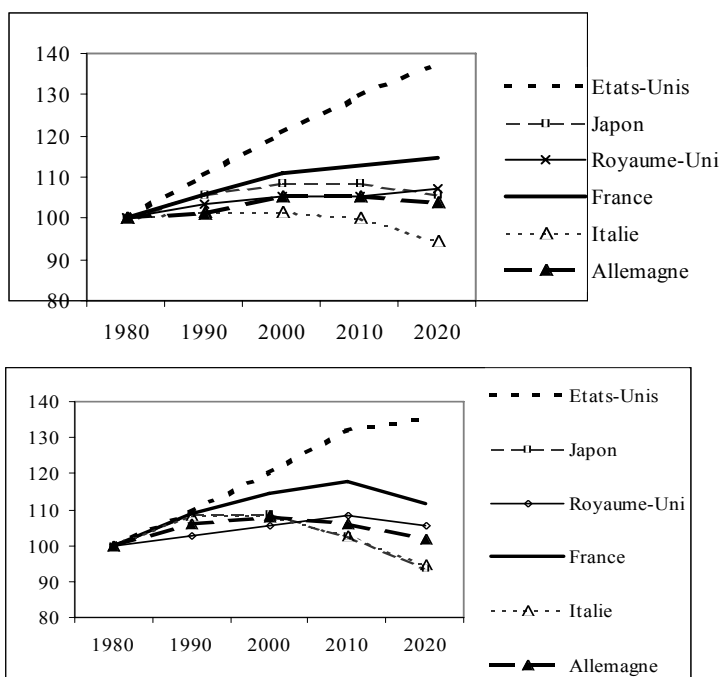
- Quelles perspectives pour la population active en 2010 ? -

Symétriquement, la part des moins de 20 ans dans la population totale, qui recule depuis 1990, verra cette tendance se poursuivre et passer de 28 % en 1990 à 24% en 2010 et à 22 % en 2025. Cependant, cela ne se traduira pas immédiatement par une réduction du flux de jeunes sortant du système éducatif, qui devrait être stable jusqu'en 2010, autour de 750 000 par an.

Si on compare ces perspectives à celles de nos principaux partenaires de l'OCDE (*exception faite des États-Unis en raison de ses flux migratoires importants et du dynamisme démographique*), on constate de grandes similitudes. Mais du fait d'une fécondité plus élevée, le retournement de la population en âge de travailler interviendra plus tardivement pour la France (*cf. graphiques 2 et 3*).

Graphiques 2 et 3

Évolution de la population totale et de celle des 15-64 ans de quelques pays de l'OCDE de 1980 à 2020
Base 100 en 1980



Source : OCDE

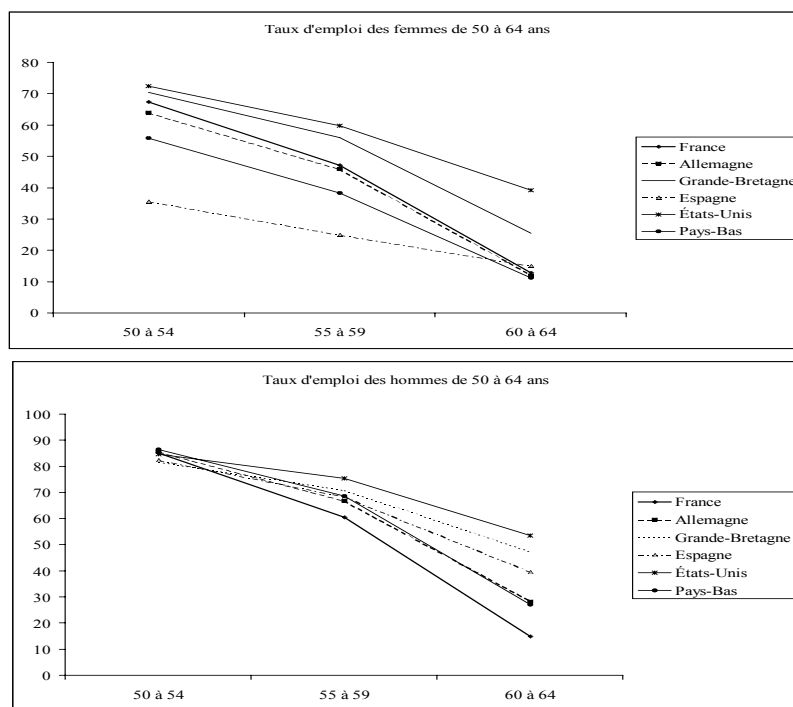
- Quelles perspectives pour la population active en 2010 ? -

La population active pourrait baisser dès 2006

Cerner les évolutions de population active implique de prendre en compte les comportements d'activité par genre et âge. La France a une histoire bien spécifique par rapport à celle de nos partenaires européens, avec des taux d'activité particulièrement faibles pour les plus jeunes comme pour les seniors ².

Graphiques 4 et 5

Taux d'emploi par sexe et âge de quelques pays de l'OCDE



Source : OCDE

(2) Ce thème du faible taux d'activité des jeunes et des salariés âgés sera abordé de manière plus détaillée dans la partie suivante, notamment pour traiter de ses déterminants et des leviers possibles pour l'augmenter et améliorer la performance française en la matière.

- Quelles perspectives pour la population active en 2010 ? -

Si, en effet, on classe les 30 pays de l'OCDE par taux d'activité décroissant (*cf. annexe 2*), la France se situe en 2000 en dernière position pour les jeunes et en queue de peloton (23^e position) pour les 55-64 ans, alors qu'elle est dans le premier tiers (10^e position) pour les 25-54 ans ³.

La faiblesse du taux d'activité juvénile français s'explique à la fois par l'effort particulier porté en France sur la formation initiale et par la rareté, contrairement au cas de nombreux pays d'Europe du Nord, des situations de cumul emploi-scolarité, soit sous forme de formations en alternance, ⁴ soit sous forme de "petits boulots d'étudiants".

Quant à la faiblesse du taux d'activité français des 55-64 ans (de 37,2 % contre 44,7 % en Allemagne et plus de 60 % en Norvège et au Japon), elle résulte des diverses mesures de politique d'emploi ayant incité les seniors à un retrait précoce de l'activité (divers dispositifs de préretraite mis en œuvre depuis vingt ans et dispense de recherche d'emploi des chômeurs âgés). De plus, dans le contexte de faibles créations d'emplois observé sur la période, les personnes de plus de 55 ans ont pu être plus fortement découragées de l'activité, face aux réticences des entreprises à embaucher des travailleurs âgés. Ce mauvais classement de la France en termes d'activité des plus âgés se décline différemment selon le genre et la classe d'âge. Si, pour les 50-54 ans, le taux d'activité des Françaises est largement dans la moyenne européenne, il est déjà assez réduit pour les hommes. Pour la classe d'âge suivante, les Françaises comme les Français ont des taux nettement plus faibles qu'ailleurs et c'est au-delà de 60 ans que la distance entre la situation française et celles des autres pays européens est maximum (*cf. graphiques 4 et 5*). On y voit l'effet de seuil des 60 ans, spécifique à la France. On voit aussi l'impact des préretraites, qui a été plus important dans les métiers ouvriers de l'industrie, largement masculins.

Cette situation résulte d'évolutions de comportements passés apparus dans les années 1970 et 1980, évolutions qui se sont infléchies au milieu des années 1990.

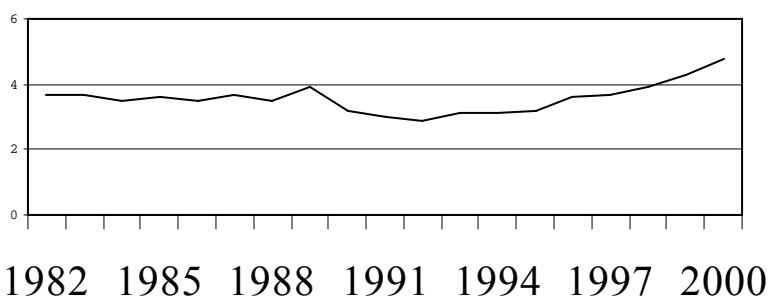
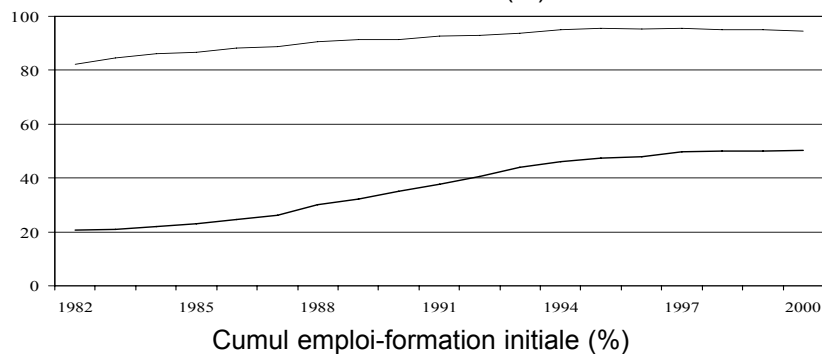
(3) Ce classement est quasi indentique si on retient un autre critère, le taux d'emploi (actifs occupés sur population totale) qui combine comportement d'activité et exposition au risque de chômage. Selon ce critère, la France est respectivement dernière, vingt-quatrième et dix-septième.

(4) Même si l'alternance s'est développée en France au cours de la dernière période.

- Quelles perspectives pour la population active en 2010 ? -

Du côté des jeunes, la durée moyenne des études qui n'avait cessé d'augmenter depuis vingt ans, en lien notamment avec l'objectif d'amener 80 % d'une génération au baccalauréat, s'est stabilisée (cf. graphique 6). On semble avoir atteint un pallier en la matière. De plus, les situations de cumuls emploi-formation se sont accrues, surtout du fait du développement de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de qualification) (cf. graphique 7). Enfin, sur la période 1997-2001, le contexte de forte croissance de l'emploi a pu, conjoncturellement, inciter les jeunes à rentrer plus rapidement dans la vie active. Au total, la participation au marché du travail des 15-24 ans s'est redressée de deux points sur cette période.

Graphiques 6 et 7
Taux de scolarité et fréquence des cumuls emploi-scolarité
entre 15 et 24 ans
Taux de scolarité (%)



Sources : Années 1982 à 2000 : observé (enquêtes Emploi) ; années 2001 à 2010 : scénario central actualisé (estimations Insee)

- Quelles perspectives pour la population active en 2010 ? -

Du côté des seniors, des inflexions se sont aussi produites au cours des dernières années. Globalement les flux de sortie du marché du travail de cette population restent importants malgré un ralentissement des préretraites (en tout 160 000 en 2000) plus que compensé par une augmentation des dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés (340 000 en 2000). Cela illustre les difficultés pour tous les acteurs à modifier les pratiques qui ont longtemps fait consensus, aussi bien chez les employeurs que chez les travailleurs vieillissants. Néanmoins, du fait des réformes intervenues en 1993 sur le calcul des retraites et de l'embellie que la conjoncture a connue depuis 1997, la baisse des taux d'activité s'est tassée pour les hommes de plus de 55 ans et les femmes de plus de 60 ans.

Pour la grande masse des 25-50 ans par contre, les évolutions et inflexions sont plus modérées. Pour les hommes, les taux d'activité sont élevés et stables (95 %). Pour les femmes, avec l'arrivée progressive de générations de plus en plus actives, le taux d'activité s'est accru mais ce mouvement s'est ralenti en fin de période. Cela est dû, pour les âges de la maternité, à l'extension à partir de 1994 de l'allocation parentale d'éducation.

C'est sur la base de ce constat que l'INSEE ⁵ (cf. "*Projection de population active, définitions et méthodes*" en annexe 3) prévoit, dans un scénario tendanciel, que la population active continuerait de s'accroître jusqu'en 2006 (en moyenne + 130 000 personnes par an) pour reculer lentement ensuite (- 20 000 par an).

Toutefois, ce scénario tendanciel est fondé pour une bonne part sur l'hypothèse d'une poursuite des comportements passés correspondant à une période de fort chômage et ne prenant en compte qu'à minima les inflexions récentes, apparues depuis 1995. Or, il n'est pas interdit de penser qu'au contraire ces changements puissent s'accélérer. C'est pourquoi l'INSEE a réalisé plusieurs variantes autour de ce scénario tendanciel.

La première variante est relative à la situation du marché du travail. Dans le scénario tendanciel on suppose que le taux de chômage reste au niveau de mars 2001. Mais si on se place dans le cadre de scénarios macro-économiques plus favorables (cf. *deuxième chapitre de*

(5) Nauté-Fichet (E.), INSEE et Lerais (F.), DARES, "*Projections de population active. Un retournement progressif*", "INSEE Première", n° 838, mars 2002.

- Quelles perspectives pour la population active en 2010 ? -

cette partie) avec une réduction sensible du taux de chômage (avec par exemple un taux de 5,5 %, correspondant à l'hypothèse haute de la DARES), alors du fait de l'effet de flexion, ⁶ notamment chez les jeunes et les seniors, pourraient se dégager des ressources nouvelles en main-d'œuvre. Dans cette hypothèse, le retournement serait retardé de quelques années et la population active en 2010 aurait augmenté in fine de 400 000. Cet effet de flexion vise pour une bonne part les salariés les plus âgés. On sait déjà que la réforme de 1993 sur les retraites déjà à l'œuvre fera sentir ses effets jusqu'en 2040 essentiellement sur les 60-64 ans. Outre ce phénomène, on suppose que le recours aux préretraites sera plus faible (effet de l'ordre de 100 000) et que les dispenses de recherche d'emploi des demandeurs d'emplois âgés (DRE) ⁷ seraient, elles aussi, moins fréquentes ⁸. Dans cette variante, le retournement serait retardé de deux ans.

La deuxième variante concerne les flux migratoires. Des difficultés de recrutement dans le BTP, l'industrie ou l'hôtellerie-restauration, des pénuries de main-d'œuvre dans la santé ou les métiers des nouvelles technologies de l'information pourraient en effet amener les pouvoirs publics à accéder plus largement aux demandes des entreprises, dans le cadre des procédures actuelles. Dans ce cadre, l'INSEE envisage un doublement du solde migratoire actuel (50 000 personnes par an sur la dernière période, actives ou inactives) qui se traduirait par une augmentation de la population totale de 500 000 pour 200 000 actifs. (*cf. tableau 2*) ⁹. Dans cette variante, le retournement démographique serait reporté de trois ans.

Concernant l'activité des femmes, l'INSEE envisage, dans un cadre facilitant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, une augmentation de leur taux d'activité les rapprochant de l'Europe scandinave. Dans ce domaine où la France n'est pas parmi les pays les plus mal classés en Europe, l'INSEE chiffre à 60 000 l'impact possible d'une inflexion des comportements.

(6) Voir dans l'annexe 3, la définition de l'effet de flexion.

(7) Voir la description du dispositif dans la deuxième partie.

(8) Les conditions nécessaires à cette augmentation du taux d'activité des plus âgés (en termes de formation ou d'aménagement des postes de travail par exemple) sont largement développées dans la suite de ce rapport.

(9) Ces 500 000 entrées supplémentaires ne se traduisent qu'en 200 000 actifs nouveaux une fois prise en compte la répartition par âge et genre de ce flux et les hypothèses de comportement d'activité associés.

- Quelles perspectives pour la population active en 2010 ? -

Au total, il apparaît des réserves non négligeables de ressources en main-d'œuvre, mais, in fine, cela ne ferait que retarder de quelques années un repli inéluctable de notre population active résultant largement des mouvements strictement démographiques.

Tableau 2
Projection à l'horizon 2010 selon la variante démographique

Variante démographique	Impact en 2010 sur la population active
Doublement du solde des flux migratoires	200 000
Baisse sensible du taux de chômage (5 % en 2010)	400 000
Activité féminine encore en hausse	60 000
Rappel : Variation (2000-2010) de la population active dans le scénario tendanciel	340 000

Note de lecture : Si on retient l'hypothèse d'un doublement des flux migratoires tout au long de la période 2000-2010, in fine, en 2010, la population active serait accrue de 200 000 par rapport au niveau atteint dans le scénario tendanciel.

Source : INSEE

Quel cadre macro-économique pour ce choc démographique ?

Décrire les cheminements possibles de l'économie nationale pour les dix ans à venir est beaucoup plus hasardeux que tracer les perspectives démographiques à long terme du fait notamment de toutes les incertitudes pesant sur une économie ouverte.

Parler de "scénario" macro-économique permet d'illustrer le statut de cet exercice. Il n'est pas de fournir une prévision à dix ans, mais de fournir un cadre cohérent et plausible (ou plutôt des cadres, avec un scénario "haut" et un scénario "bas") à la réflexion prospective pour faire émerger les différentes dynamiques possibles, les risques de blocage ou de tensions susceptibles de se produire sur le marché du travail, en particulier si les acteurs conservent les comportements hérités de la période antérieure, caractérisée par un taux de chômage élevé.

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, qui souhaitait analyser les tensions futures du marché du travail, et la Direction de la programmation et du développement (DPD) du ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, qui cherchait à explorer les débouchés futurs des jeunes sortant du système éducatif, se sont livrées à deux exercices de prospective de ce type ¹⁰. Pour ce faire, elles ont, chacune, construit des scénarios qui, s'ils présentent quelques différences, sont convergents

(10) Dans les deux cas, l'exercice a été réalisé en 2000 : le retournement conjoncturel important intervenu au cours de l'année 2001 n'a donc pas été pris en compte. Le scénario "bas" de la DPD s'appuyait sur un jeu d'hypothèses structurelles. Pour pallier cette situation, la DARES a réalisé une variante basse à son scénario initial. En tout état de cause, ces exercices portant sur un long terme ne sont que très partiellement dépendants de la conjoncture. Dans ce développement, c'est le scénario "haut" de la DARES qui est retenu.

- Quel cadre macro-économique pour ce choc démographique ? -

sur les principaux résultats (croissance du PIB et de l'emploi) et permettent de cerner les devenirs les plus probables de notre économie.

Le scénario "haut" de la DARES

Ce scénario repose sur un certain nombre d'hypothèses.

Le premier facteur exogène pris en compte est l'environnement international à travers la demande mondiale adressée à la France. Elle est supposée plus dynamique au cours de la période 2000-2005 que pour la suivante : 7 % contre 4,5 % (cf. tableau 3). En effet, le poids de la contrainte démographique chez un grand nombre de nos partenaires développés, surtout en Europe, va, à partir de 2005, peser sur leur potentiel de croissance. Mais cette inflexion serait plus tardive si le ralentissement à l'œuvre actuellement durait plus que prévu ou si les objectifs affichés par la Commission européenne sur le taux d'activité des plus âgés étaient plus rapidement atteints.

Le deuxième élément pris en compte dans cet exercice touche aux tensions du marché du travail et leur impact sur les salaires et la durée du travail. Concernant le temps de travail, on a supposé une baisse de la durée dans la première partie de la décennie sous l'effet de la diffusion des 35 heures, puis à partir de 2006, une légère augmentation de cette durée. En effet, face à l'apparition de tensions sur le marché du travail, le recours au temps partiel pourrait diminuer et les entreprises pourraient avoir davantage recours aux heures supplémentaires.

Cette tension, appréciée par le taux de chômage qui baisse sensiblement dans ce scénario, pourrait aussi peser sur les prix et les salaires, essentiellement en fin de période. On touche là au problème mal maîtrisé par les modélisateurs du niveau du chômage d'équilibre, celui en deça duquel les tensions inflationnistes apparaîtraient, ¹¹ avec par

(11) Le taux de chômage structurel ou taux de chômage naturel est une notion théorique élaborée à partir des travaux précurseurs de Friedman (1968) et de Phelps (1970). Dans les modèles macro-économiques, il est généralement assimilé au BAIRU (Non Accelerating Rate of Unemployment ou taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation). Suivant les pays, les estimations de ce taux diffèrent. L'expérience de la croissance américaine au cours des années 1990 a relancé la controverse sur son niveau, un taux de chômage passé en deça des 6 % n'ayant pas été à l'origine d'une résurgence de l'inflation.

- Quel cadre macro-économique pour ce choc démographique ? -

exemple, de manière concomitante, pénurie dans des professions qualifiées et chômage encore élevé ailleurs. De la même manière, une faible mobilité géographique peut expliquer qu'il y ait pénurie et tension inflationniste dans certaines régions, l'Alsace par exemple, et chômage élevé dans d'autres. On voit alors que ce niveau du chômage d'équilibre n'est pas une valeur intangible mais qu'elle peut baisser sous l'effet de politiques structurelles en faveur par exemple des moins qualifiés, des politiques de formation professionnelle ou de celles qui favorisent la mobilité géographique.

Tableau 3

Principales hypothèses et résultats du scénario "haut" de la DARES

	2000-2010
Accroissement de la population active	700 000
Demande mondiale adressée à la France (TCA en %)	5,8
Durée du travail (TCA en %)	- 0,2
Prix de la consommation des ménages (TCA en %)	3,0
Emploi total (TCA en %)	1,0
Productivité par tête du secteur marchand (TCA en %)	1,9
PIB (TCA en %)	2,9
Demande (TCA en volume et en %)	
Consommation privée	3,2
FBCF	2,0
Demande intérieure totale	2,5
Exportations de biens et services	3,8
Importations de biens et services	3,3

Note : TCA : taux de croissance annuel moyen

Source : DARES

Sous ces hypothèses, la croissance serait tirée par la consommation (d'environ + 3 % par an sur la décennie) et les exportations (+ 3,8 %) et nous pourrions espérer, pour les dix ans à venir, une croissance annuelle moyenne du PIB de 2,9 %. La croissance concernerait d'abord le secteur tertiaire, même si dans ce scénario "haut" l'industrie connaît une croissance non négligeable. Elle serait nettement plus marquée au début de la décennie qu'à sa fin, comme chez nos partenaires européens. Cette croissance se traduirait par 2,8 millions de créations d'emplois et un repli sensible du taux de chômage (5,5 % en 2010).

- Quel cadre macro-économique pour ce choc démographique ? -

La variante “basse” de la DARES

En intégrant le ralentissement conjoncturel actuel, la DARES a réalisé une variante au scénario précédent qui suppose qu'après 2004 l'économie reprenne le sentier antérieur. Dans ce cadre, la croissance moyenne du PIB n'est plus, sur les dix ans, que de 2,4 %. La croissance de l'emploi est plus réduite, 0,7 % par an, soit 1,7 million d'emplois créés en dix ans,¹² se situant à un niveau encore légèrement supérieur à la croissance de la population active de la période. Aussi, dans ce scénario, le repli du taux de chômage est-il moins marqué (- 7,9 % en 2010 contre 9,1% en mars 2002). Cette moindre croissance de l'emploi affecterait beaucoup plus l'industrie que le tertiaire.

(12) On peut comparer ce résultat avec le scénario “bas” de la DPD (cf. encadré 1) qui table sur des créations d'emploi s'élevant à 1,2 million.

- Quel cadre macro-économique pour ce choc démographique ? -

Encadré 1

Les deux scénarios de la DPD

Les deux scénarios construits par le BIPE pour la DPD sont caractérisés par un dynamisme de l'économie, plus ou moins prononcé en fonction de la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le scénario "haut" repose sur une croissance du PIB, sur la période 2000-2010, de 3 %, correspondant à un fort développement des TIC. Le taux de chômage tombe à 6 % en 2010.

Le scénario "bas" repose sur une hypothèse de croissance du PIB sur la période de 2 % liée notamment à une moindre diffusion des TIC. Le taux de chômage reste dans ce cas au niveau observé en 2002

Le tableau suivant récapitule les principales données des deux scénarios.

Présentation des indicateurs caractérisant les deux scénarios

		2000-2010	
		Scénario "haut"	Scénario "bas"
Variation annuelle moyenne de la population active (en milliers)		199	116
Taux de croissance annuel moyen	Investissement productif	6,0 %	2,4 %
	Productivité du travail	1,8 %	1,4 %
	PIB	3,0 %	2,0 %
	Emploi	1,2 %	0,5 %
Taux de chômage en 2010		6,0 %	9,0 %

Source : DPD

Deuxième partie

**Les taux d'activité
et leurs déterminants**

Synthèse

La France se distingue de la plupart des pays de l'OCDE par des taux d'emploi particulièrement faibles, en début et fin de carrière. Aussi, peut-on penser qu'en essayant de se rapprocher, en termes de comportement d'activité, de nos partenaires, on pourrait partiellement contrecarrer le retournement démographique qui nous guette.

Du côté des jeunes, au-delà de fluctuations conjoncturelles, le gisement d'emploi semble modeste, se situant essentiellement dans le développement de l'alternance, tant la demande de formation reste forte.

Par contre, pour les travailleurs âgés, la ressource en emploi semble plus appréciable. Mais cela exige d'inverser une tendance lourde et un consensus large en faveur d'un retrait précoce du marché du travail des actifs à partir de 55 ans. Les facteurs expliquant cette situation sont nombreux : les salariés âgés, appartenant à des générations moins formées, ont commencé souvent leur carrière professionnelle très tôt. Les salariés quinquagénaires aspirent à prendre leur retraite, d'autant plus rapidement pour ceux, les moins formés, qui ont entamé tôt une activité salariée dans des métiers pénibles. Ils profitent peu des politiques de formation continue, et se trouvent parfois démunis lorsque le travail change, en particulier avec l'arrivée des outils liés aux nouvelles technologies. Enfin, le poids de l'ancienneté dans la détermination des salaires peut inciter les employeurs à les remplacer par des plus jeunes. Ce consensus s'observe dans les politiques des employeurs en termes de gestion de ressources humaines (embauches, licenciements, formations, promotions), et celles des pouvoirs publics avec le développement des divers dispositifs de retrait du marché du travail. Inverser cette tendance implique beaucoup de pédagogie, de vigoureuses politiques d'adaptation des postes de travail, de formation professionnelle partant de la validation de l'expérience de ces travailleurs âgés et plus généralement de politique de gestion des ressources humaines prenant en compte cette population. Cela implique aussi une révision à la baisse de tous les dispositifs, publics ou privés, de retrait du marché du travail.

Mais, il faut rappeler aussi qu'il existe du côté des chômeurs un autre gisement pour augmenter le taux d'emploi. Mobiliser cette ressource exige des actions d'accompagnement, notamment de formation. Cela concerne tout particulièrement les demandeurs d'emploi ayant des problèmes d'employabilité ou ceux dont les qualifications ne sont pas adaptées aux demandes du marché du travail.

Dans la partie précédente, on a souligné les incertitudes qui pèsent sur les niveaux des taux d'activité par tranche d'âge. La présente partie analyse leurs évolutions récentes, parfois en net décalage par rapport à des pays comparables. Il s'agira de s'interroger sur les facteurs expliquant ces inflexions et par là-même sur les moyens de peser à l'avenir sur ces évolutions, notamment dans l'optique des orientations européennes en la matière. Mais à côté de la question du taux d'activité, pour alléger la contrainte sur les facteurs de la croissance future, il ne faut pas négliger la variable durée du travail (réduction du poids des postes à temps partiel par exemple), thème déjà abordé dans le scénario macro-économique de la DARES.

Dans cette partie, on s'attachera donc aux comportements d'activité. Le premier point est centré sur l'évolution des taux d'activité aux tranches d'âges extrêmes (15-24 ans, 55 ans et plus), et sur le comportement des actifs. Le deuxième approche le comportement des entreprises face au vieillissement annoncé et les dispositions éventuelles qu'elles prennent pour équilibrer leur pyramides des âges. Le troisième présente les dispositifs publics de retrait du marché du travail ou de maintien d'activité des travailleurs les plus âgés ainsi que l'action des partenaires sociaux.

Le comportement des actifs

La comparaison des performances de la France avec celles des autres pays de l'OCDE en termes de taux d'activité permet d'identifier les pistes à explorer pour atteindre les objectifs fixés en la matière au niveau européen.

Comme on l'a vu dans la partie précédente, la France se distingue des autres pays développés essentiellement aux âges extrêmes. Pour ce qui concerne les âges médians, les 25-54 ans, les performances françaises la situent dans le peloton de tête, tout particulièrement pour les femmes où seules les Scandinaves ont des taux d'activité supérieurs. Par contre, pour les moins de 25 ans et les plus de 55 ans, les taux d'activité français sont particulièrement faibles même si, avec la reprise de l'emploi observée sur la période 1998-2001, ils se sont améliorés. C'est donc vers ces publics qu'il faut agir prioritairement pour augmenter le taux d'activité, le potentiel de main-d'œuvre disponible étant beaucoup plus réduit pour les inactifs de 25 à 54 ans ¹³.

Les jeunes face à l'activité

C'est la structure même du système éducatif et de formation professionnelle français qui explique le faible niveau du taux d'activité des plus jeunes générations. Comparativement aux pays de l'Europe du Nord, la France a développé un système de formation essentiellement appuyé sur l'institution scolaire. La formation en alternance, sous

(13) Fournier (J.-Y.) et Givors (P.), "La réduction des taux d'activité aux âges extrêmes, une spécificité française ?", Document de travail de l'INSEE, Série rouge, n° 16, 2001.

contrat de travail, reste un moyen de formation peu usité par rapport à certains de nos partenaires européens, malgré un développement continu depuis les années 1980, et ce à tous les niveaux de formation. Le score du Royaume-Uni s'explique a contrario par la faiblesse du système de formation professionnelle initiale obligeant les jeunes à une entrée plus précoce sur le marché du travail.

Parallèlement, la montée du chômage, notamment des jeunes, dans les années 1980 et 1990 a été communément expliquée par un déficit de formation de la population active. Il est vrai, toutes les enquêtes d'insertion du CEREQ le montrent depuis les années 1970, que les difficultés d'insertion et le taux de chômage des jeunes Français sont strictement corrélés aux niveaux de formation, plus qu'à la spécialité de formation. Ce sont les jeunes qui sortent sans diplôme du système éducatif qui connaissent les plus fortes difficultés à trouver un emploi, quand ils en trouvent un. A l'opposé, les sortants de l'université, et surtout des grandes écoles, ont une insertion plus rapide et plus durable. Le rapport est sans commune mesure, de 40 % des jeunes sortis sans diplôme en 1992 n'ayant connu aucun emploi dans les cinq années suivantes à presque rien pour les niveaux les plus supérieurs. La spécialité de formation ne joue qu'à niveau de formation égal. Ainsi, les DUT ou les BTS de spécialités industrielles permettent-ils une meilleure insertion que ceux des spécialités tertiaires. De même une école d'ingénieur est plus performante qu'une école de commerce (enquêtes sur les sortants de l'enseignement supérieur et enquêtes "Génération" du CEREQ).

Les pouvoirs publics ont mis en place une politique d'allongement de la durée des études, dont l'objectif était d'élever le niveau scolaire. Dans un contexte de fort chômage, les entreprises ont vu arriver des jeunes sortant avec un niveau de qualification plus élevé. Face à cette main-d'œuvre disponible, les entreprises ont élevé leur niveau d'exigence dans leurs recrutements. L'ensemble des contrats d'études prospectives atteste de ce changement de comportement de la part des entreprises.

Ce mouvement a été accompagné par les transformations propres au système de formation. Jusqu'au milieu des années 1980, la formation professionnelle initiale était organisée par paliers. S'engager dans une formation débouchant sur un CAP ou un BEP signifiait une sortie sur le marché du travail, à l'issue de ce type de formation, entre 16 et 18 ans. S'engager dans un brevet professionnel, quand il existait dans la

spécialité, supposait une expérience professionnelle de quelques années ; il ne pouvait être entrepris dans la foulée de la première formation. Les formations de niveau IV, bacs technologiques pour l'essentiel, ont conduit de plus en plus vers le niveau III, BTS et DUT, devenant des diplômes de poursuite d'études plus que d'insertion immédiate. Quoiqu'il en soit, les diplômés de niveau III n'étaient accessibles qu'après l'obtention du baccalauréat. Ce sont les baccalauréats professionnels qui ont permis de décroquer réellement la formation professionnelle initiale en l'instituant en véritable filière de formation, la loi de 1987 permettant la poursuite d'études par apprentissage vers un brevet professionnel n'ayant qu'un effet marginal. À partir du CAP, mais surtout du BEP, il est loisible d'accéder à des formations, théoriquement, jusqu'au niveau I. Le *tableau 4* illustre la diversité des parcours des jeunes sortis du système éducatif en 1998.

C'est donc à une montée régulière du taux de scolarisation à laquelle on a assisté depuis les années 1970 ¹⁴.

Cependant, à partir de l'année 1997, le taux de scolarisation marque un palier, voire une légère régression ¹⁵. Ainsi, après plusieurs décennies de développement quantitatif et qualitatif du système éducatif entraînant une augmentation régulière et soutenue du niveau de qualification scolaire des générations de sortants, un équilibre aurait été atteint entre "production" du système éducatif et demande et capacité d'absorption du marché du travail, au moins en ce qui concerne la demande en niveau de formation. Ainsi la translation du niveau de formation des sortants du niveau V vers le niveau IV, du niveau IV vers le niveau III et du niveau III vers les niveaux II et I, du moins pour les segments les plus professionnalisés tels que les DESS, correspondrait aux évolutions du marché du travail et l'on serait entré dans un nouveau régime de croisière.

(14) *Au-delà de ces phénomènes de fond de la société française, comme tout indicateur, le taux de scolarisation dépend de sa définition et de sa mesure. Christine Gonzalez-Demichel et Emmanuelle Nauzé-Fichet, à partir d'une analyse des questionnaires de l'enquête Emploi, montrent qu'un écart existe entre les déclarations spontanées des individus et les classements que donnent telle ou telle définition officielle, dans "Deux approches de la population active : du noyau dur à la main-d'oeuvre potentielle ; structuration et usage des catégories d'analyses", document n° 156, CEREQ, 2001.*

(15) *Minni (C.) et Poulet-Coulibando (P), "L'évolution récente des scolarités et de l'insertion professionnelle des jeunes (1998-2000)", "Premières Informations et Premières Synthèses", n° 26.1, juin 2001.*

- Le comportement des actifs -

Tableau 4
Parcours dans le secondaire de la génération 1998

	Après la troisième, ils ont suivi :			
	Seconde générale	Seconde technologique	CAP ou BEP	Préparation diplôme apprentissage
Non qualifié	4	4	39	16
CAP ou BEP	8	5	77	37
Tertiaire	12	5	79	22
Industriel	4	5	76	52
Bac, non diplômé	30	8	59	20
Bac pro ou techno	20	10	68	20
Bac + 1 ou 2 non diplômé	70	11	18	8
Bac + 2	74	16	10	8
Santé, social	82	11	7	14
DEUG	87	8	4	7
BTS ou DUT tertiaire	81	9	10	6
BTS ou DUT industriel	52	33	14	9
Second cycle	93	5	2	3
Lettres, gestion, sciences humaines	94	4	2	3
Maths, sciences et techniques	85	13	2	6
Troisième cycle et grandes écoles	93	6	1	4
Lettres, gestion, sciences humaines	96	2	2	1
École de commerce	95	4	1	0
Maths, sciences et techniques	90	9	1	2
École d'ingénieurs	90	9	0	10
Ensemble	47	8	38	16

Note de lecture : Le total ligne des trois premières colonnes n'est pas égal à 100, car tous les sortants du système éducatif à une date donnée n'ont pas forcément fait de seconde. Ils ont pu préparer un CAP en trois ans à l'issue de la quatrième. Ils ont pu s'arrêter définitivement à l'issue de la troisième. Ils ont pu s'arrêter un temps avant de reprendre des études, même une seconde. Enfin ils ont pu d'abord être orientés vers des classes de "remise à niveau" (Cippa, Segpa, CFG, classes préparatoires à l'apprentissage...).

Source : "Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la génération 1998", CEREQ, 2002

Toutefois, des travaux récents comme l'étude réalisée par le BIPE à la demande de la Direction des programmes et du développement de l'Éducation nationale, viennent, si ce n'est informer, du moins relativiser cette thèse : il n'est pas possible de comprendre les rapports entre

niveau de qualification à la sortie du système éducatif et appel du marché du travail sans tenir compte des modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises ¹⁶. Pour pourvoir à un poste vacant, les entreprises ont deux options : soit elles choisissent de faire appel à un de leurs salariés, y compris en le promouvant, soit elles recherchent quelqu'un sur le marché du travail. Dans le premier cas, elles ont recours au marché interne, dans le second cas elles font appel au marché externe. Ainsi, si les marchés internes connaissent un regain d'activité, alors le besoin en niveau de formation sera moins élevé. Les attentes vis-à-vis du système éducatif seront différentes selon que les entreprises font appel à de la main-d'œuvre interne en la promouvant ou si elles recrutent poste pour poste sur le marché externe. Dans le premier cas, la demande vis-à-vis du système éducatif concerne un niveau de formation moindre que dans le deuxième cas.

La reprise économique des années 1997 à 2001 a sans doute accéléré l'embauche de jeunes issus du système éducatif (recours accru des entreprises aux marchés du travail externes) ¹⁷. La stabilisation du taux de scolarisation de 1996 à 2000, ne semble pas se prolonger en 2001 ; elle devra être analysée à la rentrée 2002 pour mieux cerner l'impact de la conjoncture sur ces mouvements d'embauche.

L'arrêt de l'allongement des études rend les sorties de formation initiale plus nombreuses. Le nombre de sortants a fortement augmenté depuis 1994. Plus de 770 000 jeunes sont sortis de formation initiale en 1999. À cela s'ajoute une augmentation des situations d'abandons des études induits par la reprise de l'emploi ¹⁸.

Ceci n'a pas concerné seulement les étudiants des grandes écoles ou de certaines sections universitaires, qui font souvent l'objet de préemption avant même la fin de leurs études, mais également des formations de l'enseignement professionnel : il est moins fréquent de voir les entreprises venir aux portes des lycées professionnels offrir des opportunités d'emploi. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'embauches immé-

(16) *"Prospective emploi-formation à l'horizon 2010"*, collection "Les Dossiers", n° 129, juin 2002.

(17) *"L'état de l'école"*, MEN, édition 2001.

(18) *Certains stages de formation professionnelle, en particulier pour les chômeurs, se sont heurtés aux mêmes difficultés en 1999 et 2000 au moment où les tensions sur le marché du travail se sont accrues pour certaines branches ou certaines régions.*

- Le comportement des actifs -

diates avant la fin du cursus de formation ¹⁹. Ces situations risquent de se reproduire en cas de difficultés de recrutement localisées mais elles suscitent des interrogations : qu'advient-il de ces jeunes qui n'ont pas achevé leur cycle de formation en cas de retournement de conjoncture économique ? Ou plus tard, quelle sera leur capacité à progresser en compétences et en responsabilités sur le marché du travail ? A contrario, en cas de retour de difficultés de recrutement dans certains segments de la population active, ces pratiques de recrutement ne risquent-elles pas de se développer à nouveau ?

Tableau 5
Expérience de travail aux étudiants de la "génération 1998"

Expériences de travail en cours d'études	Ont occupé au moins un emploi régulier	N'ont effectué que de "petits boulots"	N'ont jamais travaillé durant leurs études	Total
Non qualifié	5	30	65	100
CAP ou BEP, non diplômé	6	43	51	100
CAP ou BEP				
Tertiaire	6	46	48	100
Industriel	8	50	42	100
Bac, non diplômé	9	61	30	100
Bac pro ou techno				
Tertiaire	8	60	32	100
Industriel	6	66	28	100
Bac + 1 ou 2 non diplômé	15	65	20	100
Bac + 2				
Santé, social	14	60	26	100
DEUG	25	57	18	100
BTS ou DUT tertiaire	9	71	20	100
BTS ou DUT industriel	6	64	20	100
Second cycle				
Lettres, gestion, sc. humaines	24	63	13	100
Maths, sciences et techniques	13	71	16	100
Troisième cycle				
Lettres, gestion, sc. humaines	20	63	17	100
École de commerce	11	60	28	100
Maths, sciences et techniques	8	71	21	100
École d'ingénieurs	1	64	35	100
Ensemble	11	59	30	100

Source : "Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la génération 1998", CEREQ, 2002

(19) Ces situations ont été observées pour des recrutements de masse dans de très grandes entreprises comme par exemple ceux effectués par les constructeurs automobiles en Franche-Comté.

Cette stabilisation récente du taux de scolarisation ne rend pas compte du rapport des plus jeunes à l'activité. L'enquête "Génération 98" (cf. *tableau 5*) note que seuls moins de 30 % des jeunes ayant quitté en 1998 le système éducatif déclarent n'avoir jamais travaillé pendant le cours de leurs études. Il y aurait donc 70 % qui auraient connu une activité salariée régulière ou occasionnelle. Ceci signifie que la population scolaire constitue aussi une réserve de main-d'œuvre et ce de plus en plus.

Depuis le milieu des années 1990, le taux d'activité des moins de 24 ans augmente comme le constatent Claude Minni et Pascale Poulet-Coulibando²⁰. Il est à souligner que l'accroissement de ce taux précède l'embellie sur le marché du travail. Il n'est pas alors possible de conclure que le comportement des jeunes vis-à-vis de l'activité dépend uniquement du dynamisme du marché du travail. Les jeunes en alternance sont aussi plus nombreux chaque année avec la progression de l'apprentissage. Le développement de la formation en alternance, au sens d'une formation sous contrat de travail semble en effet durablement inscrite dans le paysage.

À n'en pas douter, ces activités rémunérées ont à voir avec le financement des études. La démocratisation de la formation ne va pas sans un effort des individus eux-mêmes. La fréquence d'emploi tend à augmenter avec le niveau de formation. Le développement de l'emploi s'est d'abord fait dans les activités tertiaires où les pré-requis ne sont pas "techniques". Il s'agit plus de maîtriser les savoirs de base (lire, écrire, compter, se comporter...) que de manifester une réelle qualification. Ensuite, ces emplois sont souvent des emplois relevant de "formes particulières". Pour l'essentiel, il s'agit d'emplois à temps partiel et le plus souvent à durée déterminée. Ainsi, près de 80 % des jeunes de la "génération 1998" ayant eu un emploi régulier ou occasionnel déclarent avoir eu une activité salariée sans rapport direct avec le contenu de leurs études, même si la majorité considère que cela a constitué une expérience qu'ils ont pu valoriser pour leur insertion, notamment en en faisant mention dans leur CV en fonction de la nature des emplois auxquels ils postulaient.

(20) Minni (C.) et Poulet-Coulibando (P.), "Le taux d'activité des jeunes au cours des dix dernières années", intervention lors de la séance du 19 septembre 2000 de l'atelier.

Il ressort de cet ensemble de faits et de considérations que ce n'est vraisemblablement pas le jeu sur le taux d'activité juvénile qui pourrait enrayer une baisse du nombre de la population active. Certes, toute embellie sur le marché du travail se traduit par un appel plus fort en direction des jeunes, comme ont pu le montrer les bilans formation-emploi ²¹. Si la formation apparaît moins comme une panacée macro-économique, elle reste une stratégie individuelle payante. Plus la formation est élevée, mieux la spécialisation est en phase avec les appels du marché du travail, plus la probabilité d'une insertion correcte et durable est élevée. Si tout indique que les comportements changent, ils ne changent pas assez rapidement pour être à la hauteur des enjeux qui s'annoncent. L'accélération de ces inflexions de comportement reste entre les mains des entreprises. Une réactivation des marchés internes pourrait influencer sur l'arbitrage entre poursuite d'études et activité immédiate.

Les travailleurs plus âgés, entre retrait et exclusion de l'activité

Le tableau déjà produit de l'OCDE (*cf. annexe 2*) apporte moins de précision sur la situation de la France au regard des taux d'activité des plus de 55 ans. La tranche d'âge retenue est celle de 55 à 64 ans. Le positionnement relatif des pays les uns par rapport aux autres sur cet indicateur est donc aussi tributaire de l'âge légal de départ en retraite qui peut sensiblement varier. Le taux d'activité des 54-60 ans est tout de même plus élevé. Reste que l'âge moyen du départ en retraite est aux alentours de 57 ans pour les hommes, un peu plus élevé pour les femmes (sans doute en partie pour cause d'interruption d'activité pour maternité et éducation des jeunes enfants).

Quel que soit le niveau réel du taux d'activité des actifs les plus âgés, il est clair que la tendance à leur retrait d'activité de manière de plus en plus précoce s'est développée dans le courant des années 1980. Ce retrait de l'activité est la conjonction de choix convergents des entreprises engagées dans des réductions drastiques de leurs effectifs, des actifs concernés, des pouvoirs publics.

(21) "Le recrutement des jeunes sortant du système éducatif : difficultés passagères ou dégradation irrémédiable ?", CEREQ, "Bref", n° 113, 1995 et "Bilan formation-emploi, résultats 1996", CEREQ, DPD, INSEE, "Cahier des synthèses", n° 17, mars 1998.

Les décisions des entreprises en matière de réduction d'effectifs sont largement encadrées par le droit du travail et les dispositions contractuelles. Ainsi peut-on considérer que les choix de licenciements ne se portent pas systématiquement ou automatiquement sur les salariés les plus âgés. Ils concernent généralement les plus récemment entrés et qui plus est ceux dont le contrat de travail est le plus précaire. Mais dans le cas de licenciements massifs, la prise en compte de l'âge a souvent été déterminante.

Les entreprises considèrent le plus souvent que les jeunes sont plus adaptables, compte tenu de leur inexpérience et parce qu'ils bénéficient, du fait de l'allongement de leurs études, d'un niveau de qualification plus élevé. C'est pourquoi, les entreprises préfèrent se séparer de leurs salariés âgés au profit de recrutements de jeunes car elles peuvent ainsi diminuer leur coût salarial et bénéficier d'une main-d'œuvre plus formée et plus flexible aux nouvelles contraintes imposées par le développement de l'entreprise.

Ce choix des entreprises rencontre une certaine adhésion chez les actifs les plus âgés, notamment ceux qui sont entrés très tôt dans la vie active et qui ont connu des conditions de travail très pénibles. Parce que trop souvent leur seconde carrière n'a pas d'horizon précis, parce qu'ils ne bénéficient plus d'action de formation, ils acceptent donc de se retirer du marché du travail avec comme garantie de recevoir une couverture sociale.

Dans ce contexte, les pouvoirs publics, désirant surtout diminuer le taux de chômage, ont développé des dispositifs de préretraites et/ou des systèmes de cessation anticipée d'activités.

Au-delà de cette dimension apparemment structurelle d'un taux d'activité des plus âgés relativement faible, les années récentes indiquent un changement de comportement. Le taux d'activité des plus de 55 ans est en croissance. Trois raisons peuvent être mobilisées pour expliquer ce relèvement ²².

En premier lieu, la reprise de l'emploi a évidemment été favorable au maintien des plus âgés en emploi. Les difficultés de recrutement ont

(22) À ces trois facteurs, il faut ajouter un artefact statistique dû aux très fortes variations d'une année sur l'autre, des tailles des cohortes qui entrent dans cette catégorie des 55-60 ans. De ce fait, l'âge moyen de la catégorie baisse sur la période, ce qui contribue mécaniquement à la hausse de son taux d'emploi.

- Le comportement des actifs -

naturellement conduit les entreprises à conserver les actifs en place, accentuant ainsi le vieillissement de la population active.

De manière plus durable, les "mesures Balladur" d'allongement de la durée de cotisation de 150 à 160 trimestres pour une retraite à taux plein pour les salariés du privé impliquent que les plus âgés doivent avoir une activité professionnelle de plus longue durée. Le fait qu'elles concernent des générations entrées plus tardivement sur le marché du travail et de plus en plus de femmes qui ont connu des coupures d'activité aura et a déjà un impact sur le taux d'activité des plus âgés. La mesure exacte de l'impact de ces dispositions est hors de portée. Il faudrait pouvoir faire des projections à partir de la durée de cotisation effective de l'ensemble des actifs à un instant t. Autrement dit, il faudrait procéder au calcul des droits de l'ensemble de la population active quelle que soit l'ancienneté sur le marché du travail. Cependant des simulations ont été effectuées par la Direction des études et synthèses économiques à partir du modèle de micro-simulation Destinie de l'INSEE

Le *tableau 6* montre un impact réel sur les 60-64 ans à l'horizon 2005. Le taux d'activité de cette tranche d'âge gagnerait 5,7 points pour les salariés du privé. L'impact serait moindre pour l'ensemble des actifs de ces âges, les mesures ne concernant pas les fonctionnaires et les indépendants. À l'horizon 2040, on gagnerait 10 points de plus pour cette tranche d'âge.

Tableau 6
Variation du taux d'activité des 60-64 ans en 2005
suite à la réforme de 1993
(en points par rapport à la situation actuelle, supposée inchangée)

	Personnes de 60-64 ans, salariés du privé	Ensemble des 60-64 ans
Hommes	+ 5,9	+ 3,7
Femmes	+ 5,4	+ 2,9
Ensemble	+ 5,7	+ 3,3

Source : *Modèle de micro simulation Destinie de l'INSEE*

Cette élévation récente du taux d'activité des plus anciens renvoie à trois phénomènes à la fois anciens et maintenant permanents. Les générations de 55 ans et plus sont celles qui ont connu deux évolu-

tions qui impliquent un âge plus tardif de retrait de l'activité. L'âge de fin de scolarité obligatoire a été porté en 1958 à 16 ans, soit deux ans plus tard que la disposition antérieure. Cette décision décale de deux ans calendaires l'âge auquel les droits à une retraite à taux plein peuvent être liquidés. Parallèlement, se sont ces générations qui ont connu la plus forte augmentation des taux de scolarité. Autrement dit ce sont les générations qui graduellement se présentaient de plus en plus tard sur le marché du travail.

Enfin, ce redressement des taux d'activité est imputable en partie au développement du taux d'activité féminine. En premier lieu parce que les femmes ont été de plus en plus nombreuses à connaître une activité de travail dans les décennies passées. Mais aussi parce que l'arrêt d'une activité professionnelle pour raisons familiales en début de carrière, le plus souvent lié à la maternité, implique une cessation plus tardive après une reprise d'activité pour accéder à une retraite à taux plein ²³.

Il semblerait donc que l'augmentation du taux d'activité des plus âgés va se prolonger d'une manière moins dépendante de la conjoncture que celle des plus jeunes.

(23) Ces pratiques fréquentes dans les générations de femmes arrivant aujourd'hui à l'âge de la retraite sont moins fréquentes chez les suivantes ; les interruptions de carrières en lien avec les maternités étant plus rares et plus courtes.

Le comportement des entreprises

Dans la partie précédente, on s'est placé du côté de l'offre de travail en étudiant les taux d'activité des salariés aux deux tranches d'âge extrêmes. Il apparaît que jouer sur le taux d'activité juvénile ne pourrait pas avoir un impact considérable pour atténuer la baisse de la population active, le levier se plaçant plutôt du côté des salariés âgés. Dans cette partie, on se place du côté de l'offre d'emploi puisque le comportement des entreprises est également un facteur déterminant dans la question du taux d'activité des salariés. En effet, la gestion de la main-d'œuvre selon l'âge par les employeurs ainsi que son évolution ont un impact non négligeable sur les emplois des jeunes salariés et des travailleurs plus âgés. L'étude des comportements des entreprises en matière d'embauche notamment mais également en matière de gestion interne de la main-d'œuvre (formation, promotion, licenciement économique...) permet d'analyser la perception qu'ont les employeurs du vieillissement de la population active et les mesures qu'ils envisagent de mettre en pratique pour rééquilibrer leur pyramide des âges. Ces résultats sont issus d'une enquête réalisée par la DARES auprès des employeurs enquête "Emploi des salariés selon l'âge" (ESSA) (*cf. annexe 4*).

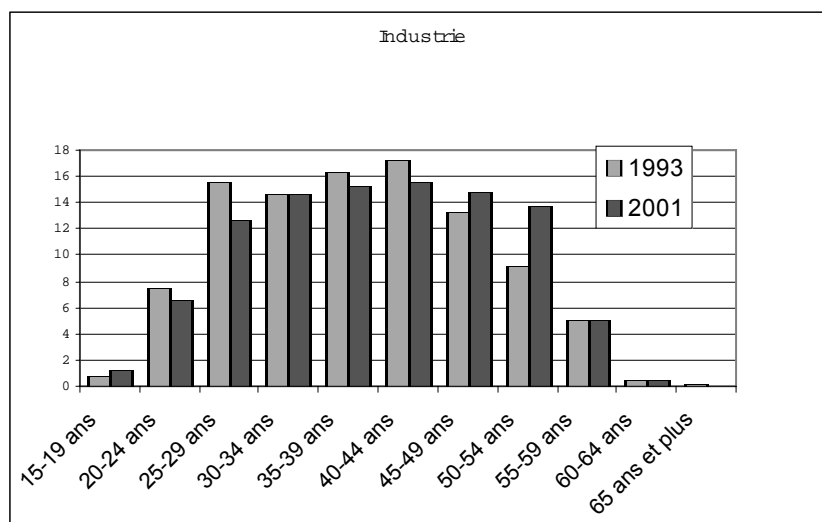
Une population salariée vieillissante dans la construction et l'industrie

L'analyse de l'évolution de la pyramide des âges au sein des entreprises françaises indique que la concentration des effectifs dans la tranche d'âge moyenne (30 à 49 ans) est de moins en moins grande

- Le comportement des entreprises -

(cf. graphique 8). Depuis 1996, la part des salariés de 50 ans ou plus et notamment des 50-54 ans dans la pyramide des âges croît rapidement : de façon mécanique, ils sont plus nombreux dans l'emploi puisqu'ils correspondent aux classes d'âges nombreuses de l'après-guerre. Ainsi, le poids des salariés âgés est en hausse dans tous les secteurs d'activité et en particulier dans la construction et l'industrie. À l'autre extrémité de la pyramide des âges, les jeunes sont également de plus en plus présents sur le marché du travail du fait notamment de l'arrêt de l'allongement de la durée des études, ils sont principalement recrutés dans le tertiaire. L'industrie et la construction n'ont pas profité de cette arrivée massive de la jeune génération ce qui contribue à augmenter l'âge moyen dans ces deux secteurs d'activité.

Graphique 8
Pyramide des âges par secteurs d'activité

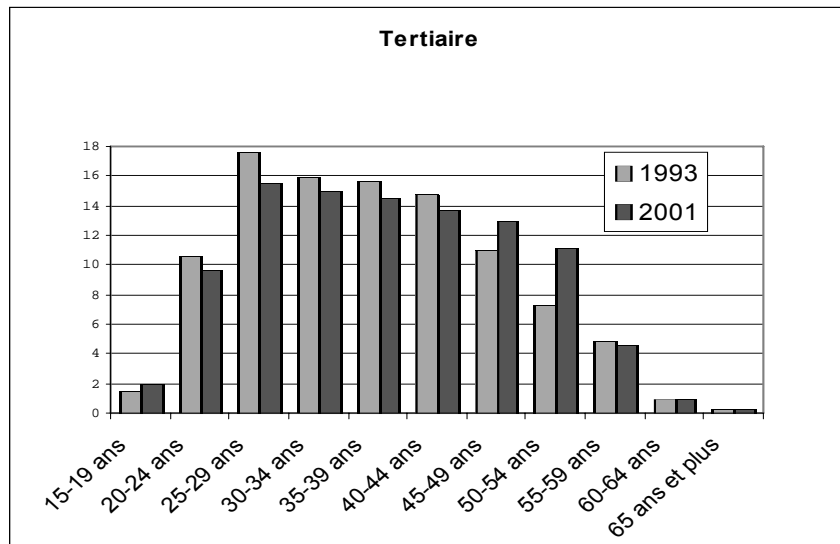


Source : Enquête Emploi ; Champ : Enquête ESSA

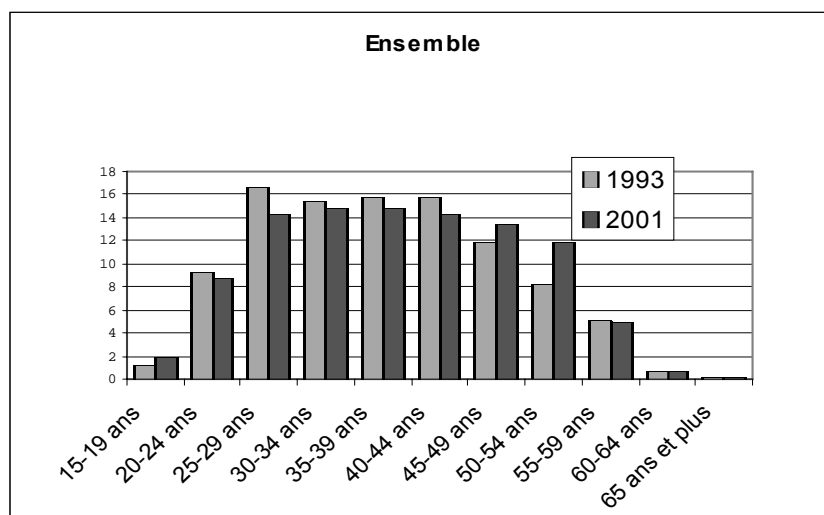
- Le comportement des entreprises -



Source : Enquête Emploi ; Champ : Enquête ESSA



Source : Enquête Emploi ; Champ : Enquête ESSA



Source : Enquête Emploi ; Champ : Enquête ESSA

Les jeunes sont préférés lors des embauches

Lors des recrutements, le critère de l'âge est largement pris en considération par les responsables d'entreprise. S'ils sont à peu près aussi nombreux à travailler que les seniors, les jeunes sont beaucoup plus présents dans les embauches. D'après les sources sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO/EMMO), plus de 38 % des embauches de 2000 sont offertes aux moins de 25 ans contre moins de 6 % aux 50 ans ou plus (cf. *tableau 7*)²⁴. Parmi les établissements ayant répondu à l'enquête ESSA qui ont embauché en 2000, 89 % ont recruté un salarié de moins de 30 ans et seulement 25 % un salarié de 50 ans ou plus. En la comparant à la répartition des chômeurs selon l'âge, la répartition des embauches est très éloignée des attentes des salariés et le décalage est particulièrement grand pour les salariés âgés.

(24) Cette importance des moins de 25 ans dans les embauches est pour une bonne part imputable à la qualité des emplois offerts aux jeunes, où prédominent les CDD (trois embauches sur quatre se font sur CDD pour les moins de 25 ans contre seulement une sur deux pour les embauches de plus de 50 ans).

Tableau 7
Part des chômeurs et des embauches selon l'âge en 2000

	Chômeurs	Embauches
Moins de 25 ans	17,4 %	38,6 %
25 à 49 ans	65,5 %	55,7 %
50 ans ou plus	16,1 %	5,6 %
Total	100 %	100 %

Sources : *Enquêtes Emploi et DMMO/EMMO*

Certains secteurs d'activité accueillent davantage de salariés âgés. C'est le cas notamment de la construction où près de 10 % des embauches concernent des salariés de 50 ans ou plus. Cela s'explique en grande partie par les difficultés de recrutement rencontrées, et par les nombreuses embauches d'ouvriers, population plutôt âgée. Du fait de sa pyramide des âges déjà vieillie, l'industrie embauche peu de seniors tandis que le tertiaire se situe dans la moyenne. Les situations sont très contrastées au sein du tertiaire : les activités immobilières, le secteur éducation, santé, action sociale, les transports et les services aux entreprises offrent plus d'emplois aux travailleurs âgés. À l'inverse, les services aux particuliers et le commerce préfèrent embaucher davantage de jeunes. Il est en de même pour les activités financières qui sont sensibles au vieillissement de leurs effectifs et préfèrent rajeunir leur pyramide des âges.

Une analyse plus approfondie ²⁵ permet de mettre en avant certaines spécificités concernant les établissements qui recrutent des seniors. La taille de l'établissement ainsi que la mobilité et la flexibilité de la main-d'œuvre sont des facteurs déterminants : plus un établissement est grand et plus la main-d'œuvre est mobile, plus il recrute, et plus il a de chance de recruter un quinquagénaire. L'effet pyramide des âges est également particulièrement important : les établissements qui embauchent des seniors ont des effectifs plus âgés. Il semble que les employeurs souhaitent une homogénéité des âges dans leurs équipes et que, connaissant les qualités des travailleurs âgés, ils sont moins réticents que les autres à les recruter. S'ajoute également un effet

(25) *Modèle Logit sur la probabilité qu'ont les établissements répondant à l'enquête ESSA de recruter au moins un salarié de 50 ans ou plus.*

structure des emplois : un établissement qui possède beaucoup de cadres a en général des effectifs plus âgés et est plus enclin à embaucher des seniors sur ces postes d'encadrement. On peut également ajouter un "effet d'image" : les établissements qui embauchent des seniors sont moins nombreux que les autres à considérer qu'un salarié est âgé avant 55 ans.

Les critères d'embauche selon l'âge des candidats

Lors des embauches, les employeurs reconnaissent certaines spécificités aux candidats en fonction de leur âge. Ainsi, parmi les employeurs ayant répondu à l'enquête ESSA, ceux qui préfèrent recruter des jeunes mettent en avant le nombre plus élevé de jeunes candidats et la plus grande adaptabilité des jeunes aux nouvelles technologies et au changement (*cf. tableau 8*).

À l'inverse, les employeurs qui préfèrent recruter un salarié âgé plutôt qu'un jeune le font parce qu'ils ont des compétences spécifiques, une plus grande connaissance du monde du travail et une meilleure conscience professionnelle. Cependant, malgré ces qualités essentielles attribuées aux seniors, leurs embauches restent relativement faibles puisque 60 % des établissements n'ont pas recruté de salarié âgé de 50 ans ou plus. Deux établissements sur trois expliquent qu'il y a moins de candidats âgés²⁶. Plus d'un quart des entreprises ayant répondu citent ensuite leur moins grande adaptation aux nouvelles technologies et au changement.

Les facteurs d'adaptation sont donc très spécifiques à l'âge des salariés : ils sont un atout pour les plus jeunes et une difficulté pour les plus âgés. Un établissement sur cinq met en avant des problèmes de gestion de la main-d'œuvre : 23 % pensent que l'embauche de seniors ne permet pas une gestion de la pyramide des âges à long terme et 21 % assurent qu'ils n'ont pas recruté de salariés âgés dans l'optique de rajeunir leur pyramide des âges.

On peut également ajouter d'autres raisons à ce décalage entre le discours et la réalité. La tranche d'âge intermédiaire de 26 à 49 ans béné-

(26) Cette réponse peut paraître paradoxale dans un contexte de chômage élevé des plus âgés, mais les employeurs répondent en comparant le poids des candidats les plus âgés à celui des plus jeunes.

ficie également d'une grande partie des embauches. De plus, le coût salarial à l'embauche d'un senior est toujours supérieur à celui d'un plus jeune, ce qui peut parfois être un frein au recrutement. Lors des procédures d'embauche, l'âge semble jouer moins défavorablement pour certains postes, notamment d'encadrement.

Tableau 8
Les motifs d'embauche selon l'âge des candidats

	Motif d'embauche d'une personne	
	de moins de 30 ans (plutôt qu'une personne de 30 ans ou plus)	de 50 ans ou plus (plutôt qu'une personne de moins de 50 ans)
Moindre nécessité de les former	10 %	33 %
Compétences spécifiques	33 %	67 %
Meilleure connaissance du monde du travail	7 %	45 %
Aptitudes physiques plus importantes	34 %	3 %
Motivation plus forte	37 %	24 %
Meilleure conscience professionnelle	9 %	42 %
Meilleure ambiance dans l'entreprise	26 %	12 %
Plus grande mobilité	37 %	8 %
Plus grande adaptation aux nouvelles technologies	56 %	3 %
Plus grande adaptation au changement	51 %	5 %
Plus grande polyvalence	42 %	21 %
Plus grand dynamisme	40 %	12 %
Moindre coût salarial	23 %	8 %
Permettre une gestion de la main-d'œuvre à long terme	42 %	6 %
Rééquilibrage de la pyramide des âges	33 %	8 %

Remarque : la somme des pourcentages est supérieure à 100, car les établissements pouvaient évoquer plusieurs motifs. On notera que 10 % des établissements ont préféré embaucher un jeune plutôt qu'une personne de plus de 30 ans du fait de la moindre nécessité de le former.

Source : Enquête ESSA, 2001

L'âge, un critère de gestion de la main-d'œuvre ?

L'âge des candidats est donc considéré par les employeurs comme un facteur déterminant lors des recrutements. Il faut ensuite observer s'il en est de même concernant la gestion interne de la main-d'œuvre, en particulier pour les formations proposées aux salariés, les promotions et les licenciements économiques.

• *Les salariés âgés, moins formés que leurs cadets*

Dans la majorité des établissements interrogés à l'enquête, les employeurs déclarent qu'il existe un effet d'âge concernant la formation de leurs effectifs. Les deux tiers des établissements qui forment leurs salariés déclarent former autant les salariés de 50 ans ou plus que leurs cadets. Parmi le tiers restant, la très grande majorité déclare ne leur offrir aucune formation et quasiment aucun n'affirme les former davantage. Les établissements qui forment le moins les salariés âgés sont les petits établissements, ceux qui emploient et recrutent beaucoup de jeunes et surtout ceux qui organisent le moins de formations pour l'ensemble de leurs salariés.

Ces déclarations des employeurs s'avèrent un peu décalées par rapport à ce qui peut être observé dans les faits. Selon l'OCDE, les salariés âgés de 50 à 54 ans auraient cinq fois moins de chance de suivre une formation que les salariés âgés de 25 à 29 ans. Dans l'Union européenne, moins de 15 % des travailleurs de 50 ans ou plus participent à des actions de formation ; seuls 7 % des travailleurs âgés peu qualifiés reçoivent une formation contre plus de 25 % des personnes plus qualifiées.

D'après l'enquête "Formation continue 2000", 35 % des personnes en emploi ont suivi au moins une formation (*cf. tableau 9*). Tous métiers confondus, les salariés de 50 ans ou plus ont un accès à la formation continue plus faible que les 30-49 ans (20,1 % contre 36,1 %) et les moins de 30 ans (38,2 %). De plus, il existe des différences selon le statut des salariés : le taux d'accès aux formations est d'autant plus élevé que les salariés âgés ont une catégorie socio-professionnelle élevée (professions intermédiaires et cadres).

Les employeurs sont conscients de ce que la moindre formation dispensée aux salariés âgés peut provenir d'un moindre investissement pour des travailleurs proches du départ en retraite. Ce constat peut également s'expliquer par le comportement des salariés âgés eux-mêmes qui ressentent moins que leurs cadets le besoin de se former. Ainsi, 15 % des salariés de 50 ans ou plus expriment des besoins en formation non satisfaits contre 26 % pour les 30-49 ans. Le poids de la contrainte personnelle (raisons de santé, éloignement du lieu de formation) ayant une influence sur la participation aux formations est plus important pour les salariés âgés. Le manque de formation contribue à dégrader la situation des salariés âgés sur le marché du travail : pour

les individus, elle entraîne une diminution de motivation puisque les perspectives d'évolution professionnelle s'en trouvent réduites ; pour les employeurs, elle se traduit par un problème d'adaptabilité et de mobilité spécifique aux plus âgés.

Tableau 9

Taux d'accès des salariés par âge et catégorie socio-professionnelle

	Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires	Cadres	Ensemble
15-19 ans	21,6	51,9			31,7
20-24 ans	27,6	41,0	40,2	55,3	35,3
25-29 ans	26,7	35,4	48,9	58,6	38,4
30-34 ans	26,6	33,2	52,1	62,4	39,4
35-40 ans	20,7	34,4	52,3	58,4	36,9
40-44 ans	23,2	34,2	54,8	58,2	38,6
45-49 ans	19,4	33,3	48,8	57,9	36,3
50-54 ans	14,6	29,9	47,7	53,9	33,8
55-59 ans	9,7	16,6	39,5	38,5	24,1
60-64 ans	2,8	7,3	26,0	34,3	15,9
Ensemble	21,3	32,3	49,5	55,0	35,8

Source : Enquête "Formation 2000", enquête supplémentaire à "Emploi 2000"

• *Le critère de l'âge joue de façon ambiguë dans la gestion des promotions*

Il est plus difficile d'évaluer le critère de l'âge concernant les promotions au sein des entreprises. Celles qui ont répondu à l'enquête déclarent que l'âge des salariés ne joue que très peu lors d'une promotion : ce critère n'est pas utilisé pour choisir les personnes promues dans quasiment neuf établissements sur dix. Les critères avancés par les employeurs pour mettre en place une promotion sont la mobilité des salariés et leur ancienneté dans l'entreprise : 40 % des établissements proposent des perspectives de carrière aux salariés âgés en terme d'évolution salariale, et 30 % en terme d'évolution de poste. Plus un établissement est grand, plus les perspectives d'évolution des salariés âgés sont grandes. Les perspectives des seniors cadres et professions intermédiaires sont plus importantes que celles des seniors employés et ouvriers.

Cependant, les déclarations des employeurs paraissent assez éloignées de certaines données observées. D'après les déclarations annuelles de données sociales (DADS), être un salarié âgé semble être une position pénalisante pour profiter d'une promotion interne. La mobilité externe des salariés décroît aussi fortement avec l'âge. Or, à tout âge, les salariés effectuant une mobilité externe connaissent des changements de qualification plus importants que les salariés non mobiles. La faible mobilité externe des seniors est donc une première cause de leur plus faible évolution en terme de qualification. Au-delà de 50 ans, on observe également une baisse de la promotion interne, ce qui peut laisser supposer que les entreprises ne considèrent pas comme rentable de promouvoir des salariés dont la fin d'activité est proche. Ce constat est également imputable à la structure des qualifications. Les salariés âgés occupent plus souvent des postes à hiérarchie élevée et ont donc moins de possibilités de promotion leur permettant de valoriser leurs compétences. On ne peut donc conclure que l'âge avancé des salariés, pris isolément, est pénalisant pour les promotions.

• *Les salariés âgés sont plus souvent victimes des licenciements économiques*

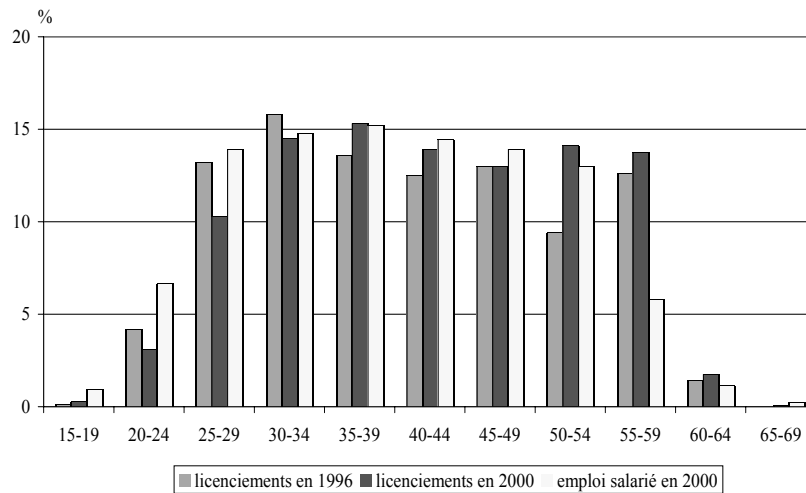
Lors des licenciements économiques, les employeurs ayant répondu à l'enquête affirment que le critère de l'âge joue peu dans le choix des salariés concernés. Les établissements qui ont procédé à des licenciements économiques en 2000 choisissent de se séparer plutôt des salariés dont la qualification n'est pas adaptée à leur poste, et dans une moindre mesure de ceux ayant une ancienneté faible dans l'établissement, alors qu'ils évitent de congédier des personnes ayant une famille à charge. Ces critères jouent pour la moitié des établissements, en particulier pour les plus importants, qui ont une plus grande marge de manœuvre dans la gestion de leurs ressources humaines. Selon les responsables enquêtés, le critère de l'âge n'est pas utilisé en cas de licenciement économique dans huit établissements sur dix.

Cependant, d'après les sources sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO/EMMO), les salariés âgés subissent 30 % des licenciements économiques alors qu'ils représentent 20 % du salariat (cf. graphique 9). L'écart entre ce constat et les déclarations des employeurs peut s'expliquer par le fait suivant : les DRH peuvent se séparer de leurs effectifs âgés non pas en raison de leur âge mais pour des raisons qui touchent indirectement les seniors, comme la

qualification inadaptée ou le coût salarial trop élevé. Par ailleurs, les salariés âgés n'ont pas bénéficié de la baisse générale des licenciements économiques observée depuis 1996 ; leur situation s'est en effet plutôt dégradée puisque le poids des 50 ans ou plus dans les licenciements économiques rapporté au poids des 50 ans ou plus dans l'emploi salarié est passé de 1,4 à 1,6 entre 1996 et 2000.

Graphique 9

Répartition des licenciements économiques selon l'âge en 2000



Source : Enquête DMMO/EMMO

Quelles mesures spécifiques sont mises en œuvre par les responsables d'entreprise?

Avant de voir si les employeurs sont prêts à mettre en place des mesures spécifiques pour les travailleurs âgés et s'ils ont pris conscience du vieillissement de leurs effectifs, il s'agit d'étudier et d'approfondir la perception qu'ils ont des seniors concernant différents thèmes : considèrent-ils que l'avancée en âge est corrélée à une baisse d'efficacité au travail ? Quelle perception ont-ils de l'augmentation des coûts salariaux liée à l'ancienneté au sein de l'entreprise ? Comment qualifient-ils le rapport des travailleurs âgés aux nouvelles technologies ?

• *Les salariés âgés sont-ils considérés comme moins efficaces au travail ?*

Il existe une corrélation supposée entre le vieillissement démographique et la baisse de productivité dans les entreprises ; cette thèse est alimentée par certains modèles économiques et certaines expériences menées en physiologie et psychologie du travail. Cependant, une réflexion critique élaborée par le CREAPT vient nuancer ces propos. L'avancée en âge peut en effet s'accompagner de déclin des performances physiques et cognitives selon des rythmes et des intensités variables. Mais le développement de l'expérience donne aux salariés âgés les possibilités d'appréhender différemment la situation au travail et de mieux mobiliser ses propres ressources. Cela lui permet de modifier sa façon de travailler. Des recherches ergonomiques de terrain et certaines connaissances disponibles sur le vieillissement au travail confirment l'intérêt d'une observation attentive de l'activité de travail pour mettre en évidence les "stratégies d'efficacité" des salariés âgés. Ces derniers élaborent des compromis entre les objectifs attendus, leurs compétences et leurs éventuelles difficultés de santé et parviennent à élaborer des stratégies de détournement, en grande partie grâce à leur expérience.

Il apparaît que le vieillissement de la population active ne devrait pas, selon toute vraisemblance, se traduire par une perte de productivité moyenne du travail²⁷. La réponse des employeurs interrogés dans le cadre de l'enquête ESSA va dans ce sens, puisque seuls 25 % d'entre eux pensent que l'augmentation de l'importance relative des salariés âgés dans leurs effectifs aurait des effets négatifs sur la productivité du travail. Cette part a fortement diminué, puisqu'elle était de 43 % en 1991.

• *Quel impact le vieillissement va-t-il avoir sur la politique de rémunération à l'ancienneté ?*

Même si, en théorie, le coût salarial dépend de la productivité marginale du salarié, de nombreux résultats empiriques montrent l'impact de l'ancienneté dans le salaire de l'individu. On peut donc se demander si l'arrivée en fin de carrière des générations nombreuses pourrait déséquilibrer les politiques salariales traditionnelles où le coût salarial reste fortement lié à l'ancienneté.

(27) Lindh (T.) et Malmberg (B.), "Age Structure Effects and Growth in the OECD, 1950-1990", *Journal of Population Economics*, vol. 12, 1999.

Une étude de Didier Blanchet indique que le vieillissement de la population active aurait peu d'effet sur la masse salariale elle-même mais aurait des effets plutôt négatifs sur le taux de marge des entreprises²⁸. Comme le système de rémunération à l'ancienneté reste encore dominant malgré le développement des politiques d'individualisation des salaires, elles sont toujours incitées à se séparer des salariés âgés, de plus en plus nombreux et plus coûteux.

Les employeurs qui ont répondu à l'enquête ESSA commencent à exprimer des inquiétudes à ce sujet : pour 40 % d'entre eux, la hausse de l'importance relative des salariés âgés dans leurs effectifs aurait des effets négatifs sur les coûts salariaux, mais ils sont 52 % à estimer qu'elle n'aura pas d'influence.

• *Quels comportements ont les seniors face aux nouvelles technologies ?*

D'après le CREAPT, l'usage d'un ordinateur au travail varie beaucoup avec l'âge. Il est surtout fréquent entre 25 et 44 ans et diminue ensuite très sensiblement aux âges les plus élevés. Près de 70 % des actifs de 55 ans ou plus ne travaillent jamais sur ordinateur mais, pour tous les âges, la pratique usuelle de l'ordinateur dans le travail progresse depuis 1991. D'après une étude de la DARES, l'influence négative de l'âge sur l'utilisation de l'informatique reste sensible en 1998, même si elle est moins nette qu'auparavant.

Les employeurs, comme on l'a vu dans la partie précédente sur les critères d'embauche, ont une vision plutôt négative du comportement des salariés âgés face aux nouvelles technologies : pour 42 % d'entre eux, l'augmentation de l'importance relative des salariés âgés dans leurs effectifs aura des effets négatifs sur l'introduction de nouvelles technologies.

Il reste difficile d'évaluer l'adaptation des travailleurs âgés aux nouvelles technologies, mais il semble qu'il n'existe pas d'incidence négative si les travailleurs sont bien informés ou si les nouvelles technologies sont associées à leur métier. Il apparaît que l'effet expérience et l'effet génération jouent de concert de telle sorte que, dans tous les cas, le premier puisse compenser le second pour les plus âgés. La formation a un rôle très important dans ce domaine de l'adaptation aux

(28) Aglietta (M.), Blondet (D.) et Héran (F.), "Démographie et économie", "Rapport", volume n° 35, Rapport du CAE, 2002.

nouvelles technologies et il a été vu précédemment que les responsables d'entreprise ne sont pas les seuls à avoir un rôle déterminant dans la répartition des formations selon l'âge des salariés mais que les salariés eux-mêmes ont un rôle essentiel dans le choix de leur formation.

• *Les adaptations du poste de travail pour les salariés âgés restent rares dans les entreprises*

Toutes les mesures d'aménagement des horaires de travail et de réduction collective du temps de travail sont menées par les chefs d'entreprise sans tenir compte de l'âge de leurs salariés. Seuls 7 % des établissements ayant participé à l'enquête ont mis en place des mesures spécifiques d'adaptation du poste de travail pour les salariés âgés. Ces mesures sont davantage réalisées dans les grands établissements (20 %) et ceux qui ont une pyramide des âges vieillie. Seul un établissement sur vingt a effectué des aménagements de fin de carrière pour les seniors, dont la moitié par le développement du tutorat.

La différence selon la taille des établissements est grande : seulement 3 % des petits établissements contre 25 % des établissements de plus de 200 salariés ont effectué des aménagements de fin de carrière. À l'heure actuelle, ce sont donc principalement les grandes structures, dont les marges de manœuvre concernant la gestion des effectifs sont plus importantes, qui ont mis en place des mesures spécifiques destinées aux travailleurs âgés.

• *Peu d'employeurs ont une gestion prévisionnelle de l'emploi*

La prise de conscience par les dirigeants d'entreprise du phénomène de vieillissement de la population active semble particulièrement limitée (cf. tableau 10). Deux établissements sur trois, parmi ceux qui ont répondu à l'enquête, n'ont pas réfléchi au problème du vieillissement de leurs effectifs et la réflexion est d'autant moins importante que l'établissement a peu de salariés. Plus de deux établissements sur trois pensent qu'il n'y aura pas de problème de départs massifs à la retraite et ces résultats varient fortement selon le secteur d'activité : cette valeur atteint 70 % dans les industries de l'agro-alimentaire et les établissements du commerce. Dans les secteurs plus "âgés" (industries manufacturières, activités financières et immobilières), le problème est davantage pris en compte.

Tableau 10
Part des réponses à la question
"Diriez-vous que la question du vieillissement fait l'objet d'une..."

	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 salariés ou plus	Ensemble
Réflexion avec les partenaires sociaux	5,3 %	10,2 %	13 %	19,5 %	6,6 %
Réflexion sans consultation des partenaires sociaux	5,8 %	9,9 %	14,4 %	14,6 %	6,8 %
Réflexion uniquement personnelle	17,6 %	6,8 %	17,7 %	17,6 %	17,5 %
Peu de réflexion malgré des problèmes grandissants	4,1 %	3,7 %	3,2 %	4,8 %	4 %
Peu de réflexion car il n'y a pas de problème	67,3 %	59,3 %	51,8 %	43,5 %	65,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête ESSA, 2001

Parmi ceux qui ont répondu à l'enquête, presque 20 % des établissements (soit un tiers de la population totale des salariés), déclarent pratiquer une gestion anticipée de la pyramide des âges. Cette pratique est d'autant plus développée que le nombre de salariés dans l'établissement est grand. Les opinions des employeurs ont légèrement évolué depuis l'enquête de 1991, mais il semble que cette prise de conscience ne se soit pas encore concrétisée par des mesures effectives.

En comparant la situation réelle de la pyramide des âges et la perception de ce phénomène par les employeurs, on observe que globalement les établissements ne sont pas inquiets du problème du vieillissement, alors qu'une part importante d'entre eux a une pyramide des âges vieillie et déséquilibrée. On peut caractériser les établissements qui pratiquent une gestion anticipée de leurs effectifs, autour de deux facteurs principaux :

- le premier est un effet pyramide des âges : les établissements qui ont peu de jeunes et beaucoup de seniors recourent plus que les autres à la gestion prévisionnelle. La prise de conscience du vieillissement de

- Le comportement des entreprises -

leurs effectifs est donc existante, mais elle est peut-être trop récente pour avoir déjà porté ses fruits ;

- le deuxième facteur est la taille de l'établissement : plus l'établissement est grand, plus il a de chance de pratiquer une gestion anticipée du fait de moyens plus importants affectés à la gestion des ressources humaines.

Le secteur d'activité joue également : dans la construction et les activités financières et immobilières, secteurs plus âgés, la gestion anticipée des effectifs est plus fréquente.

Les opinions des chefs d'entreprise sur l'augmentation du taux d'activité des seniors sont plutôt mitigées, notamment sur le relèvement de l'âge de départ à la retraite. Ainsi, la plus grande partie de ceux qui ont participé à l'enquête ne donnent pas leurs avis sur la question, mais 41 % d'entre eux pensent que cette mesure est peu ou pas du tout souhaitable.

Le comportement des pouvoirs publics

À partir du milieu des années 1970, les fins de carrière des salariés du secteur privé et des entreprises nationales ont été tributaires du contexte économique et de l'évolution de la réglementation des préretraites. L'exclusion des personnes de plus de 55 ans est ainsi devenue un mode d'accompagnement du chômage, alors croissant. Les dispositifs institutionnels de retrait précoce de l'activité ont joué à l'évidence un rôle important dans le déclin du taux d'activité des travailleurs les plus âgés, la préretraite ayant souvent été considérée comme un moyen de créer des emplois pour les jeunes chômeurs. Établir un lien direct entre ces deux objectifs ne semble toutefois pas aller de soi. En outre, il convient de reconnaître que les incitations au retrait d'activité initiées par les pouvoirs publics dans la période ont très souvent constitué une réponse aux souhaits des salariés et des entreprises.

Aujourd'hui, plusieurs raisons justifient de renverser la tendance. À court terme, il est possible de penser que l'amélioration constatée de la situation sur le marché du travail permette de restreindre l'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité. À moyen terme, la part croissante des personnes âgées de plus de 55 ans dans la population active devrait aboutir à faire évoluer les politiques de gestion des âges des entreprises. Dans ce contexte, une remontée des taux d'emploi aux âges élevés ne peut plus être écartée.

On trouvera ci-après un rappel des dispositifs de préretraite existants ainsi que des dispositifs en faveur des chômeurs âgés ²⁹.

(29) Pour plus d'informations, le lecteur pourra se reporter à l'article suivant : Anglaret (D.), "Bilan des préretraites et des mesures en faveur des chômeurs âgés en 2000", "Premières Informations et Premières Synthèses", n° 5.1., janvier 2002.

Les dispositifs de préretraite ³⁰

La croissance des effectifs de bénéficiaires de préretraites s'est fortement accélérée au tournant des années 1980. Elle a été relayée à partir de 1983 par la rapide montée en charge du dispositif de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. En 2000, 61 716 nouveaux adhérents sont recensés dans les dispositifs de préretraite. Fin 2000, 193 782 allocataires sont indemnisés au titre de ces mesures.

Il faut toutefois, au regard de ces données, constater un recul de 12,5 % par rapport à 1999, et cela malgré l'introduction d'un nouveau dispositif public, la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS). L'accroissement du nombre des chômeurs indemnisés de 55 à 59 ans explique en partie ce recul du recours aux préretraites. Ce récent renversement de tendance peut aussi être l'indicateur d'une évolution des représentations et des comportements sur la place et le rôle des travailleurs âgés dans l'entreprise.

Si les dispositifs de préretraite ont été freinés à partir de 1994, en raison de leur coût pour les employeurs, ce coup de frein va être aussitôt suivi par la création de nouveaux régimes de préretraite : l'ARPE par accord entre les partenaires sociaux le 6 septembre 1995, puis l'ACA ³¹ (pour les chômeurs âgés indemnisés par le régime d'assurance) le 20 décembre 1996 et enfin l'ASA en juin 1998 (pour les chômeurs du régime de solidarité). Le nouveau freinage opéré sur les ASFNE trouve quant à lui un relais dans le régime des CATS (cessation d'activité de certains travailleurs salariés) institué par le décret du 9 février 2000. Comme le souligne Dominique Thierry, "*Lorsque les corrections se font par la suppression d'un régime ou par un accès rendu plus difficile, tôt ou tard et par une sorte de jeu de vases communicants, se met en place un système destiné à combler le vide social ainsi créé*".

(30) Ne sont ici présentés que les dispositifs publics de préretraite mis en place dans le secteur (ARPE, ASFNE, CATS) et dans le secteur public (CPA, CFA), et non ceux que les entreprises sont susceptibles d'élaborer et de développer.

(31) L'ACA est un dispositif qui est supprimé depuis 2001.

Encadré 2

**L'allocation de remplacement pour l'emploi
(ARPE)**

Ce dispositif, conçu à l'origine pour favoriser l'embauche des jeunes, a été ouvert en 2000 pour les salariés nés en 1942 ou avant et justifiant de 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, ou pour les salariés ayant commencé à travailler avant leur 15^e ou avant leur 16^e anniversaire, ou enfin pour les salariés ayant totalisé au moins 172 trimestres de cotisation d'assurance vieillesse. Cette mesure, née de l'accord des partenaires sociaux du 6 septembre 1995, a été reconduite annuellement par avenants depuis cette date. Elle connaît un succès important auprès des entreprises car elle leur permet de se séparer de salariés ayant atteint le nombre requis de trimestres de cotisations en vue de la retraite avant l'âge de 60 ans, sans qu'il soit nécessaire de mettre en place un plan social.

Si l'ARPE maintient son rang de premier dispositif de préretraite (37 461 nouveaux allocataires pour un total de 86 580), cette mesure connaît, en 2000, un net fléchissement du nombre de ses entrées. Elle représente toutefois encore plus de 60 % des entrées totales dans un dispositif de préretraite.

**L'allocation spéciale du fonds national de l'emploi
(ASFNE)**

Pour en bénéficier, le salarié doit adhérer volontairement à la convention s'il remplit les conditions d'âge (au moins 57 ans, par dérogation 56 ans), d'ancienneté dans l'entreprise (au moins un an), de durée de cotisations (au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale), et ne plus exercer aucune activité professionnelle. Un tiers des adhésions se fait à 56 ans, âge dérogatoire depuis la modification des règles d'adhésion.

Le nombre d'allocataires de l'ASFNE est de 59 939 dont 7920 nouveaux allocataires. Cette mesure concerne essentiellement des hommes puisque ceux-ci représentent plus de 70 % des entrées en 2000.

**La cessation anticipée d'activité
de certains travailleurs salariés
(CATS)**

Cette nouvelle mesure de préretraite a connu ses premières entrées au printemps 2000 (décret n° 2000-05 du 9 février 2000). Étant donné la nouveauté de la mesure, le nombre d'allocataires se confond avec celui des entrées de l'année. Elle concerne 5 218 personnes. La participation du FNE est consacrée en priorité aux salariés dont les conditions de travail antérieures, du fait de leur pénibilité, ont rendu difficile le maintien dans leur emploi, et aux entreprises qui ont pris par accord des dispositions devant leur permettre de se passer à terme des mesures d'âge. La mise en œuvre des CATS repose sur des accords des partenaires sociaux conclus dans un premier temps au niveau de la branche d'activité, puis au niveau de l'entreprise.

Fin décembre 2000, 74 % des allocataires en cours des CATS bénéficient d'une prise en charge partielle de leur allocation par l'État, les 26 % autres étant entièrement rémunérés par leur employeur, lequel bénéficie toutefois d'une exonération de cotisations sociales sur les revenus de remplacement qu'il verse aux préretraités.

Viennent s'ajouter à ces cessations anticipées d'activité des préretraites privées, que les entreprises mettent en place sans faire appel aux dispositifs publics. Il est difficile de pouvoir connaître les effectifs concernés. Pour compléter ce panorama, il faut aussi présenter le congé d'activité, mis en place en 1997 par le ministère de la Fonction publique qui concerne environ 25 000 personnes fin 2000, essentiellement des enseignants.

**La cessation progressive d'activité
(CPA)**

En 1982, parallèlement aux réformes en cours dans le secteur privé, les modalités d'une éventuelle réforme du régime de retraite des fonctionnaires ont été envisagées. La loi d'orientation n° 82-3 du 6 janvier 1982 avait pour objectif de dégager des emplois à travers des mesures propres à augmenter le volume annuel des départs en retraite. La cessation progressive d'activité a été pérennisée par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993.

Ce dispositif permet aux agents de 55 ans, et ayant 25 ans de service public, de travailler à mi-temps en percevant un revenu légèrement supérieur au montant de leur future pension de retraite. En fait, les agents reçoivent 75 % du traitement brut des six derniers mois.

**Le congé de fin d'activité
(CFA)**

Le congé de fin d'activité permet, quant à lui, une cessation complète d'activité et la perception d'un revenu équivalent à la pension de retraite future de l'agent. Initialement ouvert à partir de 58 ans, sous réserve d'une durée de cotisation aux régimes d'assurance vieillesse permettant d'accéder au taux plein, il a été étendu aux agents âgés de 56 ans et plus, ayant cotisé au moins 40 ans. Il a été mis en place par la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 et élargi par la loi n° 98-1266 du 30 décembre 1998.

Les dispositifs en faveur des chômeurs âgés

La tendance observée depuis 1999 d'une baisse des entrées dans les préretraites explique en partie le haut niveau des entrées en chômage indemnisées des salariées de 55 à 59 ans en 2000. Ainsi, les mesures prises en faveur des chômeurs âgés se sont développées, fin 2000 par l'allocation supplémentaire d'attente (ASA). Parmi les chômeurs de plus de 55 ans, le nombre de dispensés de recherche d'emploi (DRE) a crû de 7 % en 2000.

Encadré 3

**L'allocation supplémentaire d'attente
(ASA)**

Mise en place en juin 1998, cette mesure concerne les chômeurs de moins de 60 ans, ayant 40 annuités et plus au titre de l'assurance vieillesse et percevant soit l'allocation de solidarité spécifique, soit le revenu minimum d'insertion. En 2000, 6 300 nouveaux allocataires étaient dénombrés. En décembre 2000, elle comptait 21 528 allocataires.

**La dispense de recherche d'emploi
(DRE)**

La dispense de recherche d'emploi, datant de 1985, est une situation particulière de certains demandeurs d'emploi. En effet, l'entrée dans la DRE signifie la sortie de la liste des demandeurs d'emploi. Ils n'ont plus à accomplir des actes de recherche d'emploi. Sont admis, à partir de 55 ans, les demandeurs d'emploi qui perçoivent une allocation assurance chômage et qui justifient de 160 trimestres de cotisations au titre du régime de base de l'assurance vieillesse ainsi que ceux qui perçoivent l'allocation de solidarité spécifique comme ceux qui ne reçoivent aucune allocation chômage.

À partir de 57 ans et demi, la DRE touche aussi les allocataires du régime d'assurance chômage : 96 600 chômeurs âgés de 55 ans et plus, au moment où ils entrent dans le dispositif, inscrits en catégorie 1, ont bénéficié de cette allocation. À la fin 2000, l'UNEDIC recensait 348 824 dispensés de recherche d'emploi, effectif en croissance de 7,3 % par rapport à 1999. Les personnes dispensées de recherche d'emploi sont indemnisées à 65 % par le régime d'assurance chômage, dont 39 % en AUD et 26 % en ACA.

Troisième partie

**Hétérogénéité
et concurrence
des métiers,
des secteurs
et des territoires**

Synthèse

Dans les 10 ans à venir, la combinaison de l'explosion des départs en retraite de la génération de l'après-guerre et de la croissance de l'emploi dans les métiers très qualifiés et ceux dédiés aux services aux particuliers va créer des tensions aussi bien dans des métiers jeunes et en croissance (informatique, services à la personne) que dans d'autres moins bien orientés et affectés par l'augmentation du nombre de retraités (banque, assurance, fonction publique, enseignement). Cette concurrence se polarisera, notamment pour la fonction publique et l'enseignement, vers les jeunes diplômés. Mais elle affectera aussi tous les secteurs ayant des problèmes d'attractivité et qui avaient connu des difficultés de recrutement dans la période 1998-2001 (industrie, bâtiment, hôtellerie-restauration). Ces secteurs, s'ils ne veulent pas connaître à nouveau à partir de 2005 ces mêmes difficultés, devront améliorer sensiblement leur image et leur attractivité, en lien avec les conditions de travail qu'ils proposent à leurs salariés.

Au niveau régional, les situations seront encore plus contrastées. À l'hétérogénéité des professions, s'ajoutera celle des territoires, en termes de dynamisme économique, de vieillissement ou d'attractivité. Des régions, comme l'Auvergne et le Limousin, avec des populations actives âgées et un déficit d'attractivité, seront particulièrement exposées. D'autres régions (Midi-Pyrénées, Aquitaine) n'échappent à ce schéma que grâce au dynamisme des agglomérations toulousaines et bordelaises. À l'opposé Rhône-Alpes, l'Alsace s'en tireraient mieux. Face à cette perspective de polarisation extrême des territoires, les politiques d'aménagement du territoire ou de formation professionnelle seront-elles en mesure de réagir ?

Partant du constat qu'à partir du milieu de la décennie, la réduction de la population active dans les dix ans à venir est à envisager, on doit alors s'attendre à de profondes modifications du marché du travail. Globalement, on devrait passer d'une situation où la demande d'emploi était prédominante à une situation inverse, entraînant une concurrence accrue entre entreprises, branches, professions et territoires. Tous ces divers segments du marché du travail, confrontés chacun à des besoins de recrutement très différenciés du fait de leur dynamique propre ou de l'ampleur des départs en retraite, devront rivaliser d'efforts pour attirer et fidéliser les salariés. Nous examinerons ce problème d'abord dans sa dimension professionnelle, car c'est la meilleure grille de lecture des divers marchés du travail, puis dans une optique sectorielle afin de mieux apprécier les concurrences entre employeurs, pour terminer par la dimension territoriale, particulièrement pertinente pour la prise en charge du problème par les acteurs et la conduite de l'action.

Métiers et niveaux de qualification touchés par l'emploi et les départs en retraite

Les travaux de prospective de la DARES permettent de décrire comment, en termes de qualifications et pour chaque profession, se combineront demande croissante de qualification et choc démographique.

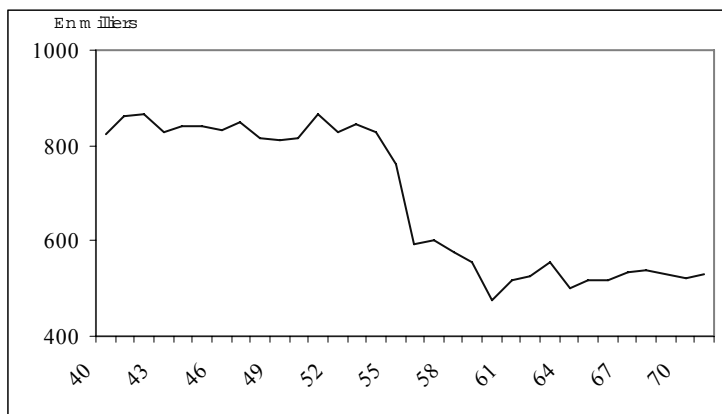
Des flux de départs en retraites élevés à partir de 2005

Le premier élément de différenciation des divers marchés professionnels du travail, pour la décennie à venir, sera leur degré d'exposition au choc démographique induit par la prochaine accélération des flux de départs en retraite. Pour apprécier l'importance de ce phénomène, la DARES s'est livrée à un exercice de simulation pour les dix ans à venir. Les résultats de cet exercice dépendent de deux facteurs essentiels, d'une part la pyramide des âges de chaque profession – et plus particulièrement le nombre de quinquagénaires concernés – d'autre part l'âge moyen de sortie d'activité tel qu'il ressort des pratiques actuelles de la profession considérée.

Mais le premier facteur qui s'impose à toutes les professions est le poids numérique des générations qui ont eu en 2000 55 ans et qui atteindront les 60 ans à partir de 2005, comparé à celui de leurs aînés immédiats (*cf. graphique 10*). Alors qu'en mars 2001 il y avait en France 475 000 personnes âgées de 60 ans, on en comptera plus de 700 000 cinq ans plus tard.

Graphique 10

La population totale française des personnes de 40 à 70 ans, selon l'âge, en mars 2001

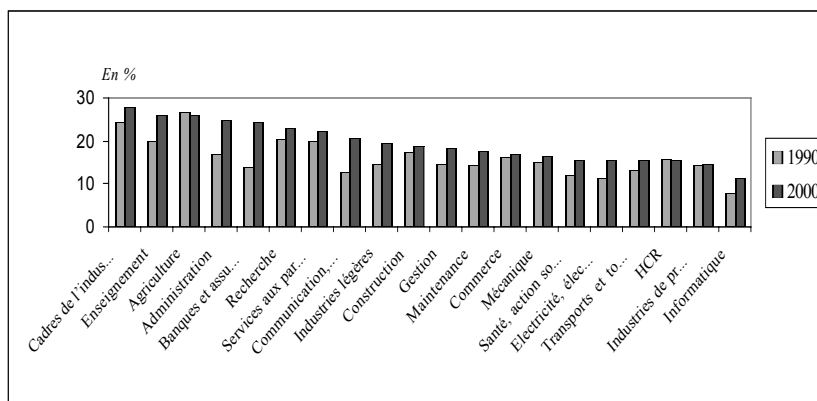


Source : INSEE-DARES

Ce type de profil démographique s'observe peu ou prou pour tous les emplois, mais il est plus ou moins heurté selon le domaine professionnel concerné (cf. graphique 11). En effet, la pyramide des âges reflète aussi l'historique des embauches et les régimes d'alimentation des différentes professions.

Graphique 11

La part des actifs de plus de 50 ans, en 1990 et 2000, dans chacun des domaines professionnels (en %)



Source : INSEE-DARES

Tableau 11
Les familles professionnelles
où la part des plus de 50 ans est, soit très forte, soit très faible

Quelques professions où la part des quinquagénaires est de 30 % ou plus	Cadres des banques et assurances, de la Fonction publique Cadres du BTP, de l'industrie, enseignants Dirigeants d'entreprises, agriculteurs, médecins Employés de maison, assistantes maternelles, catégories C de la Fonction publique
Quelques professions où la part des quinquagénaires est inférieure à 15 %	ONQ de la manutention, du second œuvre, de la mécanique, de l'électricité et des industrie de process Employé de l'HCR, caissiers, comptables Informaticiens, professionnels de l'action sociale et culturelle

Source : INSEE-DARES

Dans les professions très qualifiées, la part des quinquagénaires est le plus souvent élevée, souvent supérieure à 30 %, 31 % pour les cadres de l'industrie, 28 % pour ceux des transports, 31 % pour ceux du BTP, 42 % pour les banques (*cf. tableau 11*). En effet, on accède généralement à ces postes après des études longues et après être passé par un poste moins qualifié, comme les cadres sortis du rang. Ce poids important des salariés âgés résulte aussi parfois de l'historique des embauches, avec des entrées importantes dans les années 1970, suivies d'un ralentissement sensible de ces flux dans les années 1980. C'est le cas des enseignants (30 % de plus de 50 ans), des chercheurs (25 %) et des cadres de la fonction publique (35 %). A contrario, dans l'informatique, où l'on a recruté beaucoup de jeunes au cours des cinq dernières années, et où un certain nombre de cadres se réorientent vers d'autres filières à partir de la quarantaine, la part des seniors est particulièrement faible (12 %).

À l'opposé de la situation des cadres, parmi les ouvriers non qualifiés et quelques catégories d'employés, les caissiers ou les employés de l'hôtellerie et de la restauration, qui sont souvent des métiers exercés en début de vie active, la part des seniors est très faible (autour de 12 %). Par grands domaines professionnels, dans ceux de l'administration et des banques, du fait de l'historique des embauches, la part des quinquagénaires est élevée. Dans la plupart de ceux de l'industrie, elle est plus réduite du fait de la jeunesse des ouvriers non qualifiés et d'une sortie de l'emploi assez précoce de beaucoup d'ouvriers via des préretraites ou un passage par le chômage. À l'opposé, cette part des

quinquagénaires est particulièrement faible dans l'hôtellerie (qui insère beaucoup de jeunes) et les transports (où les sorties vers la retraite sont parfois très précoces du fait de statuts spécifiques).

L'autre déterminant des flux futurs de départs en retraite est l'âge moyen de passage de l'emploi à la retraite,³² et là, les disparités entre professions sont aussi assez marquées. Du fait de statuts spécifiques, il est particulièrement précoce (avant 55 ans) dans quelques métiers, dans la police, l'armée et des professions des transports (*cf. tableau 12*). Il est assez précoce, autour de 57 ans, pour la plupart des ouvriers, souvent par le biais de mesure de départs anticipés.

Pour les cadres, ces départs surviennent un tout petit peu plus tard, à 57 ans en moyenne pour les enseignants et les ingénieurs de l'industrie, à 58 ans en moyenne pour les cadres du commerce et des banques, pour les cadres de gestion et ceux de la fonction publique. C'est souvent pour les non-salariés et les professions libérales (agriculteurs, médecins, avocats, cadres dirigeants d'entreprises) que cet âge est le plus élevé.

En partant de la pyramide des âges, et en supposant que les pratiques observées dans le passé de sortie d'activité, fondées notamment sur un recours fréquent aux divers dispositifs de préretraite, se perpétuent, on peut réaliser une simulation des départs en retraite pour la décennie qui vient (*cf. graphique 12*). Le premier constat est celui d'une forte accélération de ces départs qui survient, pour la plupart des métiers, à partir de 2005.

En dehors du cas des métiers de l'agriculture où les flux de départs en retraite sont déjà actuellement très élevés (près de 3 % de l'emploi total chaque année), les sorties de salariés âgés seront, partout ailleurs, croissantes dans les dix ans à venir.

Dans les domaines professionnels de la banque, de la fonction publique (pour ces deux domaines l'accélération des départs affecte tous les niveaux de qualification), de l'enseignement, et des industries légères, ces flux annuels de départ, qui tournaient autour de 1 % de l'emploi total du domaine, approcheront les 4 % sur la période 2000-2010.

(32) On ne prend en compte ici que le passage direct entre emploi et retraite ou préretraite, car c'est le seul qui soit bien identifié dans les sources statistiques. Pourtant on sait que, très souvent, il y a une phase intermédiaire de chômage ou d'inactivité entre ces deux statuts.

Tableau 12
L'âge de départ à la retraite dans les familles professionnelles

Age moyen de départ en retraite observé en 1998-2000	Famille professionnelle
Avant 55 ans	Police, pompiers, armée, agents d'exploitation des transports Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports Cadres des transports et navigants de l'aviation
Entre 55 et 57 ans	OQ du gros œuvre et des TP, de l'électricité et de l'électronique, de la réparation automobile, des industries de process ONQ du second œuvre, du textile et du cuir, de l'électricité et de l'électronique Aides-soignants, employés et techniciens des assurances, coiffeurs Techniciens de l'électricité et de l'électronique, des industries légères, de la maintenance industrielle et des services administratifs Formateurs, cadres et ingénieurs de l'industrie, marins pêcheurs
Entre 57 et 59 ans	ONQ des industries de process, de la manutention, de la mécanique, du bois, du gros œuvre et des TP, de la métallurgie OQ de la mécanique, du second œuvre, des industries graphiques, de la maintenance, de la manutention OQ du travail du métal par formage ou par enlèvement, du textile, du cuir et du bois Conducteurs d'engins de traction et de levage, d'engins du bâtiment, de véhicules, cuisiniers, bouchers, charcutiers et boulangers Secrétaires de direction, employés de la Fonction publique (catégories B et C) Employés administratifs d'entreprise, employés et techniciens des banques, comptables Agents d'entretien, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie Enseignants, professionnels de l'action sociale et culturelle, infirmières et sages-femmes, informaticiens Techniciens des industries de process, des industries mécaniques, du BTP, représentants Cadres des banques et des assurances, du commerce, d'entreprises, de la fonction publique (catégorie A), du BTP Artisans et patrons d'hôtels, cafés, restaurants
Au-delà de 59 ans	Secrétaires, caissiers, vendeurs, employés des services divers ou de maison Agents de gardiennage et de sécurité, assistantes maternelles Techniciens et cadres de l'agriculture, maîtrise des magasins, chercheurs, professions paramédicales Professionnels de la documentation et de la communication, des arts et des spectacles, professions juridiques, médecins Agriculteurs, maraîchers, dirigeants d'entreprise, clergé et politique

Source : INSEE, enquêtes *Emploi 1998, 1999, 2000*

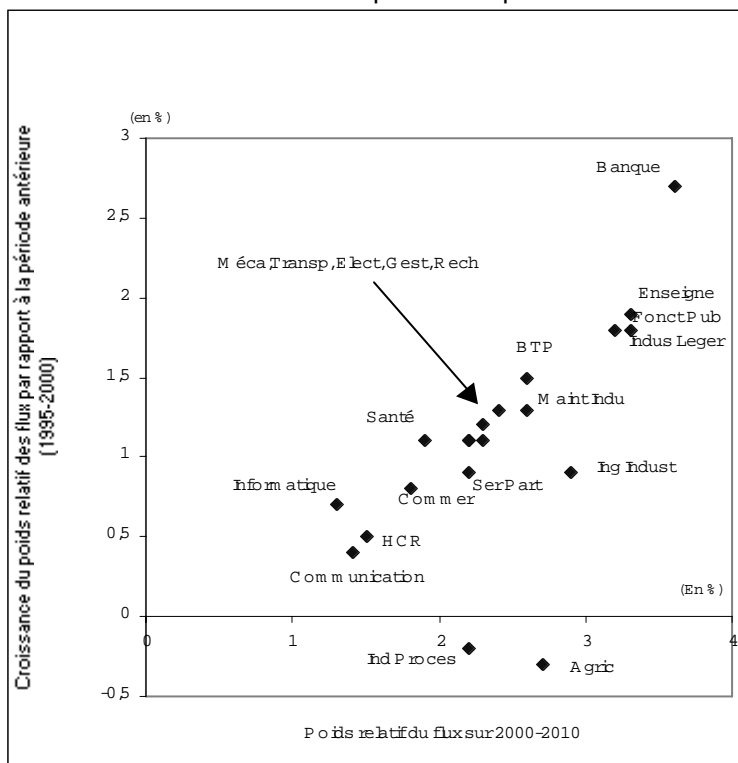
La construction, la maintenance industrielle et les ingénieurs de l'industrie connaîtront le même phénomène mais avec une moindre intensité (de nombreuses familles professionnelles d'ouvriers qualifiés et de techniciens de l'industrie ou de la construction se trouvent dans des situations de ce type).

À l'opposé, dans trois domaines du tertiaire, l'informatique, la communication et les métiers de l'hôtellerie-restauration, qui sont des métiers de "jeunes" et où le poids des sorties vers la retraite est donc faible, la croissance de ces flux restera modérée. Trois autres domaines du ter-

taire sont, à un degré moindre, dans la même situation, ceux de la santé, des services aux particuliers et du commerce.

Graphique 12

Le poids relatif (en % de l'emploi total du domaine)
des flux de départs en retraite par domaine professionnels
dans la décennie 2000-2010 comparé à ce qu'il était de 1995 à 2000



Note de lecture : Dans le domaine professionnel de la banque et des assurances, les flux annuels moyens de départs en retraite représenteraient sur la période 2000-2010 plus de 3,6 % de l'emploi du domaine, soit une croissance de 2,7 points par rapport à ce qu'étaient ces flux sur la période 1995-2000. Dans l'enseignement ou la fonction publique, le poids des départs en retraite sera pour la période 2000-2010 du même ordre (respectivement 3,3 % et 3,2 %), mais la rupture avec la période précédente sera moins marquée (avec une croissance du poids de 1,8 points). Car, sur 1995-2000, les flux de départs en retraite représentaient déjà 1,5 % de l'emploi. Ces différences traduisent les divers régimes d'alimentation des professions, selon qu'on y reste durant toute sa carrière ou qu'on y passe qu'une partie de sa vie professionnelle
Source : INSEE-DARES

Encadré 4

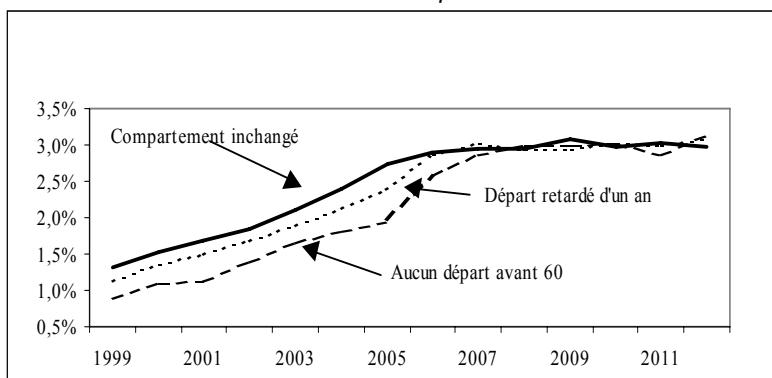
Impact d'un départ en retraite plus tardif

On a supposé dans un premier temps que les comportements de sorties précoces observées depuis 10 ans perduraient. Cette hypothèse peut paraître forte dans la mesure où l'on a indiqué dans la première partie qu'une baisse du taux de chômage devrait se traduire, via l'effet de flexion, par une réduction du recours aux préretraites. Aussi, pour apprécier l'effet d'un report de l'âge de départ en retraite, la DARES a réalisé un exercice de simulation des départs en retraite, avec deux variantes, en changeant le jeu d'hypothèses.

Dans la première variante, pour toutes les professions qui partent en moyenne avant 60 ans, on a rallongé mécaniquement d'un an la vie active, par rapport à l'âge moyen de sortie observé dans le passé. Dans la seconde variante, plus volontariste, on ne sort pas de la vie active avant 60 ans.

Dans ces deux variantes, comme on le voit dans le graphique ci-dessous, on réduit ainsi sensiblement le volume des départs en retraite en début de période, au moment de la mise en œuvre de la mesure. De 2000-2005, ces flux de sortie sont réduits de respectivement 12 % et 37 % selon l'hypothèse retenue, mais ces départs en retraite ainsi retardés surviennent malgré tout. Aussi l'impact des variantes sur ces flux est très réduit sur la période 2005-2010, celle où le problème se posera avec une amplitude maximum.

Importance relative par rapport à l'emploi total des flux de départs en retraite pour la période 2000-2010 dans l'exercice principal et les deux variantes, variante 1 avec des départs retardés d'un an, variante 2 avec aucun départ avant 60 ans



Source : DARES

Enfin, deux domaines professionnels de l'industrie ainsi que ceux des transports, de la recherche ³³ et de la gestion sont dans une situation moyenne, c'est-à-dire que le poids des départs en retraite doublera, passant de 1 à 2 % par an.

Une évolution de l'emploi très différenciée selon les métiers

Sur la base du scénario macro-économique évoqué dans la première partie, la DARES a réalisé, pour le même horizon de 2010, une prévision d'emploi par famille professionnelle ³⁴.

Premier constat résultant de ces travaux, confirmés par ceux de la DPD qui visaient à analyser l'évolution de l'emploi par secteurs et catégories socioprofessionnelles (*cf. tableau 13*), en cohérence avec les évolutions observées dans la décennie précédente, l'emploi très qualifié devrait croître très fortement (25 % pour les cadres et 14 % pour les professions intermédiaires et les techniciens), malgré une moindre croissance de l'emploi public très qualifié. Cela résultera de la poursuite de la tendance de long terme à l'augmentation du poids du travail très qualifié, accentuée par la diffusion des technologies de l'informatique et de la communication. C'est pourquoi ce seront les domaines professionnels de l'informatique, de la recherche et de la communication qui connaîtront les croissances les plus élevées (plus de 50 % pour les deux premiers, de l'ordre de 30 % pour le dernier).

Mais, à l'autre extrémité de la hiérarchie sociale, la croissance de l'emploi devrait être aussi assez vive pour certaines catégories nettement moins qualifiées, celle des employés du commerce et surtout celle des métiers des services aux particuliers, en lien avec la poursuite du développement des services (nouveaux services, loisirs...), le vieillissement de la population et le besoin de prestations qu'il génère.

(33) Si on se limitait à la recherche publique, soit un quart de cet ensemble, on retrouverait probablement une situation plus proche de celle de l'enseignement.

(34) Topiol Bensaid (A.), "Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par famille professionnelle", document d'études n° 48, MES-DARES, 2001.

Tableau 13
Évolution passée et future de l'emploi
(scénarios "hauts" de la DARES et de la DPD)

	1990-2000	2000-2010	
		DARES	DPD
Cadres	31 %	25 %	25 %
Professions intermédiaires	12 %	15 %	14 %
Employés de commerce et des services aux particuliers	30 %	25 %	28 %
Ouvriers qualifiés	6 %	12 %	15 %
Ouvriers non qualifiés	12 %	6 %	4 %
Employés administratifs	4 %	6 %	3 %

Source : INSEE, DARES, DPD

Les autres catégories d'employés devraient connaître une croissance beaucoup plus modeste, soit du fait de l'impact des mouvements de concentration et du développement des gains de productivité permis par les TIC (banques et assurances en particulier), soit du fait de l'hypothèse d'une réduction du poids de cette catégorie de postes dans l'emploi public.

L'emploi ouvrier, qui a connu globalement sur la période passée un repli, se comportera mieux durant la décennie à venir ³⁵. Mais ce sera surtout au profit des plus qualifiés et de ceux qui se situent hors du processus de production industrielle (les chauffeurs routiers et les postes de la logistique, les cuisiniers, les emplois dans la maintenance et l'entretien).

On doit, de plus, remarquer qu'en moyenne les emplois à dominante féminine seront mieux positionnés (*cf. encadré 5*). Ce phénomène sera tout particulièrement marqué parmi les ouvriers et les employés.

La croissance de l'emploi sera très diversifiée selon les grands domaines professionnels (*cf. tableau 14*). En termes d'évolution d'emploi, ce sont d'abord, parmi les professionnels du tertiaire, ceux correspondant à des métiers hautement qualifiés, comme ceux de la recherche (+ 66 %), de l'informatique (+ 53 %) ou de la communication (+ 30 %) qui connaîtront les croissances les plus fortes. C'est la conséquence notamment de la poursuite de la diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Parallèlement, on prévoit une forte croissance des métiers de la formation professionnelle et de la gestion des ressources humaines.

(35) Dans le scénario "bas" de la DARES, comme dans celui de la DPD, l'emploi des ouvriers non qualifiés baisse et celui des ouvriers qualifiés est quasi stable.

On prévoit, aussi dans le tertiaire, mais à l'autre extrémité de l'échelle des qualifications, une forte croissance des métiers des services aux particuliers : + 28 % pour le domaine dont + 70 % pour les assistantes maternelles et aides familiales, + 28 % pour les employés de maison, + 17 % pour les agents d'entretien et + 22 % pour les agents de gardiennage et de sécurité. Cette demande résulte du vieillissement, du développement du travail féminin et de l'importance prise par les problèmes de sécurité.

Avec le développement des échanges et de la demande de loisirs, les métiers du transport et du tourisme connaîtraient une croissance significative (+ 17 %), aussi bien pour les métiers du transport routier de marchandises et de la logistique que pour ceux du tourisme.

On table, pour les métiers de la santé, sur une croissance parallèle à celle de l'emploi total, en rupture avec les tendances passées : + 11 % pour les aides-soignants, + 17 % pour les infirmières et les professions paramédicales ; en revanche, on retient l'hypothèse de la stabilité pour les médecins, du fait de la démographie de la profession et des effectifs des étudiants actuellement en formation.

La croissance dans les domaines de l'hôtellerie-restauration et de l'alimentation (+ 15 %) et du commerce (14 %) résulte d'une part du repli des non-salariés dans les métiers de bouche (bouchers, charcutiers, boulangers), dans la restauration et le petit commerce, et d'une croissance vive pour les cuisiniers et les employés de l'hôtellerie-restauration et tous les métiers du commerce (caissiers, VRP, cadres technico-commerciaux).

Dans le tertiaire public, on retient l'hypothèse d'une stabilité de l'emploi total. Pour les enseignants, cela est à mettre en relation avec l'évolution prévisible de la population scolaire qui ne devrait pas croître dans les dix ans à venir. Pour les métiers administratifs de la fonction publique, cela devrait s'accompagner de la poursuite de l'accroissement des niveaux de qualification.

Dans le domaine de la gestion, si l'emploi est bien orienté, cela est à mettre au crédit des métiers les plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires). En effet, la tendance est moins favorable pour les secrétaires et les autres employés du domaine pour lesquels la diffusion des nouvelles technologies induisent des gains de productivité.

Dans les métiers de la banque et de l'assurance, du fait des réorganisations à venir et de l'impact des nouvelles technologies, l'emploi ne devrait que faiblement croître, seuls les postes de cadres connaissant une tendance plus dynamique.

Tableau 14
Évolution de l'emploi de 1990 à 2010
par domaines professionnels

	Emploi (en milliers)		Taux de croissance (en %)		Créations ou destructions d'emplois (en milliers)	
	2000	2010	1990- 2000	2000-2010	1990-2000	2000-2010
Personnels d'études et de recherche	257	427	50,8	66,3	86	170
Informaticiens	386	590	47	53	123	204
Communication, information, spectacle	353	458	12,2	29,9	38	105
Services aux particuliers	2 877	3 669	20,7	27,5	493	792
Gestion, administration	2 526	3 007	0,9	19	23	481
Transports et tourisme	1 738	2 041	6,6	17,4	107	303
Industrie de process	1 079	1 255	2,6	16,3	27	176
Hôtellerie, restauration et alimentation	1 008	1 158	6,1	14,9	58	150
Enseignement, formation professionnelle, recrutement	1 218	1 385	10	13,7	110	167
Commerce et vente	2 235	2 541	4,1	13,7	89	306
Maintenance	620	704	3,3	13,6	20	84
Santé et action sociale	1 855	2 095	24,1	12,9	360	240
Ingénieurs et cadres de l'industrie	134	148	-1,3	10,3	-2	14
Mécanique et travail des métaux	1 296	1 366	-1,7	5,4	-23	70
Électricité et électronique	313	328	13,8	4,9	38	15
Banques et assurances	559	574	-1	2,8	-6	15
Bâtiment et travaux publics	1 593	1 612	-15,7	1,2	-297	19
Professions administratives et juridiques	1 554	1 571	8,1	1,1	116	17
Artisanat	106	106	-5,7	0	-6	0
Industries légères	476	410	-27,8	-13,9	-184	-66
Agriculture, marine, pêche et sylviculture	1 007	809	-29,5	-19,7	-421	-198
Professionnels de la politique et du clergé	18	11	-24,6	-38,5	-6	-7
Ensemble	23 405	26 260	3,3	12,2	748	2 855

Source : DARES

Les domaines industriels les plus performants en termes de croissance d'emplois seront ceux de la maintenance industrielle et des industries de process, avec des taux de croissance supérieurs à 10 %. Dans la mécanique et l'électricité-électronique, l'emploi est beaucoup moins dynamique (environ 5 %). L'évolution serait encore plus défavorable pour l'emploi industriel dans l'hypothèse d'un contexte macro-économique moins porteur (cf. encadré 6).

Enfin, si pour le BTP on table sur une quasi-stabilité, dans l'agriculture³⁶ et les industries légères (textile, habillement, bois) le repli des effectifs devrait se poursuivre.

(36) Pour les professions de l'agriculture, cette baisse résultera d'un repli sévère du nombre d'exploitants et d'une meilleure tenue de l'emploi salarié.

Encadré 5

Les femmes et la prospective des métiers pour 2010

De 1990 à 2000, l'emploi féminin s'est accru de près de 9 % contre seulement 3 % pour l'emploi total. Cela a résulté de deux facteurs, le positionnement des femmes sur des métiers où l'emploi a mieux résisté que dans les métiers à dominante masculine (le tertiaire et les employés par opposition, pour les hommes, à l'industrie et aux ouvriers) et la poursuite de la féminisation de certains métiers (professions du droit, de la communication, cadres du transport ou de la gestion, catégories B de la fonction publique... (cf. tableau ci-dessous).

Dans la décennie qui vient, les mêmes facteurs pourraient être à l'œuvre. Si au niveau de chaque métier, la part des femmes se stabilise, l'emploi féminin connaîtrait un taux de croissance sur la période supérieur de 3 points à celui de l'emploi total (cf. tableau 16). Si la tendance à la féminisation se poursuivait, ce différentiel de croissance pourrait doubler. Le mouvement serait particulièrement marqué pour les cadres et les professions intermédiaires (et à un degré moindre pour les ouvriers qualifiés). Cela suggère qu'encourager l'accès des femmes à ces professions pour lesquelles des tensions sont prévisibles dans les dix ans à venir pourrait être, précisément et opportunément, une des réponses à ces tensions.

Tableau 15
Les familles professionnelles où la part des femmes s'est accrue d'au moins 5 points de 1990 à 2000

Variation de 1990 à 2000, en points, de la part des femmes dans l'emploi par métier	
Professionnels du droit	19
Cadres des transports et navigants de l'aviation	10
Représentants et professions intermédiaires du commerce	10
Professionnels de la communication et de la documentation	9
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	6
Formateurs et recruteurs	6
Techniciens et cadres de l'agriculture	6
Employés administratifs de la Fonction publique (cat. B)	6
Employés et techniciens des banques	6
Cadres et dirigeants d'entreprises	6
Cadres et technico-commerciaux	6
Médecins et assimilés	6
Coiffeurs, esthéticiens	5
Professions para-médicales	5
Ouvriers qualifiés de la maintenance	5
Cadres de la Fonction publique (cat. A)	5

Source : INSEE-DARES

Tableau 16
Évolution de l'emploi féminin de 1990 à 2000,
prospective 2000-2010

	Emploi total		Taux de croissance de l'emploi féminin		
	2000-1990	2010-2000	2000-1990	2010-2000	
				Si la part des femmes est stable pour chaque FAP	Si la part des femmes évolue dans chaque FAP comme durant la période 1990-2000
Cadres et professions intermédiaires	15 %	20 %	28 %	19 %	30 %
Employés	6 %	14 %	7 %	16 %	16 %
Ouvriers qualifiés	- 5 %	9 %	1 %	9 %	15 %
Ouvriers non-qualifiés	- 1 %	9 %	- 3 %	12 %	8 %
Indépendants	- 28 %	- 15 %	- 36 %	- 13 %	- 25 %
Total	3 %	12 %	9 %	15 %	18 %

Source : INSEE-DARES

Encadré 6

Impact d'un contexte macro-économique moins porteur sur la demande de qualification

Dans l'hypothèse d'une croissance plus faible, l'évolution de l'emploi serait inférieure en moyenne annuelle de 0,5 point à celle retenue dans le scénario central (cf. Première partie) Aussi bien dans l'exercice de la DPD que dans celui de la DARES, cela se ferait avant tout au détriment de l'emploi ouvrier qui se réduirait, en dix ans, de plus de 4 %. Par contre, pour les employés, les professions intermédiaires et les cadres, la demande d'emploi resterait largement positive (autour de 14 %). En effet, ce serait, avant tout, les métiers de l'industrie qui subiraient ce repli (- 11 % pour la demande d'emploi des domaines correspondants sur la période 2000-2010).

Effet combiné de la croissance de l'emploi et de la nécessité de faire face aux départs en retraite

On vient de le voir, l'ensemble des métiers et domaines professionnels vont être soumis à un jeu complexe de tensions venant de l'évolution de l'emploi des branches, de l'accélération des flux de départs en retraite, mais aussi d'une concurrence plus vive des divers acteurs. Chacun devra ou pourra, pour y faire face, jouer de plusieurs leviers : jouer de son attractivité, de sa capacité à attirer les jeunes ou les travailleurs expérimentés, de sa capacité à les fidéliser, à garder ses seniors. Un autre levier, peut-être négligé durant la décennie passée, pourrait être la mobilité promotionnelle s'appuyant sur une politique plus active de formation professionnelle. Enfin, il ne faut pas oublier que ce type de tensions pourrait aussi se traduire dans certains domaines par la recherche d'une plus grande productivité et donc peser, *ex post*, sur l'emploi.

Par grands niveaux de qualifications, c'est pour les cadres que la situation sera la plus tendue puisque quel que soit le scénario macro-économique, la demande d'emploi restera vive et l'accélération des départs en retraite significative. Pour les professions de ce niveau de qualification, qui s'alimentaient prioritairement en jeunes diplômés, les difficultés seront accentuées par une rareté prévisible de la ressource³⁷. Plusieurs alternatives s'offriront : soit jouer, quand c'est possible, de l'attractivité de la profession, soit réduire le niveau d'exigence en termes de diplôme, soit parier sur la mobilité. En tout état de cause, un exercice portant sur la période 2000-2005 a montré que le maintien à l'identique des règles de gestion de la main-d'œuvre de cette population, en termes d'insertion des jeunes diplômés et de mobilité ascendante, conduirait à des tensions extrêmes (*cf. annexe 6*).

Les professions intermédiaires connaîtraient une situation du même type, mais à un degré moindre, et cela d'autant plus que le levier de la promotion interne peut s'appuyer sur l'augmentation du niveau moyen de formation de l'ensemble de la population active.

(37) On suppose ici qu'il n'y aura pas, dans les dix ans à venir, de saut qualitatif important dans le niveau moyen de formation des cohortes de jeunes arrivant sur le marché du travail. Mais, face aux tensions attendues pour les qualifications les plus élevées, cette hypothèse peut se révéler caduque, surtout si les mobilités promotionnelles ne sont pas plus importantes.

La situation des employés sera moins tendue car il s'agit souvent d'une population jeune et que, de plus, hors les services aux particuliers, l'emploi ne croîtra pas plus que l'emploi total.

Pour les ouvriers, cela devrait être le schéma inverse, avec une croissance très modérée de l'emploi, et même une baisse dans l'hypothèse la plus pessimiste, mais une exposition au choc démographique assez marquée³⁸. De plus, pour ces professions se poseront des problèmes d'attractivité qu'ont révélés les difficultés de recrutement de la période 1998-2000.

Par grands domaines, on peut identifier cinq types de situations (cf. tableau 17 et graphique 13).

- *Domaines où croissance des départs en retraite et repli de l'emploi se compensent*

Dans les professions de l'agriculture, croissance des départs en retraite et repli de l'emploi pourraient s'équilibrer. À un degré moindre, cela sera le cas du domaine professionnel des industries légères (textile, cuir, bois...).

- *Domaines en croissance mais peu affectés par les départs en retraite*

À l'opposé, pour les domaines, de relative petite taille, entre 400 000 et 600 000 personnes, mais très qualifiés et d'importance stratégique, de l'informatique, de la communication et de la recherche, la croissance de l'emploi sera très vive, combinée à une exposition relativement modérée au choc démographique. Ces domaines qui, jusqu'à présent, emploient des salariés plutôt jeunes, pourraient être en concurrence sur ce marché des jeunes diplômés et devront diversifier leurs recrutements ou fidéliser leur personnel (cas de l'informatique). Ce dernier domaine, qui a connu des difficultés de recrutement en 1999, pourrait dans l'avenir connaître de nouveau ce type de situation. Au sein du domaine de la recherche, le secteur public connaîtra une situation plus difficile du fait de l'importance des départs en retraite. Enfin, pour les métiers de la communication, qui sont attractifs et où les tensions sont très faibles, l'avenir est nettement moins problématique.

(38) Sauf pour certains ouvriers non qualifiés où repli de l'emploi et départs en retraite pourraient s'équilibrer.

• *Domaines combinant une croissance sensible de l'emploi et importance des départs en retraite*

Les métiers des services aux particuliers, qui sont nettement moins qualifiés que les précédents mais emploient près de trois millions de personnes en 2000, associent quant à eux croissance vive de la demande et exposition au problème des retraites. Mais pour certains des métiers du domaine l'importance de ces départs a un caractère structurel. Très souvent, il s'agit de femmes qui reprennent une activité dans ces métiers à partir de la quarantaine. Ces professions n'ont, jusqu'à présent, pas connu de difficultés de recrutement malgré une croissance vive au cours de ces dernières années. Leur défi sera plutôt celui de la professionnalisation d'un grand nombre de personnes, peu qualifiées et parfois âgées (*cf. encadré 7*).

Le commerce, l'hôtellerie-restauration et les transports connaîtront, à un niveau moindre, la même situation de croissance de l'emploi et de confrontation à de forts départs en retraite. Le commerce n'a pas de problème d'attractivité mais peut connaître une difficulté à fidéliser ses salariés. Il est armé pour affronter ces évolutions. Dans les transports, on pourrait rencontrer des problèmes pour des métiers connaissant des difficultés de recrutement et ayant des problèmes d'attractivité (chauffeurs routiers). L'hôtellerie-restauration, bien qu'ayant une population assez jeune, pourrait rencontrer des difficultés du fait d'un déficit d'attractivité.

Les métiers de la gestion sont dans la même situation quant au problème posé ici. Pour les niveaux employés du domaine, vu leur attractivité et le peu de tensions observées aujourd'hui, la situation n'est pas problématique. Pour les niveaux plus qualifiés, qui combinent à un degré plus élevé croissance de l'emploi et croissance des flux de départs en retraite, la situation pourrait être plus tendue. Mais alors, il reste l'option d'une plus grande mobilité interne au sein du domaine, accompagnée d'un effort de formation.

Le cas de la santé, qui connaîtra elle aussi croissance de l'emploi et départs en retraite importants, est spécifique car il s'agit d'un ensemble de professions réglementées, impliquant des formations longues et donc pour lesquelles les mobilités sont peut-être plus difficiles à mettre en œuvre.

- *Des domaines de l'industrie en croissance*

Dans la plupart des domaines professionnels de l'industrie, ³⁹ la croissance de l'emploi est modeste, et les départs en retraites représentent le problème le plus important. On y a connu, en 2000, des difficultés de recrutement. Une mobilité interne s'appuyant sur une politique de requalification des jeunes ouvriers peu qualifiés devrait être une des solutions à mettre en œuvre. La construction devrait se trouver dans la même situation.

- *Le cas des métiers de l'administration et de la banque*

Enfin, dernier cas de figure, celui qui rassemble les métiers de la banque, de la fonction publique et de l'enseignement. Ils connaîtront une stagnation de l'emploi associée à une forte augmentation des flux de départs en retraite. Dans certains de ces métiers, l'ampleur des départs prévus et les difficultés possibles pour les remplacer pourraient peser *ex-post* sur les perspectives d'emploi. Ces métiers n'ont pas de problèmes d'attractivité. Exception faite du cas des enseignants, il s'agit de domaines où, aujourd'hui, l'effort de formation est supérieur à la moyenne et où il existe des possibilités d'activer encore plus la mobilité interne pour faire face aux problèmes qui pourraient se poser, notamment pour les métiers les plus qualifiés.

On peut de la sorte dessiner une première carte des tensions futures de ces métiers. Pour aller plus loin il faut prendre en compte les différents types d'alimentation des métiers (recrutement préférentiel de jeunes diplômés, importance de la mobilité professionnelle ascendante, capacité du domaine professionnel à attirer des actifs venant d'autres domaines) pour apprécier les capacités de réaction, d'adaptation à ce jeu de tensions. C'est un des thèmes abordés par l'atelier "mobilités" du groupe de prospective "Métiers et Qualifications" auprès du Commissariat général du Plan.

(39) Seule exception, le domaine des industries légères où l'emploi devrait continuer de chuter.

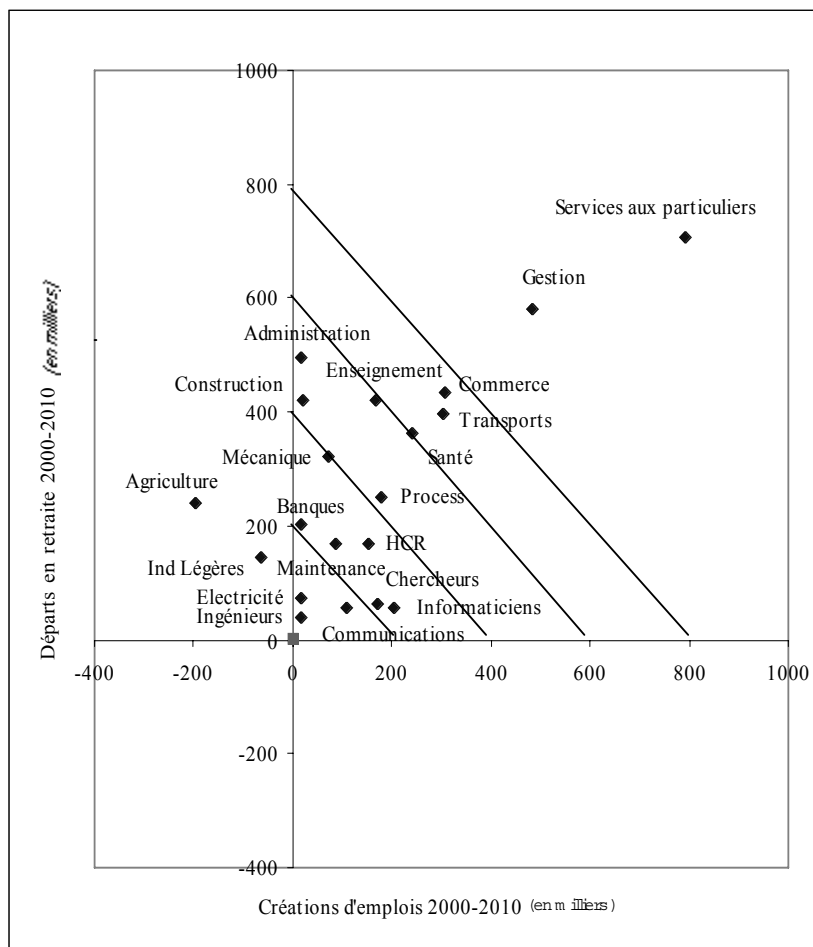
- Métiers et niveaux de qualification touchés... -

Tableau 17
Perspectives d'emploi liées aux créations de postes
et aux départs en retraite

	Emplois en 2010 (en milliers)	Créations nettes d'emplois sur 2000-2010 (en milliers)	Besoins de remplacement liés aux départs en retraite sur 2000-2010 (en milliers)
Domaines où départs en retraite et repli de l'emploi se compensent			
Agriculture	809	- 198,5	240,5
Industries légères	410	- 66,5	144,5
Domaines en croissance peu affectés par les départs en retraite			
Informaticiens	590	204,4	56
Chercheurs	427	170,2	63
Communication	458	105,3	55
Ingénieurs et cadres techn. indust.	148	13,8	41
Domaines combinant croissance de l'emploi et importants départs en retraite			
Services aux particuliers	3 669	792	707,5
Commerce	2 541	306,5	435
HCR	1 158	150,1	170,5
Transports	2 041	302,8	396
Gestion	3 007	480,8	580
Santé	2 095	239,7	362,5
Domaines de l'industrie et de la construction en croissance faible			
Électricité	328	15,3	72,5
Mécanique	1 366	70,4	321
Industrie de process	1 255	176,1	252
Maintenance	704	84,1	168
Construction	1 612	19,3	421,5
Cas de l'administration et de la banque-assurance			
Administration	1 571	16,9	494,5
Banques	574	15,5	201,5
Enseignement	1 385	166,7	419,5
Ensemble	26 260	2 855	5 651

Source : DARES

Graphique 13
 Les créations d'emplois et les départs en retraite
 sur la période 2000-2010 selon les domaines professionnels



Note de lecture : Pour le domaine des métiers de la mécanique, on s'attend à 70 000 créations d'emploi et 320 000 besoins de remplacement des départs en retraite contre respectivement 176 000 et 252 000 pour celui des industries de process. Au total, ces deux domaines auraient donc des besoins de recrutement se situant autour de 400 000. Cette proximité de situation est illustrée par leur positionnement vis-à-vis de la droite d'égal besoin en recrutement (parallèle à la deuxième bissectrice).

Source : DARES

Encadré 7

**Emplois non qualifiés
ou emplois non (ou peu) reconnus socialement**

De longue date, les statisticiens ont réparti les emplois selon le degré de qualification : emplois qualifiés, emplois non qualifiés, voire emplois peu ou semi-qualifiés. Cette codification sociale a deux sources principales :

– elle s'appuie en premier lieu sur les conventions collectives, notamment celles des secteurs d'activité industriels qui opèrent ou opéraient ¹ souvent cette segmentation. Était transcrit dans les nomenclatures officielles le résultat de la négociation sociale ;

– la seconde source, non complètement indépendante de la première, est la relation que l'on peut constater statistiquement entre les emplois, le salaire, le niveau et la spécialité de la formation de leurs titulaires. Si l'on enregistre une forte corrélation entre une spécialité de formation et/ou un niveau de formation des titulaires et l'intitulé d'un emploi celui-ci sera réputé qualifié. Si aucune relation ne peut être établie, l'emploi sera plutôt réputé non qualifié, modulo le niveau de salaire.

À partir de ces catégories statistiques, de typologies fondées sur la possession d'un diplôme en rapport avec le métier exercé ou sur le niveau de salaire, on peut, par exemple, analyser l'impact des politiques de baisse des charges pour les bas salaires sur le développement de l'emploi non qualifié, mieux approcher les trajectoires professionnelles et sociales, les mobilités, et notamment mieux cerner les mécanismes de l'insertion professionnelle des jeunes sortants du système éducatif, notamment pour les ouvriers.

Ainsi, selon cette typologie, on observe que les évolutions de l'emploi "non qualifié" ont connu des inflexions sensibles sur les vingt dernières années ². Chez les ouvriers non qualifiés, les effectifs, qui avaient décru d'environ 30 % de 1983 à 1994, sont en légère croissance depuis lors. Pour les employés les "moins qualifiés", le rythme des créations d'emplois qui était

(1) Le vocabulaire a évolué au cours des ans, on oppose moins les ouvriers qualifiés (OQ) aux ouvriers non qualifiés (ONQ) ou aux ouvriers spécialisés (OS). On opta plus volontiers pour le terme opérateur, voire celui de technicien, quitte à différencier les niveaux de salaires en classant les différents postes de travail sur une échelle uniquement.

(2) "Ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail", Audric-Lerenard (A.), Tanay (A.), "Premières Synthèses, Premières Informations", novembre 2000, DARES.

déjà positif avant 1994 s'est accéléré depuis la même date. Les projections de la DARES laissent penser que ce retournement se renforcera dans les prochaines années, essentiellement du côté des employés. C'est tout particulièrement le cas pour les services aux particuliers. On peut y voir, pour partie, les effets des politiques d'abaissement de charges salariales de ce type d'emplois mises en œuvre sur la dernière période, pour une autre partie l'évolution des modes de vie.

Mais ces typologies et la terminologie utilisée interpellent, dans la période présente, les partenaires sociaux, les acteurs de la formation professionnelle et les observateurs et analystes du marché du travail. En effet, il existe, souvent de longue date, pour des professions classées comme "non qualifiées" par le statisticien, des diplômes professionnels. Dans d'autres professions, à l'instigation des acteurs, on en a créé de nouveaux. Des politiques de professionnalisation qui s'appuient sur la formation sont impulsées (création de diplômes professionnels pour la petite enfance, les métiers du sport, l'entretien, la sécurité...). Dès lors les jeunes embauchés dans ces professions ont assez fréquemment des diplômes de niveau V, voire de niveau IV.

Le classement au moment de la première insertion peut n'être que transitoire. Un jeune titulaire d'un CAP peut être embauché comme ouvrier "non qualifié" et se retrouver "qualifié" quelques mois ou années plus tard. Il n'en va pas de même pour certaines professions, notamment dans les services aux particuliers. C'est le cas des assistantes maternelles et aides familiales, par exemple. Sont-elles non qualifiées ou ont-elles des compétences, des qualifications acquises, non pas forcément par la seule formation professionnelle, mais sur le tas ? N'est-ce pas plus généralement le problème de la non-reconnaissance par le marché des compétences "féminines", notamment relationnelles, qu'on retrouve dans beaucoup de métiers de services à la personne ?

Plus globalement, si on pense la qualification comme une construction sociale, cette situation très présente pour les employés ne traduit-elle pas l'état de la négociation collective dans le tertiaire, où dominent les PME, par opposition à la situation de la grande industrie qui a une plus grande tradition en la matière ?

Toutes ces questions interpellent certes les experts (économistes ou sociologues) mais aussi et surtout les acteurs de ces domaines professionnels où parfois on rencontre des difficultés de recrutement (employés de l'hôtellerie-restauration par exemple).

Les concurrences entre secteurs (industrie, tertiaire privé et fonction publique)

Cette situation, c'est-à-dire la nécessité de faire face au départ en retraite de la génération née dans l'après-guerre, alors qu'on a de nouveaux besoins en main-d'œuvre très qualifiée et que la ressource en jeunes formés sera limitée, va générer des tensions et accroître la concurrence entre secteurs pour attirer cette ressource rare, notamment entre public et privé.

Les difficultés actuelles de recrutement, une préfiguration de celles de demain

L'expérience de la période 1998-2001, avec une croissance forte de l'emploi, un marché du travail très actif et une baisse sensible du taux de chômage, illustre bien comment les différents secteurs de notre économie ont profité de cette embellie en termes d'emplois, comment ils ont été plus ou moins fortement confrontés à des tensions sur le marché du travail et comment ils y ont répondu.

Dans l'industrie, qui durant cette période a créé moins d'emplois que le tertiaire, les tensions ont fortement crû dès 1998. Au début de 2001, près de 60 % des employeurs déclaraient des difficultés de recrutement dans les enquêtes de l'INSEE. Ces difficultés se manifestaient pour des embauches de techniciens et de cadres, mais aussi pour celles d'ouvriers qualifiés, voire pour des niveaux de qualification qui connaissaient à cette date des taux de chômage encore élevés. On les

observait par exemple dans les métiers de l'électricité et de l'électronique, en lien avec le développement des TIC, mais aussi dans les métiers plus traditionnels de la mécanique pour lesquels les flux de formation avaient été réduits dans la période antérieure.

Dans le BTP, qui avait réduit de façon drastique ses effectifs au milieu des années 1990 et qui n'a accru sensiblement ses effectifs qu'en 2000, les chefs d'entreprises déclarent encore davantage de difficultés de recrutement dans les enquêtes d'opinion de l'INSEE alors que le niveau du chômage reste important dans les métiers correspondants. En effet, alors que de 1996 à 1998 les embauches avaient bénéficié quasi exclusivement aux chômeurs les plus qualifiés et les plus employables du domaine, en 1999 et 2000, cette réserve de demandeurs d'emploi immédiatement "employables" étant plus réduite, les autres demandeurs d'emplois bénéficient enfin de la reprise. Cet exemple éclaire ce que signifient ces difficultés comme arbitrage entre offre et demande de travail (avec des employeurs relativement exigeants en termes de qualification et offrant des postes de travail pénibles face à une demande d'emploi moins qualifiée ou vieillissante). Y répondre passe par une meilleure définition des besoins des employeurs, l'amélioration de l'employabilité de certains demandeurs d'emploi et éventuellement une réduction de la pénibilité.

Du côté du tertiaire, les difficultés sont d'abord apparues dans l'informatique. Dans ce domaine, les tensions ont été très vives pour anticiper le bug de l'an 2000 et se sont ensuite réduites fortement malgré une demande d'emploi restée très dynamique (+ 47 % de mars 1998 à mars 2001). Pour ces métiers attractifs et jeunes, les employeurs ont pu résoudre une bonne partie de leurs difficultés en attirant des diplômés provenant d'autres filières scientifiques, voire en ayant recours (de manière très marginale) à l'immigration (*cf. encadré 8*).

Ces difficultés sont également apparues pour des emplois moins qualifiés du tertiaire, dans l'hôtellerie-restauration, les transports. Comme pour l'industrie et la construction, il s'agit de professions dont les conditions de travail et de rémunération sont souvent peu attractives, induisant de manière récurrente des difficultés de recrutement à chaque reprise d'activité. Cette polarisation relative des difficultés de recrutement sur des métiers ouvriers ayant un déficit d'image est corroborée par une enquête réalisée par la DARES en juin 2001 dans tous les secteurs d'activité, tertiaire inclus. Ces difficultés de recrutement se manifestent actuellement plus du côté des ouvriers que du

côté des employés. Elles se révèlent aujourd'hui aussi pour les cadres, où la croissance de l'emploi a été vive dans la période.

On a aussi pu constater qu'une des raisons de ces difficultés est le décalage entre l'émergence d'un nouveau contexte du marché du travail et la prégnance, dans les comportements des employeurs, d'habitudes prises durant la décennie précédente en matière de politique de recrutement ou de gestion de la main-d'œuvre, le tout accentué par la faible visibilité qu'ont les entreprises de leurs marchés, tout particulièrement dans l'industrie.

Ces tensions sont aussi apparues dans le secteur public ou parapublic. C'est le cas des métiers de la santé où des difficultés sont apparues récemment, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Dans la fonction publique d'État, on peut voir dans la réduction depuis 1998 des indicateurs de sélectivité des concours (rapportant le nombre de candidats à celui des postes offerts aux concours externes de la fonction publique d'État) les signes annonciateurs de difficultés futures, notamment dans des corps techniques⁴⁰. Mais pour l'instant, le nombre de candidats comme leur niveau de diplôme semblent indiquer le maintien de l'attractivité de ces emplois.

Encadré 8

L'immigration, une réponse aux tensions dans certains métiers ?

L'immigration est souvent évoquée comme une des réponses aux futurs problèmes d'emploi. Analyser succinctement le poids des étrangers dans les marchés du travail des diverses professions permet d'éclairer ce sujet.

Si ce poids a légèrement baissé au cours des dix dernières années, passant de 5,8 % à 5,3 %, il reste non négligeable dans un certain nombre de domaines professionnels. Il est encore de 14 % dans la construction (cf. tableau 18), domaine qui, face à des difficultés de recrutement récurrentes, a toujours eu recours à l'immigration, notamment dans les travaux publics et le gros œuvre (cf. tableau 19). Dans certains métiers de la construction ce poids dépasse les 20 %. Cette part est encore de 6 % dans

(40) "Les recrutements par concours dans le fonction publique de l'État en 1999", Point Stat. DGAFP, décembre 2001.

- Les concurrences entre secteurs -

l'industrie, notamment dans les ONQ du textile et de la mécanique et le transport (notamment dans la manutention).

Mais il y a aussi une présence étrangère notable dans certains métiers du tertiaire, du commerce (caissiers et vendeurs), de l'hôtellerie-restauration et surtout des services aux particuliers (employés de maisons, agents d'entretien, gardiennage) où il peut parfois atteindre les 20 %. Il s'agit d'une population non exclusivement masculine ¹ (commerce, employés de maison) comme dans l'immigration traditionnelle de l'industrie et du BTP.

Dans les métiers de cadre, cette présence est beaucoup plus faible. Elle est de 7 % chez ceux de la construction, de 5 % pour ceux du transport et de 6 % dans la recherche. Dans l'informatique, leur part est passé de 2 % en 1995 à près de 5 % en 2001, l'embauche d'étrangers étant particulièrement marquée en fin de période (+ 8000 de mars 2000 à mars 2001).

Tableau 18
Le poids des étrangers dans les domaines professionnels

Le poids des étrangers (en %)	
Agriculture	4,1
Construction	13,8
Industrie	5,7
Transport et tourisme	6,4
Recherche et informatique	4,5
Gestion, banques, fonction publique	1,9
Commerce et HCR	5,3
Services aux particuliers	9,0
Autres métiers du tertiaire	2,4

Source : Enquête Emploi

Mais comme il s'agit d'une immigration ancienne, elle est relativement âgée et est aussi concernée par la croissance à venir des départs à la retraite dont elle représentera 5 % pour la période 2000-2010 (cf. graphique 14).

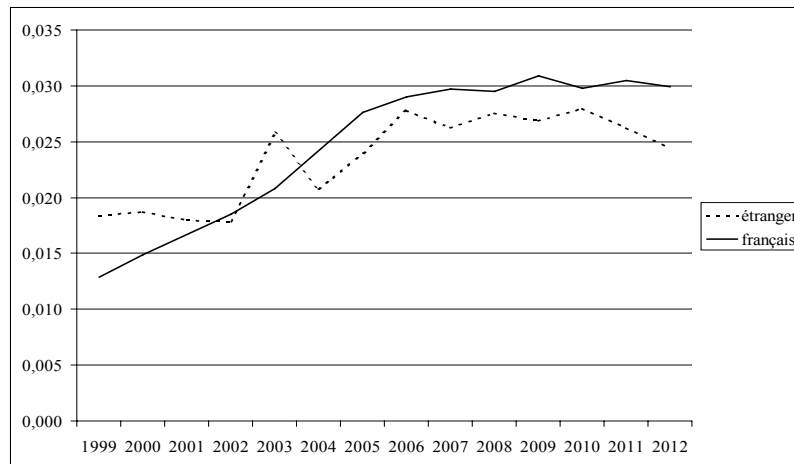
(1) On doit noter à ce sujet que le taux d'activité des étrangères en âge de travailler est notablement inférieur à celui des françaises (52 % contre 73 %) et que cela constitue un potentiel d'emploi, notamment dans les métiers porteurs du tertiaire, sous réserve d'une politique de formation à destination de cette population.

Tableau 19
Les familles professionnelles
où la part des étrangers est supérieure à 10 %

ONQ du gros œuvre et des TP (21 %), OQ des TP (15 %)
OQ du gros œuvre (27%)
OQ du second œuvre (10 %), Conducteurs d'engins (10 %)
ONQ de la mécanique (18 %) et du textile (16 %)
Cuisinier (10 %), Employés de l'hôtellerie-restauration (12 %)
Employés de maison (23 %), Agents d'entretien (11 %)
Agent de gardiennage et de sécurité (15 %)

Source : INSEE-DARES

Graphique 14
Une simulation des départs en retraite des actifs français
et étrangers de 2000 à 2010 (ratio du flux annuel des départs
en retraite rapportés aux actifs occupés)



Source : DARES

En conclusion, si l'emploi immigré est encore positionné, pour une bonne part, sur des métiers dont les perspectives de croissances sont réduites ou même nulles (industrie - construction), les étrangers sont aussi présents dans des métiers du tertiaire appelés à se développer (logistique, commerce, HCR et surtout services aux particuliers). Ce sont souvent des métiers où les employeurs signalent périodiquement des difficultés de recrutement. C'est d'ailleurs ces difficultés de recrutement qui ont conduit par le passé les employeurs à recourir à une main-d'oeuvre étrangère. Or, cette main-d'oeuvre a vieilli et les flux de départ en retraite devraient s'accroître. Cela peut justifier de repenser le problème de l'immigration pour les niveaux de qualification ouvriers et employés. Pour les niveaux de qualification plus élevés où le marché du travail risque d'être dans les prochaines années plus tendu, le thème de l'immigration se pose différemment.

Des secteurs diversement exposés aux prochains départs en retraite

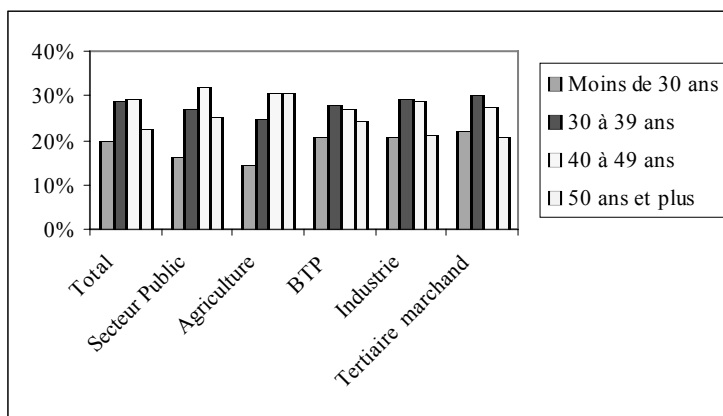
Si l'attractivité des secteurs est très diverse, leur degré d'exposition au choc démographique est aussi variable. L'analyse des pyramides des âges par grands secteurs permet une première hiérarchisation (cf. *graphique 15*). La Fonction publique (c'est-à-dire, ici, l'administration proprement dite, mais aussi l'éducation et la santé) et tous les secteurs employant de nombreux non-salariés (agriculture, artisanat et petit commerce) (cf. *graphique 16*) et, dans une moindre mesure, le BTP, sont caractérisés par un poids important des 50 ans et plus (cf. *graphique 17*). Dans l'industrie et le tertiaire la situation est plus inégale. Dans le secteur des activités immobilières, les banques et assurances et l'automobile, le poids des quinquagénaires est également important, alors que les services aux entreprises, les transports, les industries agroalimentaires et le commerce restent des secteurs plutôt jeunes.

Si les départs à la retraite d'un secteur dépendent de sa pyramide des âges, ils sont aussi fonction des pratiques en termes d'âge de sortie de l'activité. Celui-ci est inférieur à 55 ans dans certaines professions des transports mais dépasse les 60 ans pour certains cadres et professions libérales.

En faisant quitter leur profession à l'âge moyen de départ en retraite les actifs occupés de mars 2001, on peut simuler les départs en retraite de la période 2002-2012 par grands secteurs d'activité (cf. *graphique 18*). En rapportant ce flux au stock d'emploi du secteur on peut

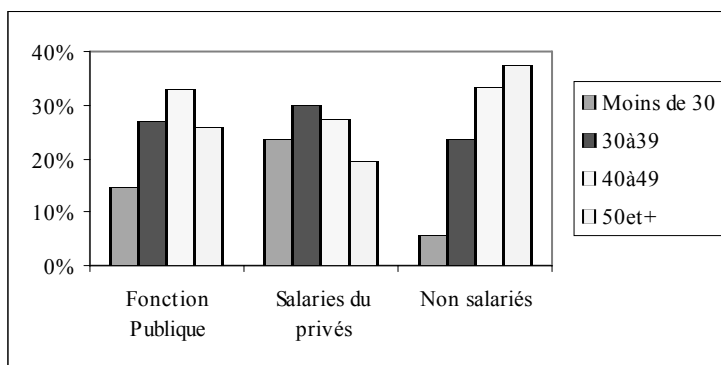
apprécier l'importance relative du problème pour chacun d'entre eux et le rythme de la montée en puissance du phénomène.

Graphique 15
Les pyramides des âges par grands secteurs d'activité



Source : Enquête Emploi

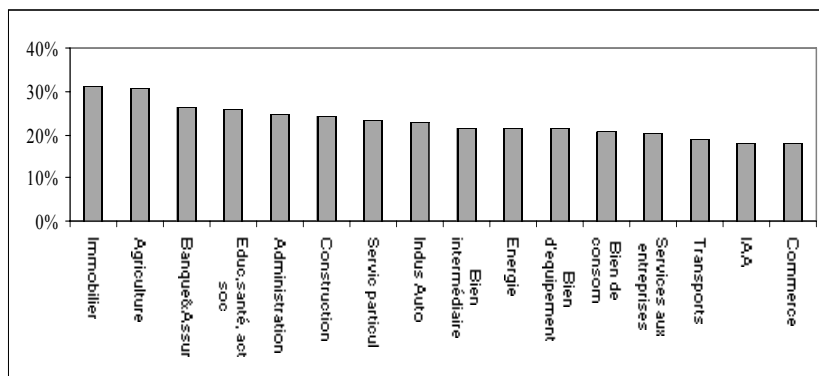
Graphique 16
Les pyramides des âges par statut
(non salariés, salariés du privé, salariés du public)



Source : Enquête Emploi

Graphique 17

Le poids des plus de 50 ans dans les secteurs d'activité (NAF 16)

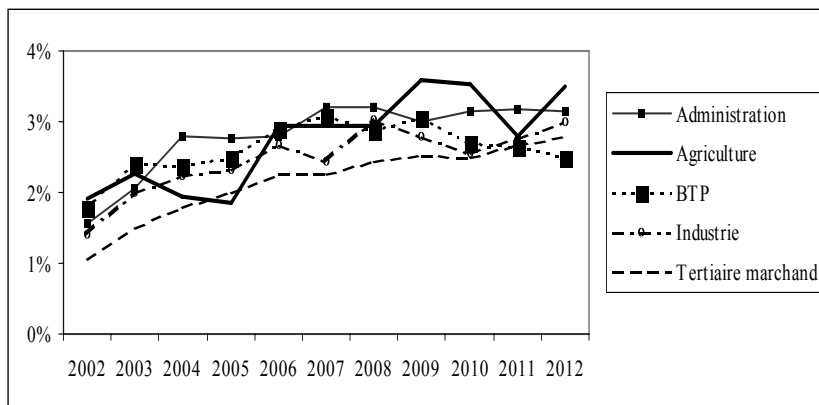


Source : INSEE

En moyenne sur toute la période, c'est l'administration qui sera le grand secteur le plus confronté au problème avec un pic en 2008-2010. En 10 ans, c'est 30 % de la population qui partira ainsi, contre 27 % dans le BTP et l'industrie. À l'opposé, le tertiaire marchand sera en moyenne moins touché sur la période (les sorties de la décennie à venir représentant 24 % de l'emploi total présent aujourd'hui), mais avec une montée en puissance continue et soutenue de ses flux de sortie.

Graphique 18

Simulation des départs en retraite par grands secteurs de 2002 à 2012 en pourcentage de l'emploi du secteur en 2002



Source : DARES

Des secteurs en concurrence sur le marché du travail, notamment celui des jeunes diplômés

Pour affronter cette situation nouvelle, pour s'y adapter, les secteurs ont plus ou moins de degrés de liberté. Un premier élément est l'importance du recours, plus ou moins élevé, aux jeunes sortants du système éducatif dans leurs embauches, et particulièrement aux jeunes diplômés du supérieur. En effet, pour un secteur donné, une contribution particulièrement forte des jeunes à son alimentation peut être pénalisante dans le futur du fait que la ressource en jeunes diplômés sera plus recherchée que par le passé. Or, la place réservée aux débutants dans les embauches varie entre 16 % pour le BTP et 23 % pour l'administration ⁴¹ (cf. *tableau 20*). Ce dernier secteur se distingue par sa capacité à attirer aujourd'hui un grand nombre de diplômés du supérieur, près de la moitié de ses embauches. Or, c'est là que la concurrence risque à l'avenir d'être la plus vive, notamment dans les spécialités techniques en concurrence avec l'industrie et le tertiaire marchand. Ce dernier secteur recrute lui aussi beaucoup de diplômés, mais on peut penser qu'il saura toujours les attirer.

Un autre élément de différenciation est la capacité d'un secteur à attirer des salariés de secteurs concurrents. Cette concurrence s'observe à travers le comportement des salariés déjà en emploi. Plus ou moins satisfaits de la qualité de cet emploi, ils ont tendance, en période de basse conjoncture, à être peu mobiles. Mais dès que la situation s'améliore, ils sont très rapidement plus mobiles. Ainsi, le nombre de mouvements de personnels concernant ces individus déjà en emploi s'est accru de plus de 50 % entre 1993-1994 et 1999-2000 ⁴². Entre 1998 et 2001, ce type de mouvements a représenté 47 % de l'ensemble des embauches, embauches qui se traduisent par des flux d'échanges plus ou moins déséquilibrés entre secteurs.

(41) C'est à partir de l'Enquête Emploi de l'INSEE qu'on apprécie les embauches. Dans le cas de la fonction publique, on inclut indûment dans ces embauches certains mouvements, reprises d'emploi après une mise à disponibilité, des mobilités internes... En excluant ce type de mouvements, on peut estimer que les jeunes (les moins de trente ans) représentent au moins la moitié des entrants dans la fonction publique.

(42) "Recruter en 1999, des difficultés plus ou moins vives suivant les marchés recherchés", Amar (M.), Viney (X.), "Premières Synthèses, Premières Informations", DARES, juin 2000.

- Les concurrences entre secteurs -

Tableau 20

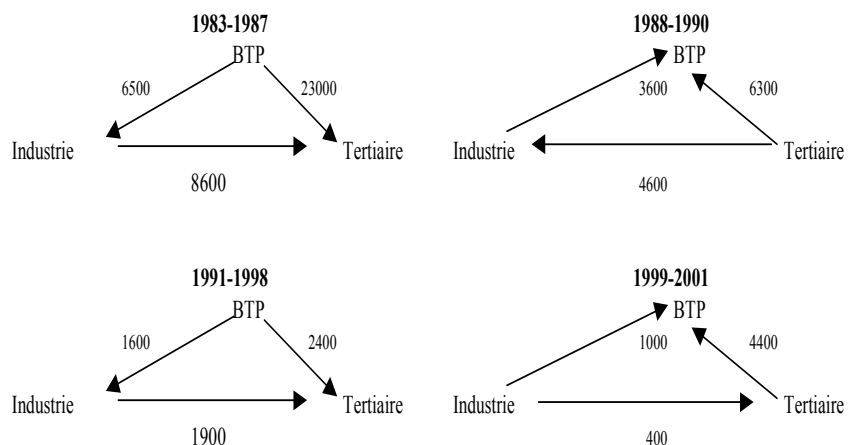
Le marché du travail sur la période 1998-2001 :
les embauches annuelles moyennes selon la situation antérieure
(chômeurs ou inactifs, personnes déjà en emploi,
débutants sortants du système éducatif)
et selon le secteur d'embauche

	Embauches annuelles moyennes sur la période 1998-2001 (en milliers)	Dont (en %)				Part (en %) des diplômés du supérieur dans les embauches de débutants
		Débutants	Chômeurs ou inactifs	Actifs déjà en emploi	Total	
Administration (santé et éducation comprises)	1 217	18	41	41	100	49
Agriculture	143	19	37	44	100	13
BTP	398	16	30	54	100	13
Industrie	918	23	27	50	100	29
Tertiaire marchand	2 398	20	33	47	100	36
Total	5 078	20	33	47	100	36

Source : INSEE-DARES

Graphique 19

Les flux annuels moyens de mobilité entre secteurs à quatre moments clé de la période 1983 à 2001



Source : INSEE-DARES

- Les concurrences entre secteurs -

Si, pendant la phase de grande récession de la première moitié des années 1980, ces flux ont été très déséquilibrés, au profit du tertiaire, depuis, la situation est plus stable (*cf. graphique 19*). À chaque moment de haute conjoncture (1988-1990 et 1999-2001), le BTP et l'industrie ont pu stopper cette hémorragie, voire inverser le mouvement. La question reste ouverte pour la décennie à venir.

Une polarisation régionale

Dire que le niveau régional relève, pour l'analyse de la démographie, de l'emploi et de la relation formation-emploi, de ce que l'on peut considérer comme une dimension spécifique et différente du niveau national, cela revient à reconnaître l'importance de ce qui est à la fois un territoire géographique, une intersection d'espaces économiques et un cadre d'action collective.

L'approche prospective des effets démographiques sur l'offre de travail au niveau régional appelle :

- un rappel des caractéristiques propre des régions, en termes de ressources institutionnelles (acteurs et compétences) ;
- une typologie des régions en regard des évolutions passées de leur population active et de leurs perspectives d'évolution.

Le vieillissement de la population active et les conditions de remplacement des travailleurs les plus âgés dépendent de trois paramètres, qui combinés entre eux conduisent à des différenciations importantes des situations régionales :

- les caractéristiques purement démographiques et notamment les analyses structurelles mettant en évidence des écarts avec la moyenne nationale ;
- la dynamique des secteurs et des professions, en particulier en raison de la nature des activités et des spécificités plus ou moins marquées de leurs évolutions ;
- enfin, la géographie régionale intervient, tant en ce qui concerne les traits propres aux espaces locaux différenciés (en particulier les zones d'emploi) qu'en regard de ce qui marque corrélativement les comportements des populations en matière de choix éducatifs et d'emploi.

Il résulte des constats conduisant à observer, mais aussi à prévoir, des phénomènes de polarisation de la ressource humaine sur le territoire national.

Les déterminants structurels des situations régionales

La dynamique de la démographie et de l'économie, ainsi que leur traduction conjointe à travers la population active et l'emploi au sein des différents espaces régionaux, s'enracinant fortement dans les évolutions antérieures, en particulier au cours de la deuxième moitié du XX^e siècle' (reconstruction, puis redéploiement de l'appareil productif sur le territoire ; "fin des terroirs" et polarisation de l'espace, puis crise du modèle des "Trente glorieuses" ; retour à la croissance et ouverture progressive à l'Europe et au monde).

Avant de présenter les résultats des prévisions concernant les différentes régions et les types de scénarios qui en découlent pour elles, il est donc utile d'examiner la façon dont ces régions se classent selon l'évolution de leur population active et le niveau de leur solde migratoire au cours de la dernière décennie (1990-1999).

Au préalable, il est important de revenir sur les différents aspects qui, en plus de ces critères démographiques généraux, fondent les différences entre les dynamiques régionales, différences qui ne sont pas sans effet, à l'avenir, sur les capacités de réaction aux problèmes posés par le vieillissement, le remplacement et/ou le prolongement de l'activité des travailleurs âgés ⁴³.

- *Les différences entre les dynamiques régionales*

Les évolutions démographiques et leurs composantes (naturelles et migratoires), la structure des activités économiques et des emplois, ou encore les traditions sociales, sont autant d'éléments qui se combinent pour expliquer les différentes situations régionales observées. Le critère-

(43) *Pour plus de clarté, il faut souligner tout à la fois le statut et la nature des analyses présentées ici : d'une part, il ne paraît pas réaliste de proposer au niveau régional une analyse des effets démographiques sur l'offre de travail aussi différenciée que celle qui est développée au niveau national, en particulier en ce qui concerne des paramètres comme les déterminants des taux d'acuité ou les contrastes observés selon les métiers, les niveaux de qualification, les secteurs ou les types d'employeurs ; d'autre part et par voie de conséquence, la seule façon d'introduire la dimension géographique dans les analyses consiste à en appeler à la différenciation spatiale des deux valeurs les plus globales utilisables en la matière, à savoir la population active et les composantes de son évolution.*

re démographique global principalement pris en compte n'est donc qu'un aspect – même s'il est possible de le considérer comme sa résultante, large et synthétique – de l'addition de phénomènes divers et complexes.

Des analyses monographiques régionales mettent généralement en évidence les effets des différents phénomènes d'ensemble ⁴⁴. Elles recoupent tout naturellement les typologies régionales, en constatant l'émergence d'un ensemble de régions du Sud et de l'Ouest, bénéficiaires d'une redistribution relative des activités économiques et des emplois depuis les années 1960 et 1970 ⁴⁵.

Il est en effet possible de classer les régions selon le degré de dépendance de leur démographie au solde migratoire, et l'évolution de l'emploi au regard de la moyenne nationale. En même temps, parmi elles, telle ou telle peut se caractériser par une certaine insuffisance dans la mise en valeur de ses ressources humaines, en particulier en termes de niveau d'accès à la qualification par la formation initiale, ou encore par des inégalités plus ou moins préoccupantes, touchant des catégories professionnelles, des branches ou des territoires.

Sur longue période, une majorité de régions françaises ont été faiblement industrialisées. Cependant, les évolutions enregistrées dans ces régions au cours de la deuxième moitié du XX^e siècle – et plus particulièrement à partir de 1970 – ont manifesté un renouveau réel, très représentatif de phénomènes analogues observés dans l'ensemble des régions du Sud et de la façade atlantique :

– substitution plus rapide des activités que dans la moyenne nationale (double balance déprise agricole/montée tertiaire et industries "traditionnelles"/industries "nouvelles") ;

– mouvement d'urbanisation important entraînant, par exemple dans les régions à façade maritime, une forte dualisation spatiale entre un espace littoral en expansion et un espace intérieur en déclin conforme à l'historique "Scénario de l'inacceptable" de la DATAR, voici une trentaine d'années ;

(44) Comme celles qui seront présentées dans la partie "La mobilisation des acteurs".

(45) Idée très largement diffusée par de nombreux ouvrages comme "La France inverse ?", de Uhrich (R.), *Economica*, 1987.

- Un polarisation régionale -

– constitution d'une économie modernisée reposant sur quelques secteurs forts, ⁴⁶ dont certains depuis dix ans ont connu pourtant des difficultés, sans que cela ne conduise au retournement d'une tendance de l'évolution de l'emploi globalement plus favorable que la moyenne nationale.

Réciproquement, d'autres régions ont pu, à des degrés divers, connaître des développements différents, notamment parce que les mutations intersectorielles ou les reclassements spatiaux y ont été moins rapides, en particulier en raison de l'ampleur des évolutions antérieures ou, de façon plus négative, parce que l'économie y a connu un tassement de sa croissance.

De façon plus fine, les analyses montrent par exemple que les régions qui se caractérisent par un renouveau, ont généralement connu des évolutions de l'emploi et du marché du travail qui se résume ainsi :

– grande importance des marchés internes des entreprises non régionales, en raison du nombre élevé d'établissements – y compris de taille petite ou moyenne – dépendant de sièges extérieurs (d'où une "gestion des ressources humaines" extravertie) ;

– solde migratoire d'actifs très largement positif grâce à l'existence de marchés internes (phénomène significatif d'une dépendance que d'une attractivité) ;

– modification de leur image de régions attirant essentiellement les retraités, pour devenir la traduction d'un renouveau reposant sur la mobilisation d'actifs migrants intérieurs en deuxième partie de vie active (avec un léger rajeunissement de la "classe d'équilibre" – pour laquelle les arrivées équilibrent les départs – entre les intervalles 1975-1982 et 1990-1999).

Il s'agit là de phénomènes fortement liés entre eux qui "font système", système dont on peut dire contradictoirement qu'il caractérise des économies régionales, particulièrement significatives d'une nouvelle géographie économique, et dont les résultats sont toutefois enviés par les régions qui n'en bénéficient pas, ou en bénéficient moins.

(46) Par exemple : les industries aéronautiques et spatiales dans le Sud-Ouest, l'électronique dans l'Ouest, le "high-tech" varié sur l'arc méditerranéen.

• *Le classement des régions selon leur attractivité et l'évolution de leur population active de 1990 à 1999*

En croisant la variation de la population active totale et l'attractivité des régions, il est possible d'établir une première typologie des régions en regard de la problématique du renouvellement de leurs ressources humaines au cours de la dernière décennie et donc de leur capacité, dans le passé récent, à assurer ou non ce renouvellement dans de meilleures conditions que la moyenne de la France métropolitaine ⁴⁷.

Entre les deux recensements de 1990 et 1999, la population active totale de la France métropolitaine – population active occupée (en emploi) et population au chômage (disponible à la recherche d'un emploi [PDRE]) – a augmenté de 4,74 % (*cf. tableau 21*).

Cette variation dissimule des écarts tout à fait significatifs entre les régions puisqu'il apparaît que douze régions ont connu une croissance plus importante que l'ensemble de la France, tandis que dix en connaissaient une plus faible (avec même un résultat négatif pour le Limousin).

Afin de compléter l'analyse, il faut prendre en considération le solde migratoire ⁴⁸.

L'excédent des arrivées sur les départs donne une approche de ce que l'on peut appeler l'attractivité d'un territoire, mais celle-ci est mieux mesurée par l'analyse des arrivées et des départs eux-mêmes, analyse fondée sur l'exploitation des déclarations de résidence des personnes (indiquant où elles habitaient lors du précédent recensement).

(47) Une analyse plus approfondie devrait reposer sur de nombreux indicateurs caractérisant les situations régionales, à l'instar de ceux que proposent les "portails statistiques" accompagnant la démarche d'évaluation des politiques régionales de formation professionnelle, conduite par le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Ces indicateurs s'organisent selon cinq dimensions complémentaires : la place des jeunes dans le contexte démographique, économie et d'emploi ; la place de la formation professionnelle dans la formation initiale ; le niveau de qualification des sortants du système éducatif ; le financement de la formation professionnelle et l'insertion des jeunes dans la vie active.

(48) Le solde migratoire apparent est la contribution à la variation de la population qui ne résulte pas du mouvement naturel (naissances moins décès). Pour un territoire déterminé, il fournit le résultat algébrique de la différence entre les arrivées et les départs au cours de la dernière décennie.

- Un polarisation régionale -

Tableau 21
Population active totale en 1990 et en 1999 :
classement selon le taux d'évolution 1990/1999

	Recensement		Évolution 1990-1999		Part (en %)	
	De 1990 (en milliers)	De 1999 (en milliers)	Variation (en milliers)	Variation (en %)	1990	1999
Languedoc-Roussillon	868	957	89	10,26	3,4	3,6
Alsace	751	824	73	9,74	3	3,1
Pays de la Loire	1 338	1 458	120	9	5,3	5,5
Midi-Pyrénées	1 060	1 133	73	6,9	4,2	4,3
Rhône-Alpes	2 447	2 602	155	6,35	9,7	9,8
Nord-Pas-de-Calais	1 578	1 676	99	6,25	6,2	6,3
PACA	1 816	1 928	113	6,2	7,2	7,3
Bretagne	1 189	1 262	73	6,13	4,7	4,8
Aquitaine	1 225	1 292	67	5,5	4,8	4,9
Lorraine	962	1 012	50	5,17	3,8	3,8
Picardie	799	839	40	5,02	3,2	3,2
Corse	100	105	5	5	0,4	0,4
Poitou-Charentes	688	717	30	4,3	2,7	2,7
Franche-Comté	83	502	19	3,96	1,9	1,9
Centre	1 070	1 109	40	3,7	4,2	4,2
Haute-Normandie	784	807	23	2,95	3,1	3
Île-de-France	5 387	5 492	105	1,95	21,3	20,7
Bourgogne	698	711	13	1,9	2,8	2,7
Basse-Normandie	616	627	11	1,82	2,4	2,4
Champagne-Ardennes	600	603	3	0,57	2,4	2,3
Auvergne	576	579	3	0,46	2,3	2,2
Limousin	310	306	-4	-1,32	1,2	1,2
Total Métropole	25 342	26 542	1 201	4,74	100	100
Total (hors Île-de-France)	19 955	21 050	1 095	5,49	78,7	79,3

Source : INSEE - Recensements généraux de la population

L'importance du solde migratoire apparent dans la population en 1999 – en référence à celle de 1990 – fait apparaître plusieurs faits très significatifs :

– les régions qui présentent les soldes migratoires apparents les plus flatteurs – en particulier les régions du sud – connaissent en même temps des mouvements naturels médiocres. En Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées et Aquitaine, la croissance de la population repose ainsi essentiellement sur le solde migratoire ;

– à l'inverse, parmi les régions qui connaissent des soldes migratoires apparents fortement négatifs, il s'en trouve certaines pour lesquelles

cette situation est très largement compensée par le mouvement naturel, ce que l'on observe tout particulièrement dans le Nord-Pas-de-Calais et en Île-de-France ;

– on peut aussi constater que certaines régions qui ont des soldes migratoires apparents de faible ampleur – en positif ou en négatif – peuvent présenter en même temps des mouvements naturels qui leur assurent une certaine croissance, ce qui se manifeste par exemple en Alsace, en Picardie ou en Haute-Normandie ;

– enfin, il existe aussi des régions pour lesquelles les deux composantes de l'évolution démographique sont faibles (Bourgogne), voire où, non seulement l'attractivité est peu importante (voire négative), mais encore où la composante naturelle s'effondre, ce qui se produit pour le Limousin et l'Auvergne.

Bien entendu, la notion d'attractivité d'une région doit être manipulée avec de grandes précautions. En effet, non seulement elle peut dissimuler de grandes inégalités internes, masquées par les données d'ensemble, mais encore elle résulte de mouvements dans l'appareil productif (créations d'emplois, implantations d'entreprises...) ou de flux relevant de comportements collectifs lourds (recrutements nationaux passant par l'Île-de-France, suivis de mobilités en province).

Le rapprochement des deux classements précédents dessine nettement six types de régions au regard des résultats du recensement de 1999 et de leur comparaison avec les résultats du recensement de 1990 (cf. graphique 20) :

- *Premier type* : les régions où la contribution du mouvement migratoire dans la population totale 1999 est forte (entre 3,5 et 7 %), avec en même temps une croissance de la population active supérieure à la moyenne nationale. Ces régions (*Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, PACA, Aquitaine*) dessinent un ensemble sud homogène, constitué, par ordre décroissant d'augmentation de la population active.

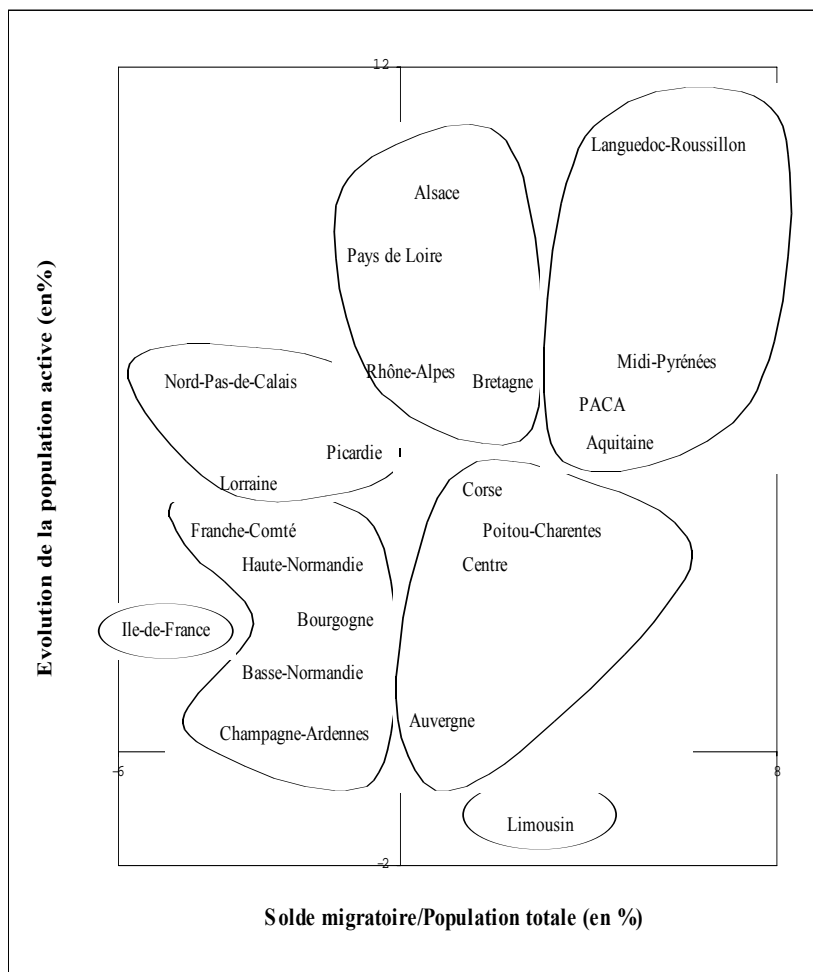
- *Deuxième type* : les régions où la contribution du mouvement migratoire dans l'évolution démographique est plus faible que dans le cas précédent, mais positive avec, là encore, une croissance de la population active plus forte que dans la moyenne. De façon décroissante, il s'agit de l'*Alsace*, des *Pays de la Loire*, de *Rhône-Alpes* et de la *Bretagne*.

- Une polarisation régionale -

- *Troisième type* : les régions où la population active a également connu une croissance supérieure à celle de la France métropolitaine, malgré une contribution négative du mouvement migratoire. À noter que cette catégorie présente un profil paradoxal puisque la croissance de la population active y est d'autant plus marquée que le mouvement migratoire y est détérioré, soit, dans l'ordre : *Picardie, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais*.
- *Quatrième type* : les régions où le mouvement migratoire a une contribution positive sur la démographie régionale, mais où la croissance de la population active est très faible ou s'avère même inférieure à la moyenne métropolitaine. Sont dans ce cas, d'abord, la *Corse* et l'*Auvergne*, ensuite, de façon peu accentuée, *Poitou-Charentes* et *Centre* et enfin, de façon plus sensible, le *Limousin*, avec même une baisse de la population active.
- *Cinquième type* : les régions où à la fois la contribution du mouvement migratoire est négative et où la population active totale augmente moins que dans l'ensemble de la France. Par ordre décroissant, il s'agit de la *Franche-Comté*, la *Haute-Normandie*, la *Basse-Normandie*, la *Bourgogne* et *Champagne-Ardennes*.
- *Sixième type* : le cas particulier de l'*Île-de-France*, qui se rattache en réalité au type précédent, mais mérite d'être placée à part en raison à la fois de l'importance de sa composante migratoire négative et de la croissance en valeur absolue de sa population active.

Graphique 20

Typologie des 22 régions en 6 groupes selon l'évolution de leur population active et l'importance de leur solde migratoire



Source : INSEE - Recensements généraux de la population
Traitement : Conseil régional d'Aquitaine

Les perspectives d'évolution des régions

Les constats généraux qui précèdent trouvent dans le rapport de Bernard Quintreau des significations nouvelles ⁴⁹. À la typologie des régions qui découle du passé s'ajoutent désormais des évolutions probables qui impliqueront des mobilisations et des choix spécifiques face à la question du vieillissement de la population. Les perspectives aux horizons 2010 et 2020 montrent en effet, non seulement que la situation démographique va creuser les écarts entre régions et types de régions, mais encore qu'elle va les accentuer à l'intérieur même des espaces régionaux. Ce diagnostic impliquera sans doute de relancer fortement des travaux de prospective régionale susceptibles d'infléchir les attendus des politiques d'emploi et de formation, y compris en faisant appel à des paramètres qualitatifs du type de ceux des "portraits statistiques".

La lecture du volume 2 du rapport Quintreau permet de poser une typologie des régions en quatre ou cinq catégories au regard des évolutions à dix ou vingt ans de leur indice de remplacement des actifs et de leur attractivité. Se différencieraient ainsi :

- Les très rares cas marqués par un taux d'emploi élevé, un indice de remplacement lui-même élevé et une forte attraction de jeunes venus d'ailleurs, situation dont l'*Île-de-France* illustre la configuration extrême, mais de laquelle l'*Alsace* et *Rhône-Alpes*, à quelques nuances près, pourraient se rapprocher.
- Les deux "sud", eux-mêmes attractifs, mais aux destins très différenciés à long terme (horizon 2020) :
 - un sud méditerranéen (*Languedoc-Roussillon* et *PACA*) ne souffrant pas non plus, comme la catégorie ci-dessus, du retournement démographique, en particulier du fait de son attractivité ;
 - un sud-ouest plus fragile (*Aquitaine* et *Midi-Pyrénées*), en raison du fait que la résistance de sa population active ne reposerait que sur ses deux départements possédant des métropoles (*Haute-Garonne* et *Gironde*), tandis que le reste du territoire connaîtrait le destin des régions du *Massif Central* (cf. 4^e catégorie, ci-dessous) ;

(49) Quintreau (B.), "Âge et emploi à l'horizon 2010", rapport du Conseil économique et social, 2001.

- Un très grand ensemble de régions encadrant la moyenne nationale (*Grand Bassin Parisien et Ouest*), avec des disparités fortes y compris à l'intérieur des régions ; dans cet ensemble, les situations les plus favorables sont à rechercher du côté de la *Bretagne* ou des *Pays-de-la-Loire*, tandis que les moins favorables le sont du côté de *Champagne-Ardenne* ou de *Auvergne* et du *Limousin*.

À noter que cette typologie revient en fait à classer les régions en croisant deux familles de critères :

- d'une part, la façon dont les projections aux deux horizons 2010 et 2020 font apparaître des écarts dans la date et l'intensité du mouvement de recul de la population en âge de travailler ;
- d'autre part, en fonction de la typologie proposée des évolutions démo-économiques antérieures (*cf. ci-dessus*).

Sur la base de projections réalisées en 2001 par l'INSEE, la représentation sur une carte des indices d'évolution (base 100 en 1999) de la population en âge de travailler par département de France métropolitaine apporte une information essentielle sur les reclassements territoriaux de la ressource humaine dès le début du processus de contraction de cette ressource au niveau national (*cf. carte 1*). Une telle visualisation illustre singulièrement la distribution des territoires en une armature limitée de "zones dynamiques", un fond de carte "d'aires stagnantes" et une superficie non négligeable "d'aires récessives".

Dès 2010, la géographie des capacités humaines croissantes dessine une France nettement différenciée en trois types de territoires :

- ceux où l'augmentation de la population active pourrait dépasser 6 % et parfois bien plus de 10 %. À cette catégorie se rattachent très nettement, à des degrés divers, trois grands ensembles (couronne parisienne ; sillon rhodanien et Alpes ; pourtour méditerranéen) et quatre systèmes de métropoles (le pôle toulousain ; le pôle strasbourgeois ; le pôle littoral bordelais et aquitain ; le bipôle Nantes-Rennes) ;
- ceux où, à des degrés divers, une certaine résistance se manifeste (par une croissance encore plus ou moins sensible). Cette situation est particulièrement visible dans un Nord élargi et dans nombre de départements de l'Ouest ;

- Une polarisation régionale -

– ceux où le déclin apparaît marqué, pouvant dès la fin de la décennie conduire à des baisses de population allant jusqu'à - 3 % à - 6 %. Ce phénomène touche particulièrement une partie importante du Massif Central, mais aussi certains départements de l'intérieur du Sud-Ouest et de l'Est, dessinant la "diagonale infertile" bien connue des spécialistes.

Carte 1

Indice de la population d'âge actif (15-64 ans) en 2010
(base 100 en 1999)

Source : ISMEA à partir des projections 2001 de l'INSEE (scénario central)

Quatrième partie

**La mobilisation
des acteurs**

Synthèse

Pour affronter ces défis, tous les acteurs économiques et politiques doivent se mobiliser. Les employeurs devront redéfinir des organisations du travail et des modes de gestion des ressources humaines qui fassent leur place aux travailleurs âgés et qui favorisent le retour à l'emploi des chômeurs ; ils devront leur permettre de maintenir ou de reconstruire leur identité professionnelle. Ils devront, dans certaines branches moins attractives, améliorer les conditions de travail et de rémunération pour suppléer à des risques de pénurie de main-d'œuvre.

Les acteurs régionaux et locaux peuvent participer à cette prise de conscience et aux actions qui l'accompagneront ; l'élargissement à tous les publics d'actifs du Plan régional de développement de formation (PRDF) peut fournir un levier très opérationnel pour surmonter le vieillissement de la population active.

Le Service public de l'emploi, dont la mission vise justement à rapprocher offre et demande d'emploi, devrait cibler son action sur les travailleurs de plus de quarante ans qui trouvent difficilement un emploi en cas de chômage : il joue en effet un rôle essentiel pour le retour à l'emploi de plus de deux millions de chômeurs. Il peut aider les employeurs à mieux définir leurs besoins en qualifications, en compétences et les accompagner dans leurs politiques de recrutement. Il peut favoriser l'émergence de formations qualifiantes (validation des acquis de l'expérience). Les actions qu'il a commencé à mettre en œuvre au cours de la dernière période montrent bien la direction à suivre.

Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, quel que soit leur niveau géographique de compétences, ont ainsi des défis importants à relever pour assurer le relèvement du taux d'emploi des 55-64 ans, qu'il s'agisse prioritairement de la limitation des préretraites, de la mise en place d'une politique maîtrisée d'immigration d'actifs et du développement de la formation tout au long de la vie.

Les trois chapitres précédents ont dressé le constat de l'impact annoncé du retournement démographique sur les disponibilités en main-d'œuvre dans la prochaine décennie. À comportements constants tant des entreprises que des actifs potentiels, c'est à une diminution du volume de la population active que l'on devrait rapidement aboutir. Or, des marges de manœuvre subsistent pour élargir les ressources en main-d'œuvre. Il semble possible soit de maintenir certaines catégories dans l'emploi alors qu'elles ont tendance à un retrait de l'activité (les actifs les plus âgés), soit d'accroître le taux d'emploi de toutes les tranches d'âges tant ce taux apparaît faible en France.

Peser sur ces comportements suppose une mobilisation de l'ensemble des acteurs intervenant, à quelque titre que ce soit, sur le fonctionnement du marché du travail. Même si elle n'est pas générale (notamment, nous l'avons vu, du côté des entreprises, qui ne sont pas toujours conscientes de l'enjeu collectif), même si elle n'est pas forcément suscitée par la problématique du vieillissement, cette mobilisation est déjà à l'œuvre chez maints responsables des problèmes d'emploi ou de formation. Plusieurs types d'action peuvent être proposés. Le premier type d'action s'attache à ce qu'il est possible de réaliser en entreprise, en vue de maintenir en activité les générations les plus âgées.

Dans la période récente, les pouvoirs publics, au sens large, ont aussi développé des actions nouvelles pour faire face aux difficultés de recrutement liées au développement de la création d'emplois. Nous nous attacherons dans un deuxième point, aux divers plans locaux d'action pilotée par le Service public de l'emploi (SPE) ainsi qu'à une présentation de la méthode de recrutement par simulation de l'ANPE.

Motivées par le souci de leur développement économique ou animées du désir légitime d'exercer pleinement leurs nouvelles compétences dans ce domaine, les régions mettent en place divers dispositifs. Dans un premier temps, trois d'entre eux sont présentés, à titre d'exemple, pour illustrer la diversité des actions menées localement.

La mobilisation des entreprises

Il apparaît aujourd'hui urgent et nécessaire, économiquement et socialement, de favoriser le changement de regard porté par les employeurs sur les travailleurs âgés. Une autre gestion des âges est nécessaire. Se préoccuper des rapports entre générations en tenant compte des différences de formation initiale et des compétences acquises des plus jeunes et des plus âgés s'impose désormais.

Les fondamentaux d'une politique qui tendrait à garantir le maintien des travailleurs âgés dans l'emploi pourront être puisés d'une part dans les propositions en faveur d'un plan national sur la gestion prévisionnelle des âges faites par Bernard Quintreau dans le cadre de sa mission "Âges et Emploi" et d'autre part dans la préconisation "d'une politique volontariste de l'emploi, du travail et de la formation pour les travailleurs âgés" suggérée par le rapport du Conseil d'orientation des retraites ⁵⁰. Ces propositions sont très proches les unes des autres et portent en elles l'affirmation que, longtemps retardée, l'adaptation du monde du travail à l'évolution démographique revêt à présent un caractère d'urgence, et ceci pour deux raisons : les changements démographiques provoqués par les départs à la retraite de plus en plus nombreux vont entraîner des besoins en recrutement importants ; ces changements, par ailleurs, vont conduire, même si les pratiques d'éviction des salariés les plus âgés demeurent, à une augmentation

(50) "Âge et travail, propositions pour une politique concertée de gestion prévisionnelle des âges", rapport de Quintreau (B.) au ministre de l'Emploi et de la Solidarité, février 2002 ; "Retraites : renouveler le contrat social entre les générations", premier rapport du COR, décembre 2001.

de la part des personnes de plus de 45 ans dans les entreprises. Une politique de gestion des âges apparaît donc bien nécessaire, si l'on ne veut pas remettre en question la productivité et la croissance.

Une telle politique devrait poursuivre plusieurs objectifs : améliorer les conditions et l'organisation du travail, encourager la formation tout au long de la vie et reconstruire des identités professionnelles.

Améliorer les conditions et l'organisation du travail

Il faut se demander si la conception des postes de travail, les exigences des différentes tâches, les modes d'organisation du travail, les techniques utilisées permettront que l'appareil productif fonctionne avec des salariés plus âgés qu'à présent, sans perdre de son efficacité, et sans pénaliser ni exclure les salariés eux-mêmes. C'est pourquoi une action globale d'amélioration des conditions de travail a toutes les chances de limiter les situations pénalisantes pour les âgés. Car le travail peut contribuer à la construction de la santé. Apprendre tout au long de la vie, échapper à la monotonie, être reconnu par ses pairs, par la hiérarchie tout cela influence l'estime de soi et la capacité d'initiative à la fin de sa vie de travail. Il faut également relever qu'en même temps, elle permet de protéger la santé des jeunes salariés en leur épargnant les facteurs éventuels du vieillissement accéléré.

Le vieillissement de l'organisme humain se traduit, même en l'absence de pathologies ou d'accident, par une tendance à la dégradation de certaines capacités fonctionnelles. Ces déclin peuvent être pour partie "induits" par les caractéristiques du travail, qui vont accélérer certaines manifestations du vieillissement. Ils peuvent aussi être révélés, comme le montrent les enquêtes interprofessionnelles ESTEV, par le travail, la présence d'exigences extrêmes (efforts violents, systèmes d'horaires épuisants, cumul d'impératifs sévères sur la vitesse, la précision et la qualité...), ou de défauts sérieux dans la conception des postes de travail (éclairage insuffisant, bruits qui parasitent l'attention...) peuvent faire apparaître des difficultés spécifiques chez les plus âgés ⁵¹.

(51) "Âge et travail : contraintes, sélection et difficultés chez les 40-50 ans" ; une analyse de l'enquête ESTEV, Volkoff (S.), Laville (A.), Maillard (M.-C.), Octarès, 1998 ; "Évolution des exigences du travail et itinéraires des salariés vieillissants", A.-F. Molinié in "Travail, santé, vieillissement - relation et évolutions", colloque IPPP, Octarès, 2001.

Une des caractéristiques des évolutions récentes est le caractère durable de la tendance à l'intensification du travail ; c'est un des principaux résultats des enquêtes "Conditions de travail" de 1991 puis de 1998. Cette évolution est particulièrement pénalisante pour les salariés âgés, non seulement en raison de leur âge, mais aussi de leur parcours professionnel antérieur. Cette intensification relève de plusieurs dimensions temporelles : celle des contraintes de temps dans l'activité de travail à un moment donné ; celle qui porte sur les horaires, leur irrégularité, leur imprévisibilité ; celle enfin du déroulement des parcours professionnels, de leur stabilité ou de leur instabilité.

Il est donc impératif de repenser les conditions et l'organisation du travail. Avant d'exposer les lignes d'actions envisageables, il nous est apparu intéressant d'illustrer notre propos par la démarche de l'entreprise SANOFI (cf. encadré 9).

Encadré 9

Un exemple d'adaptation de postes de travail : l'usine SANOFI-Synthélabo d'Ambarès

SANOFI-Synthélabo est la deuxième entreprise française du secteur pharmaceutique. Dans ce groupe international, l'âge moyen des salariés français est supérieur à celui de la moyenne des salariés à l'international. Il n'existe pas de politique unique et centralisée en matière de gestion de la main-d'œuvre au sein du groupe. Chaque établissement conduit sa propre action avec des retours d'échanges et d'expériences. L'objectif de l'entreprise est de "mettre l'homme au centre de tous les processus et d'être une entreprise de tous les âges".

L'usine d'Ambarès comporte 800 salariés dont l'âge moyen est de 47 ans. Dans cette usine, la question du vieillissement n'est pas l'élément central de l'action mais la composante d'une problématique plus large qui est celle des salariés "en difficulté au travail". L'âge est considéré comme une difficulté comme une autre, au même titre que celles liées à la santé (handicap), à la formation ou éventuellement au sexe. L'objectif est d'adapter le travail aux salariés en rendant les postes accessibles au plus grand nombre. Les actions en terme de maintien dans l'emploi sont menées en intégrant toutes les caractéristiques des salariés : âge, sexe, compétence, état de santé, handicap, aptitude... Ainsi, l'évolution des ressources humaines est anticipée à partir de la pyramide des âges, de l'organisation du travail, de la technologie et des trajectoires professionnelles. Les évolutions industrielles comme tech-

nologiques sont également intégrées dans la stratégie de la firme. En trois ans, ce site a recruté 250 personnes afin d'équilibrer la pyramide des âges.

La méthode de gestion, développée en partenariat avec les partenaires sociaux, consiste à intervenir à deux niveaux : un premier niveau correctif pour aménager les moyens de travail (postes de travail, organisation du travail, environnement, formation...) et un second niveau préventif pour concevoir ces moyens de travail (gestion des emplois et des compétences, plans d'investissement...) en fonction des caractéristiques du personnel. Différents outils de pilotage spécifiques ont ainsi été développés. Un premier suivi de l'état de santé des salariés (approche ergonomique développée à tous les stades de la production) permet de définir des priorités d'actions en termes de choix d'équipement par exemple. Une grille d'évaluation des situations de travail permet d'objectiver les difficultés d'un poste de travail (contraintes physiques et cognitives). Ils permettent de caractériser l'existant afin de pouvoir engager des actions correctives et d'anticiper les choix de dispositifs techniques et organisationnels pour les rendre compatibles avec les inaptitudes potentielles.

Pour les dirigeants de cette usine, la question du vieillissement est plus large que la question de l'adaptation au travail. Quelles que soient les conditions de travail et le statut des salariés, les seniors ont de plus en plus le souhait de partir tôt. La question de vouloir les maintenir en emploi relève donc également d'un changement sociologique et culturel.

L'amélioration des environnements sonores, la limitation du port de charges lourdes, des postures pénibles et du travail répétitif sous forte contrainte de temps apparaissent comme un remède aux conséquences collectives du vieillissement. Ainsi, il faut prévenir l'arrivée, à tout âge, des troubles par des actions d'ensemble pour limiter les efforts physiques importants et répétés (*cf. encadré 10*).

Le maintien d'un volant suffisant de postes permettant de trouver une affectation convenable des salariés (notamment parmi les plus âgés) souffrant de douleurs ou de limitations articulaires est à recommander. Il s'agit de mettre si possible les plus âgés à l'abri des postes de travail les plus exigeants physiquement, pour tenir compte du déclin, chez une partie d'entre eux, des capacités maximales en matière de force musculaire, d'endurance de l'appareil cardio-respiratoire, ou de souplesse articulaire. Il faut toutefois noter que ces postes sont moins nombreux aujourd'hui, sous l'effet de la réorganisation des tâches et de l'externalisation de plus en plus fréquente de ces activités.

Il ne faut pas négliger de favoriser les stratégies de compensation (gestes, préparation du travail, coopération) quand elles existent, ou de permettre leur mise en place. C'est de cette façon qu'il est possible de prévenir l'usure précoce des plus jeunes, et de préserver ainsi l'efficacité du système à plus long terme.

Encadré 10

**L'accord Peugeot-Citroën
sur l'amélioration des conditions de travail en entreprise ¹**

Après avoir signé le plan "Casa" qui prévoit d'ici à 2005 le départ de 12 500 salariés âgés de 55 à 57 ans, le groupe Peugeot-Citroën a signé, le 8 mars 2001, un accord sur l'amélioration des conditions de travail. Il a pour objectif de combiner les exigences des postes de travail avec les capacités physiques des salariés, compte tenu du vieillissement des salariés.

À cette fin, dès la conception de nouveaux véhicules, les conditions de travail ont été repensées. Il s'agit de diminuer les contraintes physiques, mentales et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puissent être tenus par tous les salariés.

Chaque établissement industriel a dû élaborer un plan annuel d'amélioration des conditions de travail, prenant en compte ses conditions d'exploitation, les projets de nouvelles installations et la mise en fabrication des nouveaux modèles. Les objectifs et les actions menées en matière d'environnement, d'aménagement des postes de travail, notamment pour le personnel à capacités restreintes, ont été définies.

(1) Cet exemple est tiré de l'ouvrage, "20-40-60 ans ; dessinons le travail de demain", Thierry (D.), Eyrolles, 2002.

Les stratégies autonomes de protection de soi-même et des collègues, stratégies développées par les individus et les collectifs de travail dans leur expérience, sont à respecter et à accompagner ⁵².

À côté de l'amélioration des conditions de travail, il faut ajouter les actions concernant les systèmes d'horaires. Pour des raisons d'ordre psychophysiologique, la fragilisation de leur sommeil et leur intolérance

(52) Volkoff (S.), "Des politiques du travail dans les entreprises, pour tenir compte du vieillissement, revue "Travail et Emploi", n° 69, 1996.

accrue au travail de nuit amènent de nombreux travailleurs postés à souhaiter une réaffectation dans un travail à la journée vers 40 ou 45 ans. Pour maintenir les conditions de cette régulation collective, la solution serait de chercher à réduire le volume de travail en horaires décalés. S'il est difficile que les entreprises retiennent cette possibilité, il est possible alors d'en repenser les modalités par un aménagement des systèmes de rotation, l'introduction de pauses judicieusement réparties.

Par ailleurs, les enquêtes montrent que la préservation d'espaces de liberté dans le travail retarde l'apparition de troubles du sommeil ou la consommation de médicaments à visée psychoactive.

Encourager la formation professionnelle tout au long de la vie

De fortes disparités dans l'accès à la formation apparaissent en fonction de l'âge au détriment des plus âgés. Ainsi, le taux d'accès à la formation reste très inégal selon l'âge. Or, le bouleversement prochain des équilibres démographiques dans la population active, lié à la difficulté de remplacer par l'arrivée de jeunes les très nombreux départs à la retraite, nécessite une modification en profondeur des pratiques de gestion de l'emploi des travailleurs âgés et des mentalités comme des représentations collectives.

La déclinaison du taux d'accès à la formation par âge et catégorie socioprofessionnelle (*cf. annexe 8*) montre clairement deux types, parmi d'autres, d'inégalités. Globalement, ce taux est en décroissance régulière après 45 ans. Ce sont effectivement les plus jeunes qui bénéficient plus largement de la formation continue : 36 % des jeunes de 25 à 29 ans y accèdent, contre seulement 20 % des 55-59 ans dans le secteur privé. Pour le secteur public, si le taux d'accès est plus élevé pour toutes les tranches d'âge, la tendance est identique. Les 25 à 39 ans ont un taux de 49 %, contre 24 % pour les plus de 50 ans⁵³. Cette tendance est valable quelle que soit la catégorie socio-professionnelle. En revanche, les inégalités d'accès sont beaucoup plus marquées d'une catégorie à l'autre. Ainsi, un ouvrier a-t-il presque trois fois moins de chances d'accéder à la formation continue qu'un cadre.

(53) "La formation continue des agents de la fonction publique", "Bref", n° 184, CEREQ, mars 2002.

Le management considère trop souvent qu'un ancien aura trop de mal à s'adapter au changement, ou s'inquiète de la rentabilité de la formation à partir d'un certain âge. Il faut noter toutefois que les réticences d'une partie des salariés eux-mêmes face à la formation contribuent à alimenter les représentations négatives sur leurs capacités à se former ⁵⁴. Le tableau 22 donne une illustration de ce comportement. Pour toutes les catégories socio-professionnelles, le sentiment d'un besoin de formation décroît avec l'âge de manière très sensible. Et globalement ce sont les CSP ayant le moins accès à la formation qui apparaissent les moins demandeuses. On ne peut pousser l'analyse de ce constat très loin. Seules quelques conjectures peuvent être avancées. Cette tendance est-elle due au fait qu'en avançant dans la carrière les salariés estiment suffisamment maîtriser les savoirs et compétences liés à leur métier ? Estiment-ils que le rendement salarial escompté est décroissant avec l'ancienneté ? En avançant dans la carrière, les opportunités de progresser peuvent paraître moindres et ne plus être un stimulus à la formation. D'ailleurs, un des résultats, contre-intuitif, de l'enquête FC 2000 est que, assez largement, la formation suit la promotion et non l'inverse.

Tableau 22

Proportion de salariés du privé déclarant des besoins futurs de formation "très ou assez importants" selon la CSP et l'âge

Âges	Cadres	Prof. inter.	Employés	Ouvriers	Ensemble
- 25 ans	Ns	Ns	79,1	63,1	72
25-29	78,8	80,1	73,4	62,7	71,2
30-34	85,5	79,6	67,3	61,2	69,7
35-39	78,6	72,9	61	53,9	62,2
40-44	67,5	72,6	74,2	50,4	58,3
45-49	74,3	65,2	46,1	39,2	50
50-54	56,9	48,9	31,4	18,6	33,5
55-60	24,9	10,8	10,1	7,5	12,2
Ensemble	66,6	67	54,9	46,9	55,2

Source : FC 2000 ; traitements CEREQ
 Champ : Salariés du privé en janvier 1999

La formation n'est pas, par nature, source de difficultés pour les travailleurs âgés. Si la formation a de nouvelles tâches, à de nouveaux

(54) Molinié (A.-F.), "Évolutions des exigences du travail et itinéraires des salariés vieillissants", Octarès, collection "Colloque", 2002.

outils, respecte certaines conditions, ces derniers peuvent tout à fait réaliser les tâches qui leur sont attribuées. La réussite d'un changement ou d'un apprentissage, spécialement pour un salarié d'âge moyen ou élevé, dépend très fortement de la façon d'annoncer la transformation du travail, de préparer et d'organiser la formation. Le déroulement de la formation devrait intégrer certaines conditions, comme la possibilité de prendre en considération l'expérience antérieure des salariés. Ainsi conçu et mis en œuvre, le processus de changement ou d'apprentissage pour un salarié âgé peut aboutir à des résultats tout à fait satisfaisants, même s'il prend un peu plus de temps que pour un jeune ⁵⁵.

Reconstruire des identités professionnelles

Confronté au risque de fin de carrière et à l'arrivée plus ou moins proche de la retraite, le salarié en milieu ou en fin de carrière détermine ses comportements par rapport à l'importance donnée à son travail tout au long de son parcours professionnel. L'identité en fin de carrière est liée à la qualité et à la dynamique du parcours professionnel de la première partie de carrière. Le maintien au travail des plus de 50 ans passe par de la reconstitution d'une identité au travail, au sein de laquelle la reconnaissance de l'utilité sociale du travail accompli et la transmission inter-générationnelle des compétences devront prendre une place essentielle. La diversité des attitudes, des comportements et des capacités d'adaptation permet une gestion adaptée des deuxièmes carrières.

Il convient à cette fin de favoriser un déplacement des points de vue, vis-à-vis du vieillissement mais aussi vis-à-vis de la notion même d'efficacité des systèmes de production. Car les liens de cette efficacité avec les caractéristiques de la main-d'œuvre (notamment les caractéristiques liées à l'âge) sont souvent posés en termes d'adaptation des salariés à des exigences établies en dehors d'eux : exigences de normes, de flexibilité, de délégation de responsabilité. Or, il faut avoir à l'esprit que les salariés exercent, individuellement et collectivement, une fonction de régulation du système, prenant en compte les

(55) Volkoff (S.), Molinié (A.-F.) et Jolivet (A.), "Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités du travail", CEE, 2000.

contraintes de celui-ci et leurs propres ressources. Cette régulation peut aller jusqu'à un réaménagement des exigences.

Encadré 11
La prise en compte du vieillissement
dans les caisses de Sécurité sociale ¹

En 1995, l'Observatoire sur l'évolution de l'emploi et des compétences a initié deux études relative à l'analyse des effets du vieillissement du personnel sur les organisations et les activités de travail. L'objectif de ces travaux était de dépasser les stéréotypes négatifs, liés à l'avancée en âge, pour identifier des pistes opérationnelles en termes de gestion des ressources humaines, de formation, d'organisation du travail.

Ces études ont fait ressortir que l'avancée en âge ne devait pas être considérée uniquement comme un frein à l'apprentissage et à l'investissement professionnel et qu'il pouvait s'agir d'un atout si l'on s'appuyait sur l'expérience des personnes dites "vieillissantes". Il est donc important, dans ce cadre, de permettre aux salariés, qui sont présents dans l'institution depuis vingt ans ou plus, de ne pas se sentir exclus des évolutions que connaît l'organisation du travail. Il faut alors prévenir les difficultés pouvant mener à une inaptitude et amener les seniors à devenir porteurs des changements.

Ainsi à l'avenir, les Caisses vont aborder la question de l'âge et des modes de gestion dans des termes différents. Le fort renouvellement de la population, notamment celle des cadres, nécessite en effet une anticipation et une préparation de la transition. Les recrutements qui s'annoncent sont envisagés en réfléchissant aux modalités de transmission des savoirs, de coopération intergénérationnelle et en repensant le rôle des plus anciens pour les orienter vers des fonctions tutorales.

(1) Cet exemple est tiré de l'ouvrage de D. Thierry, "20-40-60 ans ; dessinons le travail de demain", op.cit.

Avec la question du départ massif des catégories les plus âgées se pose celle des modes de transmission et de coopération avec les nouvelles générations entrant sur le marché du travail. La transmission des compétences est un facteur clé de motivation des seniors. L'illustration de la démarche de l'entreprise SANOFI, présenté précé-

demment, montre en effet qu'au-delà du remplacement des générations, un des enjeux de la période qui s'ouvre est celui de la collaboration entre elles. Si les jeunes peuvent faire profiter aux plus anciens de leur formation, ces derniers sont quant à eux des gages d'insertion pour les jeunes par leur connaissance du monde du travail.

Ce mode de transmission des connaissances demande à être organisé (*cf. encadré 11*). En particulier s'agissant des compétences jugées critiques pour l'entreprise. Trois types de démarches peuvent être suggérés : le transfert individuel dans le cadre du tutorat, le transfert de capitalisation finalisée (un expert est chargé d'organiser la transmission des compétences critiques), le transfert dans le cadre d'équipes de travail mixtes ⁵⁶.

(56) "20-40-60 ans, dessinons le travail de demain", *op. cit.*

La mobilisation dans les régions

Les démarches qui se mettent progressivement en œuvre dans les régions autour de la problématique du vieillissement de la population active sont bien évidemment marquées par les différences des contextes économiques et sociaux mais aussi des types de pratiques. Cette diversité, déjà soulignée dans la troisième partie, peut être illustrée par les expériences en cours en Poitou-Charentes, Pays de la Loire et Aquitaine. Les informations éclairent en fait un processus général de prise en compte au niveau régional des questions que posent les perspectives démographiques.

La nécessité de l'analyse démographique régionale

L'analyse des situations démographiques dans les différentes régions ne peut pas s'aborder en termes de simple réduction homothétique des tendances observées au niveau national. Cette constatation générale – qui se traduit par la position pour ainsi dire d'intermédiaire optimal du régional entre le national et le "local" – s'applique particulièrement à la structure de la population active des régions, à la fois en raison des faits qui ne peuvent que s'analyser au niveau régional, et des responsabilités qu'exercent à ce niveau, en matière de gestion de l'emploi et de la formation, les services déconcentrés de l'État, les collectivités territoriales et les partenaires économiques et sociaux⁵⁷.

(57) Cf. par exemple sur ce point "Le bien-fondé d'un cadre régional", Pierron (R.), dans "Les régions et la formation professionnelle", ouvrage collectif sous la direction de Berthet (T.), Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1999.

Au niveau national de nombreuses données sont disponibles rendant les analyses abondantes et pertinentes, mais elle ne seront appropriées par les “acteurs de terrain”, dans chaque région, que si elles ont été préparées, retravaillées, adaptées à chaque contexte. La région n’est pas une courroie de transmission du niveau national ; c’est, et ce sera plus encore demain, un espace qui a sa vie propre.

L’analyse des changements démographiques au niveau régional permet de mettre en évidence les spécificités infra-régionales des effets démographiques, les processus de transition différents d’un territoire à l’autre, les adaptations aux tissus économiques (les effets sont différents selon qu’il s’agit d’industries de main-d’œuvre, de personnel plutôt féminin, de tertiaire...) et de prendre en compte également les aspects culturels (comme la mobilité par exemple).

Si elle ne permet pas de “découvrir” de nouveaux phénomènes, l’analyse régionale indique en revanche où, et quand, ils se produisent sur un territoire. Elle permet ainsi une prise de conscience par les acteurs locaux de ce qui est en train de se jouer. C’est en effet une constante de l’analyse statistique qu’elle n’est comprise et acceptée que si elle parle du contexte de vie de ceux à qui elle est présentée. Ce n’est qu’à cette condition qu’elle sera utilisée pour la mise en place d’actions sur l’organisation du travail, la gestion des ressources humaines, la formation... La décentralisation de l’expertise et l’appropriation des travaux par les acteurs locaux sont nécessaires au changement.

Depuis les lois de décentralisation et les extensions successives des compétences confiées à la Région – partagées avec l’État et les partenaires sociaux –, le niveau régional est devenu le cadre principal d’approche des actions publiques en matière d’éducation et de formation. Joint à leur compétence générale en matière de développement économique, ce positionnement constitue une ressource institutionnelle considérable.

Le niveau régional est en particulier celui où s’élaborent les Plans régionaux de développement des formations professionnelles (PRDF), désormais institués par la loi relative à la démocratie de proximité, dans le sens d’un document global fusionnant les anciens Schémas prévisionnels des formations et les Plans régionaux de développement des formations professionnelles des jeunes, ainsi que l’avaient déjà expérimenté certaines régions, dès 1995-1996, avec une très fort ren-

forcement en 2000-2001 ⁵⁸. Même s'ils ne sont pas la seule démarche publique en matière de gestion prévisionnelle des moyens de formation, les PRDF symbolisent ainsi et symboliseront de plus en plus la capacité collective des gestion de la ressource humaine régionale autour d'axes dont la définition incombe pleinement aux régions, après consultation de l'ensemble des partenaires concernés.

C'est pourquoi les partenaires économiques et sociaux s'organisent le plus en plus au niveau régional, ce qui est essentiel pour la prise en compte d'un problème majeur tel que celui du vieillissement de la population active, ainsi que le montrent les pratiques observées et les expériences en cours pratiques reposant sur des identités parfois fortes.

Il faut cependant souligner que les ressources institutionnelles et contextuelles à mobiliser pour traiter des effets du vieillissement ne sont pas uniquement situées au niveau régional. En particulier les acteurs de ce qu'il est convenu d'appeler le "développement local" sont, eux aussi, directement concernés.

- *Des jeux d'acteurs différents*

Les ressources léguées par l'histoire ou plus exactement par la rencontre entre la mise en œuvre des compétences des acteurs et l'aptitude de ceux-ci à la utiliser de telle ou telle manière doit également être prises en considération. Les contextes régionaux sont ainsi marqués par des habitudes, des équilibres dans les relations sociales, différents d'une région à l'autre. Dans tel contexte d'une région à dominante rurale, où l'industrie elle-même compte surtout des petites et moyennes entreprises, la situation est évidemment tout à fait autre de celle qui s'observe dans une région possédant un pôle industriel marqué par l'histoire d'un syndicalisme de lutte, nourri par les traditions ouvrières de la grande métallurgie. Or, s'agissant de la problématique du vieillissement, il y a – et il y aura de plus en plus – interrogation directe des partenaires sociaux, selon des systèmes de positionnements différents de ces partenaires vis-à-vis des instances politiques et administratives.

(58) Cf. *Les phases successives des travaux d'évaluation conduits par le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.*

Les types de relations entre entreprises donneurs d'ordre et sous-traitants influent aussi sur l'appréhension du problème. Dans une région avec peu d'intégration locale (donneurs d'ordre nationaux), il n'y a pas de concurrence directe à l'embauche. Dans une région avec des pôles industriels forts et des sous-traitants locaux, le marché est dual : le donneur d'ordre n'embauche pas après 45 ans ; les sous-traitants, compte tenu de la difficulté à trouver de la main-d'oeuvre, y sont contraints, la concurrence est directe.

Les freins de la prise en compte de la question peuvent aussi parfois venir des élus. Ainsi, tel organisme de développement local a-t-il expressément demandé de ne pas faire état des études menées, pour ne pas diffuser l'idée (correspondant à la réalité) que la population de son territoire allait brusquement vieillir (cas des territoires à population traditionnellement jeune avec un taux de natalité fort, qui s'effondrent brusquement). Le "local" est un élément essentiel du dispositif d'action, comme le sont les entreprises, mais il réagit en fonction de données culturelles, historiques, géographiques (concurrence des territoires voisins) qu'il faut gérer de façon circonstanciée.

Enfin, les difficultés peuvent venir des orientations et des modalités d'application des politiques publiques menées jusqu'ici, et essentiellement axées sur l'insertion des jeunes. Quand une structure est financée en fonction du taux de jeunes demandeurs d'emploi intégrant ses stages, elle n'a aucun intérêt à s'intéresser aux plus âgés. Quand des services sont évalués sur le nombre de "mesures pour l'emploi" placées auprès des demandeurs d'emploi, ils ne prennent pas en compte les travailleurs vieillissants. Et les décideurs sont plus sensibles, encore aujourd'hui, aux taux de chômage des jeunes, qui angoisse les parents, qu'à celui des plus âgés, qui ne demandent souvent qu'à partir en préretraite. Il faut cependant travailler avec tous pour aboutir, progressivement, à la construction d'un diagnostic le plus partagé possible, et qui pose les questions de l'emploi avant celles du chômage.

Ce que l'on peut appeler les ressources contextuelles des régions est donc loin d'être neutre vis-à-vis des modalités de prise en compte des problèmes de vieillissement des actifs. Les trois monographies régionales ci-après résumées illustrent à la fois la diversité et les convergences des démarches qui émergent et se développent dans les régions, et qui traduisent une prise de conscience récente, mais réelle, de la nature et de l'importance des enjeux.

On ne saurait, bien sûr, en la matière parler d'une quelconque exemplarité. Cependant, la présentation d'actions menées en Poitou-Charentes, Pays de la Loire et Aquitaine (*cf. encadré 12*) montre comment les acteurs se mobilisent – et ceux qui doivent se mobiliser –, les articulations qui se mettent en place, sur quels outils techniques il est nécessaire de s'appuyer pour établir des diagnostics et des plans d'action. Une recherche approfondie de ce qui se fait dans les régions, tant sous l'impulsion des exécutifs régionaux, que d'autres partenaires agissant au même échelon géographique, ou encore d'institutions œuvrant sur des territoires divers, montrerait que les trois illustrations proposées ici ont simplement une valeur indicative et que des mobilisations diverses sont en train de se développer.

Encadré 12

Illustrations régionales

Poitou-Charentes

Le Carrefour pour l'innovation sociale-travail-emploi (CISTE) réunit depuis plusieurs années l'ensemble des représentations économiques et sociales (patronales et syndicales) de la région ainsi que deux représentants de l'économie sociale. Ces partenaires travaillent ainsi à dégager les nouvelles responsabilités des partenaires sociaux sur les territoires. L'association est reconnue dans le contrat de Plan 2000-2006, elle est conventionnée pour organiser des études et des carrefours sur des thèmes traditionnellement débattus dans les branches, mais qui, avec de plus en plus d'évidence, doivent être examinés du point de vue du territoire. Un des objectifs de son plan de travail, discuté avec l'État et la région, est de réfléchir sur les questions posées par le vieillissement de la population et en particulier la montée des classes les plus âgées.

L'annonce d'un projet EQUAL a permis dès le début de 2001 de conduire une réflexion élargie sur la réalité du constat, la possibilité d'entrer dans un thème de ce projet européen, et sur la capacité à fédérer des partenaires locaux, interrégionaux et transnationaux. Un deuxième niveau de partenariat a donc été constitué autour d'un projet sur le thème : "encourager l'émergence et la mise en œuvre de dispositifs de gestion de ressources humaines favorisant le maintien en activité et/ou le développement de l'employabilité des travailleurs fragilisés dans leur emploi malgré une longue expérience professionnelle". Chaque partenaire fait le point sur les actions

qu'il conduit actuellement sur le sujet et programme pour les deux ans à venir des actions spécifiques sur le thème et sur le groupe d'âge concerné : ceux qu'il est convenu d'appeler les seniors.

La dynamique mise en œuvre peut se résumer ainsi : un travail en commun des partenaires sociaux a été élargi à des instances techniques et des entreprises ou des organismes représentant des entreprises qui se sont associés au travail en vue de parvenir à la définition d'actions.

Pays de la Loire

L'OREF des Pays de la Loire travaille en réseau depuis sa création en 1993, c'est-à-dire qu'il ne mène pas d'étude seul, mais toujours de façon coopérative. En 2000, il a proposé de mettre à son programme de travail une étude sur les conséquences du vieillissement de la population active. Après quelques débats, tous les participants n'étant pas d'accord, ce thème est retenu pour le programme 2001, validé par l'État et la région. Si ce thème apparaît, c'est que l'OREF a dès le début orienté ses travaux de façon intersectorielle et par bassins. C'est ce qui l'a amené à travailler dès 1998 sur les difficultés de recrutement, chantier dont l'acquis permet d'introduire les questions posées par le vieillissement. Suite à cette orientation, présentée devant le groupe des observatoires locaux de la région, deux études sont engagées localement, sur l'initiative des acteurs locaux.

En Vendée, le Comité d'expansion a, de son côté, analysé les résultats du recensement 1999. Il en ressort que la Vendée, déjà obligée de recruter hors du département pour son industrie nautique, s'inquiète de l'avenir et a pris conscience du problème des difficultés de mobiliser dans le futur une main-d'œuvre dont les analyses montrent qu'elle va fortement diminuer à partir de 2015-2020. Le Comité d'expansion économique des Mauges, au sud du Maine-et-Loire, a mené également une étude sur ce thème, avec l'université de Nantes et l'appui méthodologique de l'OREF.

Enfin, également à l'occasion de l'appel d'offres du programme européen EQUAL, un groupe de projets interinstitutionnel a été constitué. Il associe, en liaison étroite avec l'OREF, les Chambres de commerce et des entreprises (dont l'intérim) d'une part, des organismes techniques ou d'études, d'autre part (INSEE, ANPE, ASSEDIC, Centre régional associé au CEREQ, services d'études de la DRTEFP...). Le partenariat de diffusion est prévu avec le CESR et la COPIRE, c'est-à-dire les partenaires sociaux et le monde socio-économique.

Huit sujets d'études ont été retenus, des projections démographiques par métier et secteur (INSEE) à la situation des plus de 50 ans par rapport à la

formation continue, aux préretraites et à la santé des travailleurs âgés (DRTEFP), en passant par le vieillissement des handicapés au travail ou des monographies locales. Ces thèmes sont un support de mobilisation des partenaires, l'occasion de mettre en valeur les actions menées dans des entreprises s'associant au projet, et un moyen de construire une expertise régionale, de former des personnes capables d'intervenir sur ces sujets lors de rencontres locales. L'essentiel étant la mobilisation des opérateurs, employeurs et employés, décideurs publics, gestionnaires de fonds.

Il y a là une démarche dont le caractère peut être souligné : une initiative technique qui s'est élargie aux entreprises et aux partenaires sociaux.

Aquitaine

L'Aquitaine s'oriente vers une réflexion de prospective régionale, qui s'appuierait sur trois entrées thématiques et un "bouclage" d'ensemble.

Les travaux concernant le pilotage des moyens de formation de toute nature à travers le PRDF (Plan régional de développement des formations) vont devoir intégrer, mieux encore qu'ils ne l'ont fait jusqu'à présent, la formation professionnelle des personnes entrées dans la vie active avant l'accélération de l'élévation du niveau de sortie de la formation initiale (deuxième moitié de la décennie 1980-1990), c'est-à-dire des personnes de plus de 35 ans, parmi lesquelles les actifs faiblement qualifiés sont nombreux, l'effet d'élévation de l'accès à la qualification n'intervenant que depuis moins de quinze ans.

La deuxième entrée touche la question des disparités territoriales, en particulier à travers les diagnostics locaux en cours d'élaboration et à conduire. L'appréciation des différentiels des remplacements prévisionnels des actifs dans les zones d'emploi devra être menée dans ce cadre et impliquera une sensibilisation croissante des acteurs à la mobilisation des ressources de l'ensemble de la population et non pas seulement des plus jeunes.

En troisième lieu, les approches sectorielles (déclinaisons annuelles des contrats d'objectifs et analyses prospectives à moyen terme des besoins en formation par "groupes formation-emploi" de spécialités) vont devoir intégrer plus nettement la question de la gestion des "hauts de pyramides" de certaines professions, pour lesquelles il pourrait apparaître que la gestion des travailleurs âgés et leur remplacement constituent des enjeux de développement ¹.

(1) Contrats élaborés entre l'État, la région et la ou les branches professionnelles du secteur sur les objectifs de formation, avec la participation des représentants des ministères chargés de la formation professionnelle et ayant autorité académique.

Les trois entrées qui précèdent appelleront un "bouclage" d'ensemble, en particulier pour tenir compte des effets de concurrence entre professions qui commencent à se manifester à travers les relations entre les employeurs et les dispositifs d'orientation. La récente saisine du Conseil économique et social régional d'Aquitaine, sur le thème "Évolutions démographiques en Aquitaine : quels enjeux pour les politiques régionales et locales ?", apportera très certainement les premiers éléments nécessaires à ce "bouclage".

La démarche de l'Aquitaine est donc d'un ordre différent de celles des deux autres régions analysées : l'initiative est d'abord de niveau régional, elle s'appuie sur les dispositifs de concertation et de programmation pour développer la problématique du vieillissement. Les branches professionnelles (qui ne sont qu'une partie des partenaires sociaux) sont consultées tout au long de ces processus ; les organismes techniques sont sollicités en tant qu'opérateurs ; les partenaires sociaux sont mobilisés au sein du CESR et le seront sans doute plus encore à l'issue de la saisine en cours.

Des pistes d'action

Avec quelques précautions, il est possible d'extraire des expériences régionales présentées des éléments de portée plus large, voire d'envisager les modalités selon lesquelles la problématique du vieillissement de la population active pourrait s'intégrer aux travaux portant sur la prospective des métiers et des qualifications. Nous en proposons quelques-unes.

- *Adapter les dispositifs publics*

La diversité des acteurs impliqués, et la réalité des freins rencontrés, constituent autant d'éléments qui plaident en faveur d'une rationalisation des approches selon deux axes qui concernent les cadrages généraux, les approches locales.

La fonction centrale du PRDF

Loin de leur appellation de 1993 un peu restrictive – car marquée par le transfert aux régions de la gestion de l'essentiel des actions de formation en faveur des jeunes sans qualification –, les PRDF sont désormais étendus à tous les âges et toutes les voies de formation. En particulier, la formation continue des adultes – dont on sait que les plus âgés sont en partie exclus – peut désormais s'inscrire parmi les orientations fortes des révisions des PRDF en cours.

Ainsi, si les PRDF s'élargissent de la première professionnalisation dans la formation initiale à la prise en compte des conditions de l'activité des plus âgés, ne devrait-on pas alors aller jusqu'à préconiser un "PRDFJA", réunissant les actions concernant les jeunes et les âgés (de 7 à 77 ans) ? Le débat doit au moins être ouvert, y compris en référence aux politiques menées envers les salariés d'entreprise (engagements de développement de la formation par exemple) et aux réflexions conduites dans le cadre des contrats d'objectifs, négociés avec les branches professionnelles. La convergence de ces différents dispositifs est en cours – les contrats d'objectifs et les PRDF doivent par exemple être étroitement reliés –, mais une formalisation de cette articulation, mettant en évidence l'impact de la gestion des âges à la fois sur les besoins en formation en emploi et hors emploi, serait nécessaire. Plus largement, les PRDF et leurs actualisations futures doivent donner lieu, de façon explicite, à des travaux de prospective régionale sur l'allocation des ressources humaines.

Des approches locales à inscrire dans le long terme

Les diagnostics locaux sont légion sur les territoires, citons seulement les plans locaux pour l'emploi (pour le service public de l'emploi), ceux des régions (pour leurs programmes de formation), les travaux des agences locales pour l'emploi, pour les CLI (Commissions locales d'insertion), les PDI (Plans départementaux d'insertion), sans parler des PDITH (adaptation des PDI pour les travailleurs handicapés), les programmes des ASSEDIC...

Une méthodologie sinon commune, du moins partagée, serait la bienvenue, qui prendrait en compte les besoins de renouvellement à moyen terme, en raison des départs à la retraite, et non plus seulement les besoins à court (ou très) court terme, en fonction des impératifs conjoncturels⁵⁹. Ceci suppose de s'accorder sur un mode de mobilisation des informations, soit par public (services de l'État), soit par besoins d'emploi (régions), soit par branches, soit par métiers (ANPE), ainsi que sur une nomenclature qui puisse prendre en compte les données de l'emploi, du chômage, des formations initiales et des formations continues⁶⁰.

(59) Une importante réflexion sur ce point a été conduite les 13 et 14 décembre 2001 à Toulouse, par des représentants du réseau des OREF, à l'invitation du CARIF-OREF Midi-Pyrénées.

(60) Dans ce domaine, l'acquis de l'approche en GFE utilisée en Bretagne, Pays de la Loire, Aquitaine et Midi-Pyrénées peut retenir l'attention.

L'horizon temporel devrait articuler les impératifs de court terme (politique d'emploi), de moyen terme (formation continue, gestion des ressources humaines) et de long terme (formation initiale, démographie des territoires et des entreprises). L'essentiel serait que ce soit le long terme qui pilote le court terme et non l'inverse ; mais il s'agit là d'une petite révolution.

• *Intégrer l'âge dans les outils d'évaluation*

Les modalités de contractualisation entre les pouvoirs publics et les organismes de formation et d'insertion prennent en compte, en termes d'âge, essentiellement les "moins de 25 ans" et les autres ⁶¹. L'intégration de la notion d'actif âgé dans les dénombrements des actions est un préalable nécessaire à la prise de conscience : "on ne voit que ce que l'on mesure".

Il faut mener une action à large spectre. Dans tous les cas, l'action menée touche à de nombreux aspects, et elle est intersectorielle. Ceci est fondamental, compte tenu de la concurrence à l'embauche qui va se développer entre les secteurs. Seul un programme réellement interprofessionnel, donc appuyé sur une analyse des métiers, et donc sur une politique des métiers, plus que sur des politiques de branche, peut permettre de mener une action cohérente, qui pourrait s'appuyer sur un processus en cinq étapes ⁶² :

- études régionales et formation d'intervenants (INSEE, CEREQ, OREF, comités d'expansion, CESR, universités), de manière à constituer un capital de personnes capables d'intervenir sur le sujet ;
- gestion des ressources humaines, accompagnement des entreprises (entreprises, CCI, ARACT...), de manière à engager l'action au cœur du problème, celui des actifs en emploi, véritable matrice économique et culturelle de l'approche des âges ;
- adaptation des actions de formation (régions, État, GIP Qualité, AFPA...), la formation étant conçue comme un outil d'accompagnement, des orientations définies ;

(61) *En distinguant parfois les 16-18 ans, les 18-25 ans ou 18-26 ans selon les cas et la nature des dispositifs.*

(62) *Même si la mobilisation effective des entreprises s'effectue au sein des branches.*

- La mobilisation dans les régions -

- intervention sur les processus d'aide au retour à l'emploi des demandeurs âgés (ANPE, IRIS), dans la mesure où les structures d'emploi auront été préparées à garder puis à accueillir les travailleurs âgés ;
- information, diffusion (CESR, COPIRE, CARIF...), cette dimension étant transversale à l'ensemble.

Ces cinq étapes sont complémentaires. Leur mise en œuvre sera différente selon les contextes régionaux, mais chacune d'entre elles est indispensable.

La mobilisation des pouvoirs publics

Avec le développement de l'emploi depuis le milieu des années 1990 sont apparues ce que les professionnels appellent des pénuries de main-d'œuvre, mais que les pouvoirs publics et les chercheurs désignent comme difficultés de recrutement. Comme à la fin des années 1980, les créations nettes d'emploi s'accompagnent d'une persistance d'un niveau encore élevé de chômage⁶³. Les entreprises se plaignent de ne pas trouver une main-d'œuvre qualifiée immédiatement employable et dénoncent des formations mal adaptées et une faible propension à travailler de la part des salariés potentiels. De son côté, le Service public de l'emploi (SPE) a depuis longtemps fait le constat d'une imprécise définition des postes de travail offert à l'embauche et d'une tendance à sur-qualifier les offres⁶⁴. La question du développement d'autres moyens de rapprochement de l'offre et de la demande de travail que la simple confrontation des appellations de métier ou de l'intitulé des formations et des emplois proposés s'est rapidement posée. Comment faire en sorte que la forte demande des entreprises soit rapidement satisfaite sans nécessairement passer par des formations qualifiantes lourdes pour les demandeurs d'emploi, qui requièrent par nature un temps long ? Par ailleurs, comment s'appuyer sur les spécificités des territoires pour rapprocher au mieux les offres et les demandes d'emploi ?

(63) Voir plus particulièrement "Entre chômage et difficultés de recrutement", collection "Qualifications & prospective", La Documentation française, décembre 2001.

(64) Il n'est pas le seul d'ailleurs. Les entreprises de travail temporaire arrivent aux mêmes conclusions. Tout comme lui, elles ont été amenées à développer leurs propres outils d'évaluation des postes de travail des entreprises qui font appel à elles ainsi que d'évaluation des compétences des missionnaires potentiels. Cette démarche concerne au moins les plus importantes d'entre elle : Adecco, Manpower, Védior bis.

La mobilisation du Service public de l'emploi

Les plans d'action locaux visaient à l'origine (circulaire DGEFP n° 99-24 du 26 mai 1999) à structurer le Service public de l'emploi (SPE) local sur la base des bassins d'emploi. Il s'agissait d'organiser la collaboration des services déconcentrés de divers ministères (SPE et DDASS pour l'essentiel) pour avoir une connaissance approfondie et partagée du marché du travail local afin de mener des actions concertées (formation, accompagnement social...) en direction des publics prioritaires (essentiellement DELD et handicapés). "Le plan d'action local" est un document écrit qui, une fois validé par le niveau départemental, sert de référence pour définir les actions et programmer les moyens de chaque composante du SPE et de la DDASS et pour négocier avec les collectivités territoriales les actions conduites en commun. Il prend en compte l'ensemble des mesures et de dispositifs pouvant concourir à l'insertion dans l'emploi. Il doit faire l'objet de pilotage, de suivi et d'évaluation". Ces Plans apparaissaient donc comme une mesure d'organisation interne aux services concernés avec peu d'ouverture vers d'autres partenaires.

Mais, dès le mois de novembre de la même année, une nouvelle circulaire (n° 99-35) met l'accent sur les changements intervenus sur le marché du travail. Ces changements sont regroupés sous le vocable "difficultés de recrutement", voire "pénuries pour certaines professions". Il est alors explicitement fait mention de contractualisation avec les professions et d'implication des entreprises locales. Le SPE et les professions concernées doivent prendre en compte ces changements et entreprendre ensemble les efforts qui conviennent tant pour valoriser les compétences des demandeurs d'emploi et des salariés que pour restaurer l'attractivité de certains. La méthode qu'il convient de privilégier pour la réussite de ce plan d'action tient en trois points : développer la pratique du contrat avec les professions, impliquer directement les entreprises locales dans le processus de résolution et croiser différentes logiques d'intervention à court et moyen termes. La résolution de ces difficultés ne peut se limiter à des actions simples de mise en relation et de placement mais exige l'articulation d'actions de différentes natures inscrites dans les plans d'actions locaux 2000". Il s'agit donc bien de travailler à la fois l'offre de travail par des actions appropriées en direction des demandeurs d'emploi et la demande de travail par une action conjointe avec les entreprises locales.

Cette orientation a porté des fruits. Les plans d'action locaux (PAL) sont mis en œuvre dans un large partenariat avec des dispositifs variés d'un bassin d'emploi à l'autre. L'encadré 13 illustre les réalisations de ce type. L'exemple qui y est donné ne peut être considéré comme représentatif, tant les situations sont variées⁶⁵. Il est issu du document de suivi du PAL de Besançon. L'ensemble de la Franche-Comté a connu une situation plus tendue que la majorité des territoires sous l'effet de deux phénomènes. Tout d'abord, c'est une région frontalière et les actifs les plus immédiatement employables n'hésitent pas à travailler en Suisse. Ensuite, elle a connu un fort développement de l'emploi avec la mise en fonctionnement de nouvelles lignes de production par Peugeot à Montbéliard. Nombre de demandeurs d'emploi ont profité de l'aubaine, mais nombre de salariés en emploi ailleurs ont aussi intégré cette entreprise, à la recherche des avantages salariaux propres aux grands groupes. Mécaniquement, cela a accentué les difficultés de recrutement des autres secteurs d'activité économique, particulièrement dans le bâtiment (BTP) et hôtels-café-restaurants (HCR), et en général les entreprises de petite taille, notamment celles du travail des métaux. En revanche, cet exemple montre bien le travail ici accompli de modification de l'offre et de la demande de travail en partenariat avec tous les acteurs locaux et l'utilité du recours à la méthode des simulations.

(65) Voir "Les difficultés de recrutement en région : paradoxes ou contradiction", CEREQ pour la DARES, à paraître.

Encadré 13

Éléments du bilan du Plan d'action locale de Besançon

1. La relance d'une réflexion partenariale mensuelle au sein d'un pôle centré sur l'analyse des besoins et les difficultés de recrutement afférentes au secteur industriel (PAL Besançon)

• **Le travail et le partenariat** développé dans le cadre du pôle Industrie regroupant l'ANPE, la DDTEFP, le GIMM, le MEDEF, le Conseil régional, la Ville de Besançon, un consultant pour l'implantation industrielle de l'ADED, l'AFPI (organisme de formation qualifiant et pré-qualifiant dans les métiers de l'industrie), l'AFPA (secteur de l'industrie, de l'informatique), la FRATE (en tant que coordonnateur de la plate-forme d'insertion en entreprise des demandeurs d'emplois de longue durée cherchant un emploi dans le secteur de l'industrie, du commerce, des services aux personnes), a permis de favoriser, dans et pour le secteur industriel, le recrutement d'une trentaine de demandeuses d'emplois, non qualifiées et à la recherche d'un emploi dans le tertiaire, ou justifiant d'une qualification de niveau V dans le secteur tertiaire, et ce, lors de deux recrutements en nombre au sein de deux entreprises bisontines.

• **Cette action conjointe** a nécessité la renégociation de critères de recrutement fixés initialement par les employeurs, et pour ce faire (dans l'un des cas) l'évaluation fine des aptitudes nécessaires pour tenir les postes de travail, ainsi que la mise en place d'évaluations d'aptitudes des demandeuses d'emploi du secteur tertiaire.

• **Outre la mobilisation des entreprises** – et en leur sein – que ces actions supposent, on notera, à titre d'exemple, que pour permettre le recrutement de 10 femmes dans l'industrie sur la base de critères d'accès à des postes de travail renégociés, il a été nécessaire d'évaluer une soixantaine de femmes demandeuses d'emplois ; que 20 sur les 60 femmes avaient les aptitudes requises alors qu'elles n'avaient jamais travaillé dans ce secteur professionnel ; et que 10 seulement ont accepté l'emploi. On notera également que 60 femmes sur les 100 présentes aux informations collectives de présentation de l'entreprise, des postes et des conditions de travail ont souhaité participer aux évaluations de leurs aptitudes à tenir les postes de travail considérés, alors qu'initialement 160 avaient été invitées à participer à une présentation de l'entreprise considérée et des postes de travail ainsi offerts.

• **Les motifs principaux de refus** ont porté sur le fait que le travail proposé était éloigné de Besançon et de plus posté ; ce qui induisant tant un problè-

me de déplacement qu'un problème de garde d'enfants. Les coûts afférents à cette garde ont été mis en balance au regard des salaires proposés.

2. Le travail et le partenariat développés dans le cadre du pôle Industrie a également favorisé l'organisation du Forum initié par le GIMM

- **Sur la zone de Besançon**, 243 postes ont été proposés par les employeurs de l'industrie mécanique et de la métallurgie ; 40 % d'entre eux correspondaient à des postes pas ou peu qualifiés pouvant être pourvus directement ou suite à la mise en place de formations d'une durée moyenne de 6 mois permettant l'adaptation des demandeurs d'emplois au secteur professionnel et aux postes considérés. Dans la réalité, aujourd'hui un quart des postes de travail proposés dans le cadre de ce Forum ont donné lieu à des recrutements directs, soit 60 embauches.

- **Pour les autres postes**, et jusqu'à la fin de l'année 2001, des visites communes GIMM-AFPI et ANPE dans les entreprises considérées seront initiées. Les objectifs de ces visites étaient de relever les besoins des entreprises en matière de recrutement ; de connaître de façon plus précise les tâches afférentes à la tenue de ces postes de travail affichés comme susceptibles de donner lieu à des recrutements ; de connaître de façon plus précise les critères de recrutement de ces entreprises et les mettre en parallèle avec les exigences nécessaires à la tenue des postes de travail proposés ; de "renégocier" ces critères de recrutement lorsque cela s'avère possible ; de présenter aux employeurs du forum les dispositifs et les moyens existants en matière d'aide à la formation et à l'intégration dans l'entreprise, tant des salariés occupant des postes peu qualifiés (promotion interne), que des demandeurs d'emplois présentant les aptitudes requises pour travailler dans l'industrie. Sur cette base, envisager les formations à mettre en place en tenant compte (dans le même temps) des profils d'aptitudes des publics qui s'étaient inscrits sur les stands de formation le jour du Forum.

D'ores et déjà, une formation-adaptation, dans l'industrie, aux postes de travail peu qualifiés a été mise en place. Elle a démarré en juillet 2001. Bon nombre des demandeurs d'emploi intégrés dans cette formation sont des demandeurs d'emplois qui étaient présents le jour du Forum. À l'automne, une formation d'opérateurs fraisage-tournage sur commande numérique (pas de niveau requis) et une formation d'opérateurs-régleurs sur presse à découper et à emboutir (niveau V requis : CAP tout secteur) démarreront sur le même principe : intégrer en majorité des demandeurs d'emploi présents sur le Forum.

- **Les candidats à ces formations** seront évalués sur leurs aptitudes à faire preuve d'une attention soutenue ; d'un raisonnement par comparaison (sens de l'observation) ; d'une déduction (anticiper ce que va produire l'acte ou

geste professionnel que l'on va faire) ; de facilité à se repérer dans l'espace (lecture de plan...) ; de compréhension des consignes données oralement ; d'une capacité à la lecture de consignes écrites ; d'une aisance dans la transmission des informations orales comme d'informations écrites ; de capacité à résoudre des problèmes d'arithmétique et à effectuer les opérations

Le recrutement par simulation

Développée par l'ANPE, la méthode de recrutement par simulation est née d'une interrogation sur ce que les employeurs mettent derrière le terme "d'employabilité". Il s'agit d'amener les demandeurs d'emploi à identifier et à développer leur "employabilité", mais de manière contextuelle. C'est à partir de situation concrète de travail que les capacités individuelles sont testées. La méthode comporte cinq étapes principales avec des engagements réciproques de l'ANPE et de l'entreprise concernée.

La première consiste en une définition de la problématique de recrutement. L'entreprise doit définir au mieux l'ensemble des connaissances générales et techniques à mobiliser pour réaliser le travail attendu. Elle doit aussi formaliser les comportements qu'elle estime à la fois nécessaires pour garantir des relations conformes aux attentes de ses clients et requis par sa propre organisation. On est ici dans une démarche proche d'une démarche qualité. Elle doit enfin décrire quelles sont les "habiletés" inhérentes à l'individu que le postulant doit démontrer : robustesse physique, souplesse... Peuvent ainsi être définis les "critères-clés" du recrutement, tant en termes de connaissances indispensables que de capacités d'adaptation individuelle au poste de travail et sociale à l'organisation propre de l'entreprise.

La deuxième étape est celle du choix du mode de sélection. Il peut être celui d'une mise en situation de travail ou passer par une simulation par analogie. Si cette deuxième option est retenue, l'ANPE s'engage sur une proposition de service visant à la définition des analogies et des outils d'évaluation afférents. C'est la troisième étape.

Les simulations sont construites à partir de la situation de travail. Ensemble d'exercices souvent ludiques, elles doivent permettre d'observer et de mesurer les "habiletés" requises pour le poste. Elles s'ap-

puient sur du matériel analogue à celui du type de poste à pourvoir, des documents d'animation, des grilles d'observation, le relevé des résultats individuels des notices de correction des exercices. L'ensemble de ce matériel est validé par l'entreprise et elle donne son avis sur la pondération des critères.

La quatrième étape va consister à l'étalonnage de ce matériel. À ce stade, l'entreprise s'engage à ne recourir qu'à cette seule méthode comme moyen de recrutement. L'ANPE est ainsi sûre que ses efforts seront profitables à des demandeurs d'emploi. Cette étape est aussi un moment fort de la méthode car l'étalonnage s'opère avec le concours de salariés déjà en place et maîtrisant le poste à pourvoir. Il s'agit d'établir pour chaque critère une grille de notation basée sur les résultats obtenus par ces salariés et de définir un résultat attendu pour mesurer si le futur candidat démontre "l'habileté" nécessaire au poste de travail.

La cinquième étape réside au déroulement du recrutement lui-même du premier entretien avec les agents de l'ANPE jusqu'à l'entretien d'embauche définitif après le passage (réussi) des simulations et un éventuel complément de formation à des techniques peu ou mal maîtrisées par le candidat. Outre le fait d'amener à l'emploi des demandeurs qui a priori ne manifestaient pas les qualités requises via les critères traditionnels (formation, expérience...), cette méthode constitue un outil de suivi des demandeurs recalés et une mesure de la transférabilité de leur capacité d'un emploi à un autre.

Depuis 1995, 200 opérations de ce type ont été menées et ont abouti à 12 000 recrutements (à la fin 2001). Il est clair que cette méthode est surtout applicable dans les cas d'opérations importantes ou répétitives de recrutement. Elle est donc plutôt réservée à des entreprises de taille importante, et s'appliquerait plus difficilement à des activités principalement effectuées par de petites entreprises. Mais elle permet réellement de remettre en emploi, et de façon relativement durable semble-t-il, des individus depuis longtemps écartés du marché du travail. Elle permet aussi de faire prendre conscience aux entreprises de la diversité des ressources en main-d'œuvre dont elles peuvent disposer. Le cas notoire est celui des chantiers navals de Saint-Nazaire où la méthode a permis à des femmes d'intégrer les métiers de la soudure, traditionnellement considérés comme uniquement masculins.

Conclusion

L'avenir n'est pas écrit. Il n'est même pas complètement enraciné dans les comportements passés. Dans la première partie, on a montré que si une baisse du nombre d'actifs est inéluctable dans les années à venir, celle-ci peut se produire à très court terme, 2005, ou dans un délai plus lointain, après 2010 mais certainement avant 2020. Cette incertitude quant à la date exacte du retournement renvoie aux attitudes des acteurs concernés et à leur rapport à l'activité.

Dans la deuxième partie, on s'est attaché à décrire les comportements respectifs de ces différents acteurs et leur évolution. Il apparaît ainsi que des marges de manœuvres existent bel et bien pour reculer l'échéance inexorable. Dans des proportions certes faibles, le taux d'activité des plus jeunes générations peut être augmenté essentiellement par le développement de l'alternance. Mais il peut aussi augmenter "naturellement" sous l'effet de l'appel du marché du travail. La fin des années 1990 est marquée par l'arrêt du taux de croissance de la scolarisation du fait des opportunités qu'offrait le développement de l'emploi. La possibilité d'un emploi en alternative d'un prolongement des études, qui apparemment pour beaucoup de jeunes semble être une position d'attente, incite certains à se porter sur le marché du travail avant même la fin du cursus entamé.

La situation des plus de 55 ans est plus complexe à analyser. La faiblesse du taux d'activité à ces âges est le fruit de plusieurs facteurs. Tout d'abord, depuis les années 80, il y a un véritable consensus social plus ou moins explicite pour des retraits prématurés de l'activité. Sur la base d'une analyse rapide du fonctionnement du marché du travail et des besoins des entreprises, il est considéré que si les plus anciens deviennent inactifs cela a un effet mécanique sur l'emploi des jeunes, qui peuvent se porter sur les emplois ainsi libérés. Les générations concernées, nées dans les années 1930 à 1950, y voient l'opportunité

d'un repos parfois nécessaire suite à une vie de travail bien souvent éprouvante, physiquement notamment. Les entreprises y voient le moyen d'un allègement de la masse salariale dans la mesure où une part notable de la rémunération est liée à l'ancienneté. Cela leur permet d'autre part de faire l'économie d'une réflexion sur leur organisation du travail et la manière dont elles organisent la collaboration entre les générations. Les pouvoirs publics atténuent ainsi les risques de tensions sociales en cas de licenciements massifs. Mais, sous l'effet du durcissement des conditions d'accès à la retraite au taux plein, d'une entrée plus tardive des femmes sur le marché du travail ou d'une propension plus forte à la cessation d'activité aux âges de la maternité, d'une amélioration globale des conditions de santé et de l'allongement de l'espérance de vie, mais aussi des difficultés de recrutement, les taux d'activité aux âges les plus avancés ont tendance à augmenter depuis quelques années.

Si l'on analyse la situation à partir du taux d'emploi, il apparaît que les marges de manœuvre sont plus larges. Mesurée par cet indicateur, il apparaît que près de la moitié de la population en âge de travailler est hors l'emploi. Tout particulièrement, le nombre de demandeurs d'emploi encore élevé constitue une réserve potentielle forte.

La situation n'est pas homogène selon les secteurs d'activité, le type d'employeur, les professions ou les territoires. Dans la troisième partie, on a tenté de cerner cette complexité. Des secteurs comme le commerce, l'hôtellerie-restauration, l'informatique, du fait d'un développement récent ou de par leur mode de gestion de la main-d'œuvre, ont des effectifs moins âgés. D'autres secteurs, ayant connu un développement fort dans les années 1970, période de fort recrutement comme par exemple les banques et une partie de l'administration, notamment l'éducation nationale, ont des effectifs très vieillissants. Mais qu'il s'agisse d'opérer un renouvellement d'actifs vieillissants ou de continuer un mode de gestion largement assis sur le turn-over des effectifs, l'ensemble des secteurs d'activités économiques va se retrouver en concurrence pour le recrutement de la main-d'œuvre. Le problème du relèvement des taux d'activité pour faire face à la réduction du nombre d'actifs les concerne donc tous. La concurrence va donc être forte et certains risquent d'être confrontés à une réelle pénurie de main-d'œuvre. Les tensions qui vont apparaître vont générer un autre type de concurrence, entre les territoires celle-là. Certaines régions entrent déjà dans une dynamique de déclin par manque de

main-d'œuvre et s'exposent à voir les entreprises se délocaliser dans d'autres régions à la recherche de la main-d'œuvre nécessaire.

Quelle stratégie vont adopter les acteurs ? Une stratégie de coopération ou un repli sur soi ? Des régions tentent de mobiliser l'ensemble de leurs acteurs pour des stratégies coopératives. Mais qu'en sera-t-il des autres ? La tentation ne sera-t-elle pas, en fonction du rapport de force, i. e. de leur puissance économique potentielle, d'attirer la main-d'œuvre sans se préoccuper de la dynamique globale ? Pour éviter un affrontement qui ne fera pas dans une logique gagnant-gagnant, trois ensembles d'actions semblent devoir être rapidement engagés, actions qui appellent toutes un large consensus social.

Il faut rompre avec les pratiques de cessation anticipée d'activité. Sans sous-estimer l'impact que pourrait avoir un accroissement du taux d'activité des jeunes via une autre articulation entre temps de formation et temps de travail, par le développement de l'apprentissage ou par une réelle organisation de la formation tout au long de la vie, sans sous-estimer les mesures à prendre pour faciliter le travail féminin (garde d'enfants, articulation repensée des temps sociaux...), il apparaît que la marge de manœuvre la plus importante est du côté des seniors. Les âges moyens de départ à la retraite sont pour beaucoup de professions largement inférieurs à 60 ans : de moins de 55 ans pour certaines professions plus ou moins réglementées à une fourchette comprise entre 55 et 59 ans pour la majorité des autres. Il s'agit bien de faire en sorte que la majorité des personnes encore employables puissent rester en activité jusqu'à l'âge légal de la retraite. Il faut faire en sorte que puissance publique et partenaires sociaux se saisissent de cet enjeu.

Mais le maintien des plus âgés en activité suppose aussi un autre type d'action relatif aux conditions de travail. Les habitudes font que les fins de carrière se déroulent plus ou moins en "roue libre". Réputés moins performants, moins capables d'évoluer et de se former, éventuellement confrontés à des problèmes de santé, les plus anciens ont du mal à s'adapter aux conditions de travail. Un large programme de recherche et d'expérimentation devrait être lancé pour traiter de ce problème : quelle organisation du travail prôner pour maintenir les plus de 55 ans en activité et développer des coopérations harmonieuses entre générations ? Il en va aussi pour les entreprises de la conservation et de la transmission de leur savoir-faire. Si les grandes entre-

prises se penchent déjà sur ce type de problématique, si elles ont sans doute les moyens financiers pour éventuellement développer des expérimentations, il n'en va pas de même de l'immense majorité des PME. Une collaboration entre l'État et les organisations professionnelles semble s'imposer pour traiter ce problème.

Enfin, la question de l'immigration va inévitablement se poser. Les mesures proposées ci-avant ne permettront sans doute pas de régler complètement et pour une longue période le problème. Mais il vaudrait mieux qu'elle soit posée à froid et dans toute sa complexité. Cette question se pose différemment selon le type de profession. Les tentatives de réouverture des frontières pour des personnes hautement qualifiées, les infirmières récemment, les informaticiens à la fin du siècle dernier, n'ont pas eu tous les effets escomptés et ce dans tous les pays qui ont pris une telle option. Il est à craindre que les tensions soient d'autant plus vives pour ces types de profession que peu ou prou nos voisins rencontrent les mêmes difficultés et se tournent eux aussi spontanément vers l'immigration. Certes des solutions sont déjà mises en œuvre par l'ouverture plus large de l'enseignement supérieur à des étudiants étrangers. Mais ceci demande du temps et entre partiellement en contradiction avec le besoin de développement des pays d'origine de ces étudiants. La solution pour de telles professions semble consister en une meilleure planification des formations malgré toutes les difficultés que l'on rencontre dans ce type d'exercice (qu'on se souvienne des informaticiens).

La question se pose différemment pour les emplois moins qualifiés ou réputés tels. L'immigration est là plus aisée et les candidats forts nombreux. Elle se pose de manière d'autant plus pressante que l'actuelle population immigrée vieillit elle aussi. Mais surtout elle se pose parce que nous risquons de voir se creuser un écart croissant entre la structure des jeunes sortants du système éducatif et la structure des emplois proposés. Les jeunes sont de plus en plus formés et s'attendent à intégrer des emplois correspondant à leur niveau de formation. Or, les projections d'emploi disponibles indiquent effectivement un développement des emplois qualifiés mais aussi, de manière moins attendue, un développement quantitatif des emplois non qualifiés. Et ce pour des activités que les jeunes Français issus de l'immigration passée tendent à délaisser. C'est le cas, classiquement, pour les métiers du BTP, du HCR mais aussi pour beaucoup d'emplois industriels ou encore pour les agents d'entretien, les agents de sécurité ou

encore les employés de maison. En l'absence d'une politique d'immigration pensée en amont, on risque de se trouver devant de réelles pénuries ou, en dernier ressort, d'être exposé au risque d'une ouverture des frontières incontrôlée. Ce dernier risque n'est pas à sous-estimer.

Mais avant toute chose, il apparaît clairement que la ressource immédiate est du côté des demandeurs d'emplois. Ceux-ci constituent un potentiel plus directement mobilisable puisque qu'ils cherchent un emploi. Il faut donc développer des actions leur permettant un retour à l'emploi. Certes la panoplie des mesures visant à leur réinsertion est déjà conséquente. Mais il apparaît que des actions spécifiques en collaboration avec notamment les branches d'activité économiques les plus concernées par le vieillissement de leurs actifs à court terme pourraient (devraient) être développées : remise à niveau des demandeurs d'emploi sur des métiers préalablement définis par les acteurs économiques à la charge de l'État contre promesse d'embauche sur des emplois durables.

Annexes

Annexe 1

Liste des membres de l'Atelier 1 "Effets démographiques sur les métiers et les qualifications

Président

Michel AMAR, *chef du département Métiers et Qualifications, DARES, ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité*

Rapporteurs

Christine AFRIAT, *rapporteur général du groupe "PMQ", Service des affaires sociales, Commissariat général du Plan*

Jean-Marc GRANDO, *chargé de mission, CEREQ*

Robert PIERRON, *conseiller technique chargé du pôle Formation-Jeunesse, Conseil régional d'Aquitaine*

Lucile RICHEL-MASTAIN, *chargée d'études, DARES, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*

Membres

Jean-Louis BESNARD, *UNSA*

Didier BLANCHET, *chef du département de l'Emploi et des Revenus d'activités, INSEE*

Gérald BOGARD, *AFPA*

Hubert BOUQUET, *ORFE du Centre*

Dominique COLLET, *directeur "Emploi-Formation", Chambre régionale de commerce et d'industrie d'Île-de-France*

Francine DERAMBURE, *Direction générale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Sous-direction de la politique des formations de l'enseignement général, technologique et professionnel (POFEGTP), ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales*

- Annexe 1 -

Arnaud DU CREST, *directeur de CARIF-OREF, Observatoire régional de l'emploi et de la formation, Région Pays de la Loire*

Philippe Germain, *Observatoire national des métiers de l'animation et du sport, ministère de la Jeunesse et des Sports*

Christine GUEGNARD, *chercheur, université de Bourgogne/IRÉDU*

Maryse HUET, *UCC-CFDT*

Gérard LOBJEOIS, *secrétaire général, Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance*

Laurence MARTIN, *FO*

Sylvie MARTIN-PERNOT, *CFCT*

Odile MENNETEAU, *Direction des relations sociales, MEDEF*

Mahrez OKBA, *Département Métiers et qualifications, DARES, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*

Maurice OURTAU, *LIRHE-CNRS, université des Sciences sociales*

Arnaud PARIENTY, *FSU*

Nicolas PROKOVAS, *département Études et statistiques, ANPE*

Romain ROUSSEL, *Direction de la sécurité sociale, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*

Claude SEIBEL, *président du groupe "PMQ"*

Jacqueline VEYRAT, *chef du bureau de l'environnement social et de l'emploi, Direction générale de l'industrie des technologies de l'information et des Postes, ministère délégué à l'Industrie*

Annexe 2

Taux d'activité et taux d'emploi par âge et genre de pays de l'OCDE en 2000

	Taux d'activité (H & F)			Taux d'emploi (H & F)			Taux d'activité des 15-64 ans		Taux d'emploi des 15-64 ans	
	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	Homme	Femme	Homme	Femme
Allemagne	52,5	86,5	44,7	48,4	80,2	38,6	81,1	63,2	74,8	57,7
Australie	69,0	80,5	49,0	60,5	76,5	47,1	82,0	65,5	76,6	61,6
Autriche	56,1	85,3	31,4	52,5	81,6	29,2	80,1	62,5	76,2	59,7
Belgique	35,7	82,8	25,9	30,3	77,9	25,0	73,8	56,6	69,8	51,9
Canada	64,4	84,8	51,2	56,3	79,9	48,4	82,1	70,5	76,3	65,8
Corée	31,8	75,2	59,2	28,5	72,4	57,6	76,9	51,8	73,3	50,1
Danemark	71,9	87,9	56,9	67,1	84,3	54,6	84,0	75,9	80,7	72,1
Espagne	48,2	77,1	40,7	35,9	67,8	36,8	79,1	51,8	71,4	41,1
États-Unis	65,9	84,1	59,2	59,8	81,5	57,7	83,9	70,8	80,6	67,9
Finlande	50,6	87,9	46,6	39,8	80,9	42,3	76,5	72,0	69,4	64,5
France	29,5	86,2	37,2	23,3	78,3	34,2	74,4	61,7	68,1	54,3
Grèce	38,1	77,6	40,6	26,9	70,2	39,0	77,1	49,7	71,3	41,3
Hongrie	39,0	77,4	22,9	34,3	73,0	22,2	68,0	52,7	63,3	49,7
Irlande	51,6	78,5	46,3	48,2	75,3	45,2	79,1	55,7	75,6	53,3
Islande	71,6	92,2	85,7	68,3	90,6	84,2	89,8	83,3	88,2	81,0
Italie	38,1	74,2	28,6	26,1	67,7	27,3	73,8	46,2	67,6	39,3
Japon	47,0	81,9	66,5	42,7	78,6	62,7	85,2	59,6	81,0	56,7
Luxembourg	34,0	79,8	27,6	31,8	78,2	27,2	76,4	51,7	75,0	50,0
Mexique	51,8	69,3	53,5	49,6	68,3	52,8	85,8	41,2	84,0	40,0
Norvège	64,7	87,6	68,0	57,7	85,2	67,1	84,8	76,5	81,5	74,0
Nouvelle-Zélande	63,0	82,3	59,9	54,7	78,6	57,2	83,2	67,5	78,0	63,5
Pays-Bas	72,2	83,6	38,6	68,4	81,7	37,9	83,9	65,7	82,1	63,4
Pologne	37,8	82,4	31,3	24,6	71,0	28,4	71,7	59,9	61,2	48,9
Portugal	45,8	84,7	53,5	41,9	81,9	51,7	78,8	63,6	76,2	60,4
Tchèque	46,1	88,4	38,2	38,3	81,6	36,3	79,4	63,7	73,6	56,9
UK	69,7	84,1	52,8	61,5	80,4	50,5	84,3	68,9	79,1	65,5
Suède	52,3	88,1	69,4	46,1	83,8	65,1	81,2	76,4	76,1	72,3
Suisse	68,3	87,4	72,0	65,0	85,4	70,0	89,4	73,9	87,3	71,6
Turquie	41,8	59,2	36,1	36,3	56,2	35,3	76,4	27,0	71,2	25,1
Slovaquie	47,2	88,4	68,9	28,4	74,7	55,4	77,0	63,2	61,5	51,5
CEE	48,3	82,7	41,8	40,8	76,6	38,5	78,9	59,8	73,2	53,9
OCDE Euro	46,4	80,2	42,0	38,7	74,1	38,6	78,0	60,2	72,0	53,9
OCDE	51,9	80,5	51,0	45,7	76,2	48,2	81,1	61,3	76,3	57,1

Source : Les perspectives de l'emploi de l'OCDE ; taux d'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Pour l'Espagne, la Suède, le Royaume-Uni et les États-Unis, il s'agit des 16-24 ans au lieu des 15-24 ans.

Annexe 3

Projection de population active, définitions et méthodes

Pour cet exercice, l'INSEE a retenu comme définition de population active celle du Bureau international du travail. Elle regroupe les actifs occupés qui ont travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la période de référence et les actifs au chômage, sans emploi, disponibles et recherchant activement un emploi.

Pour réaliser sa projection de population active, l'INSEE a segmenté la population par âge et genre. Pour chaque strate, le taux d'activité a été modélisé en isolant une tendance de long terme et des facteurs d'inflexion : l'évolution du chômage, de l'apprentissage, des pré-retraites, l'impact de la mise en place de l'allocation parentale d'éducation de rang 2 et de la réforme de 1993 du régime de retraite. En effet, selon les hypothèses retenues pour ces divers facteurs, l'évolution de la population peut être très variable :

- par exemple, comme les apprentis sont comptés dans la population active et non dans la population scolaire, un développement plus rapide de l'apprentissage dope le taux d'activité des moins de 25 ans ;
- de même, selon la situation du marché du travail, une personne sans emploi fera, ou ne fera pas, de démarches actives de recherche d'emploi (cas du chômeur découragé). Les économistes identifient aussi un autre mécanisme, celui du travailleur additionnel : lorsque le marché du travail se détériore et que dans un ménage, un des conjoints se retrouve sans emploi, l'autre conjoint peut de ce fait sortir de l'inactivité pour limiter les pertes de revenu du ménage. Au total, on dénomme "taux de flexion" la résultante globale des impacts du taux de chômage sur le nombre de personnes qui recherchent activement du travail (ou qui abandonnent toute recherche) et par là contribuent à la variation de la population active.

Dans sa projection tendancielle, l'INSEE a prolongé les tendances sans changement institutionnel et en maintenant le taux de chômage au niveau atteint en mars 2001 (8,8 %). Concernant les salariés âgés,

elle n'a pris en compte aucune modification des règles concernant les retraites. Par contre, elle a pris en considération les réformes de 1993 qui ont d'une part modifié la durée requise pour avoir le taux plein (40 ans contre 37,5 ans précédemment) et le salaire moyen pris en compte pour le calcul des pensions, assis dorénavant sur les vingt-cinq meilleures années contre les dix meilleures auparavant. Selon des travaux de l'INSEE ¹, du fait de cette réforme le taux d'activité des salariés du privé de la classe d'âge "60-64 ans" augmenterait de 6,4 points à l'horizon 2010, soit 3,7 points du taux d'activité de l'ensemble de cette classe d'âge. L'impact de cette réforme se poursuivrait jusqu'en 2040 (+ 6 points sur l'ensemble de la période et pour la totalité de la classe d'âge).

(1) Réalisés à partir du modèle de microsimulation "Destinie" de l'INSEE.

Annexe 4

Du taux d'activité au taux d'emploi

Si le taux d'activité rapporte la population active (les actifs occupés – les personnes ayant un emploi – plus les demandeurs d'emploi) à la population en âge de travailler, un autre indicateur peut être utilement proposé : le taux d'emploi. Celui-ci rapporte les seuls actifs occupés, quel que soit leur statut, à la population en âge de travailler. Il désigne donc plus précisément l'ampleur de la main-d'œuvre potentielle disponible, nonobstant les raisons pour lesquelles telle partie de la population en âge de travailler n'est pas en emploi. De plus, il peut être affiné si l'on tient compte de la nature des emplois, en particulier en tenant compte du travail à temps partiel.

Tableau A
Classement des pays de l'OCDE
selon leur taux d'emploi (%)

1960		1999	
Finlande	75,6	Norvège	77,3
Japon	74,5	Danemark	75,1
Suède	3,0	Japon	74,4
Royaume-Uni	69,5	États-Unis	74,2
Autriche	69,4	Portugal	71,6
Allemagne (RFA)	68,8	Suède	71,5
Danemark	68,2	Pays-Bas	71,0
France	65,6	Royaume-Uni	70,4
Moyenne	64,5	Canada	69,9
Irlande	63,0	Autriche	68,3
Grèce	61,8	Moyenne	66,3
Norvège	61,5	Finlande	66,0
Italie	61,2	Allemagne	64,9
États-Unis	61,0	Irlande	63,4
Pays-Bas	59,4	France	59,1
Espagne	58,1	Belgique	56,8
Canada	57,6	Grèce	55,9
Portugal	57,2	Italie	52,8
Belgique	56,9	Espagne	51,3

Champ : Population en âge de travailler de 15 à 64 ans
Source : OCDE

Mécaniquement, le taux d'emploi est d'un niveau inférieur au taux d'activité. Il révèle ainsi des ressources potentielles pour faire face à une pénurie annoncée de main-d'œuvre. En France, selon l'OCDE, il s'établissait à 59,1 % en 1999, soit significativement en dessous du taux moyen des pays de l'OCDE : 66,3 % (cf. *tableau A*).

La grande variabilité de ces taux, plus de vingt points d'écart entre les taux les plus élevés et les taux les plus faibles, renvoie à des dimensions sociétales mettant en jeu le rapport à l'inactivité, le développement du travail féminin, le développement des formations en alternance, les mesures d'âges. Mais au-delà du niveau de ces taux, les évolutions sont contrastées. Si l'on croise le niveau atteint en 1960 et en 1999, on met en évidence six groupes de pays. La France fait partie des pays partis d'un niveau moyen et qui ont connu une baisse régulière de leur taux d'emploi. Un relèvement de ce taux demande donc un effort particulier puisque la baisse est incluse dans les pratiques depuis près de quarante ans. Une comparaison internationale sur les facteurs qui président à l'augmentation de ce taux dans certains pays, notamment ceux de la Communauté européenne, serait d'un éclairage sans doute très utile.

Tableau B¹
Évolution du taux d'emploi entre 1960 et 1999

Niveau en 1960	Diminution	Stabilisation	Croissance
Élevé	Finlande	Japon Suède Royaume-Uni Autriche	Danemark
Moyen	France Grèce Italie	Irlande	Norvège États-Unis
Bas	Espagne	Belgique	Pays-Bas Canada Portugal

Source : OCDE

En effet, si l'on regarde la chronique de ces taux sur longue période (cf. *tableau B*), au-delà de la comparaison de deux points extrêmes, il

(1) Ce tableau ne prend pas en compte l'Allemagne. Les chiffres donnés dans le tableau précédent concernent la RFA en 1960, l'Allemagne réunifiée en 1999 et ne sont donc pas strictement comparables.

apparaît que "la conjoncture économique sur le moyen terme ne semble guère avoir d'influence déterminante sur le taux d'emploi, d'autant que les mouvements conjoncturels sont loin d'avoir un impact similaire partout" (Seghin, op. cit.).

Le niveau du taux d'emploi peut être redressé de la part des emplois à temps partiel dans l'ensemble des emplois. Ce nouveau taux sera dénommé "taux d'emploi modifié". On constate alors une baisse de ce taux pour tous les pays, mais d'ampleur différentielle (cf. tableau C). Plus la part de temps partiel est importante, plus le taux d'emploi modifié s'écartera à la baisse du taux d'emploi.

Tableau C
Incidence du temps partiel sur le taux d'emploi
de quelques pays de l'OCDE

Taux d'emploi (%)		Taux d'emploi modifié	
Norvège	77,3	Norvège	69,3
Danemark	75,1	Danemark	69,4
Japon	74,4	Japon	65,5
États Unis	74,2	États-Unis	69,2
France	59,1	France	54,8
Belgique	56,8	Belgique	51,1
Grèce	55,9	Grèce	53,4
Italie	52,8	Italie	49,7
Espagne	51,3	Espagne	49,3

Source : OCDE

Plus que les autres taux, le taux d'emploi modifié montre des marges de manœuvre appréciables pour ramener des actifs potentiels dans l'activité. Il faut cependant remarquer que le temps partiel est souvent plus subi que voulu. De plus, un calcul par grands secteurs d'activité montre que le temps partiel est surtout développé dans les services et le commerce. Il correspond le plus souvent à des modes d'organisation du travail décidés par les entreprises qui peuvent apparaître incontournables. Au-delà, il reflète des modes d'organisation sociale, des choix de société qui peuvent s'avérer très difficiles à modifier. En particulier, le travail féminin est encore fortement dépendant des modes d'organisation des temps sociaux (compatibilité des temps scolaires et des horaires de travail) et des modes d'organisation sociales relatifs à l'enfance (crèche, garderie, activités extra-scolaires). Les écarts des taux d'emploi modifiés s'expliquent largement par des choix

différents dans ces domaines, auxquels il faut ajouter le poids différentiel des secteurs du commerce et des services dans les différentes économies.

Le taux d'emploi modifié montre que les réserves d'actifs sont importantes. Au premier rang, se trouvent les demandeurs d'emploi. Des actions spécifiques en leur direction permettront de desserrer les contraintes à venir. Ils constituent le premier gisement de force de travail immédiatement ou rapidement exploitable. La transformation de l'emploi à temps partiel en plein temps est une voie possible, bien que difficilement praticable à court terme. Enfin, en ce qui concerne les inactifs, des études spécifiques devraient être menées pour mettre en place les mesures susceptibles de les amener à l'activité.

Annexe 5

Présentation de l'enquête Emploi des salariés selon l'âge (ESSA)

L'enquête ESSA s'intéresse essentiellement au vieillissement de la main-d'œuvre et à sa gestion au sein des entreprises. La problématique de l'enquête peut être résumée par les questions suivantes : Quelle est la structure par âge de la population des salariés ? L'âge est-il un critère important, voire un facteur discriminant, dans la gestion des ressources humaines ? Comment les entreprises perçoivent-elles les changements démographiques susceptibles de les affecter ? Se préparent-t-elles à y faire face et, si oui, quelles stratégies se proposent-elles de mettre en œuvre ?

L'enquête ESSA porte sur les établissements du secteur privé et semi-concurrentiel non agricole de 10 salariés ou plus. Trois mille établissements ont été interrogés entre janvier et avril 2001 parmi un échantillon tiré de l'enquête trimestrielle sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) et de la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO). Son taux de réponse a atteint 61 %.

Le questionnaire s'adresse aux chefs d'établissement ou aux directeurs des ressources humaines et comporte deux volets. Les établissements ont renseigné un volet quantitatif qui leur a été transmis par courrier, puis ont répondu à un volet qualitatif lors d'un entretien en face-à-face. La collecte a été assurée par la société CSA-Conseil sondages et analyse.

Le ministère de l'Emploi avait déjà réalisé une enquête abordant les mêmes thèmes en 1991. Cependant, le mode de collecte était différent (voie postale uniquement) et le taux de réponse était de 25 %, ce qui limite très fortement les possibilités de comparaison entre les deux enquêtes.

Annexe 6

Des pénuries de main-d'œuvre très qualifiée plus ou moins marquées à moyen terme selon les modes de recrutement et de gestion

Le modèle

Dans l'exercice réalisé à partir du modèle FLIP-FAP, la DARES appréhende, à l'horizon 2010, la demande de travail par métier, donc aussi par niveau de qualification. Mais l'exercice ne dit pas s'il existe, en face, une offre de travail satisfaisante par niveau de qualification. La prévision macro-économique qui a accompagné cet exercice renseigne sur l'état global du marché du travail en 2010 (taux de chômage de 5,5 % pour le scénario "haut"). Mais on ne sait comment se décline ce taux par niveau de qualification. On sait qu'aujourd'hui, s'il est inférieur à 5 % pour les cadres et les professions intermédiaires, il est plus du triple pour les "non qualifiés".

L'exercice de simulation sur les retraites renseigne sur l'impact du choc démographique sur l'offre de qualifications. On approche ainsi des "besoins en recrutement" par professions, par qualifications. Mais cette démarche est réductrice. Elle est suffisante dans le cas "théorique" d'un métier qui s'exercerait toute une vie et qui n'embaucherait que des jeunes sortant du système éducatif. Or, cette situation ne se rencontre jamais, même si on peut s'en rapprocher dans quelques métiers de la Fonction publique et pour les médecins. Dans la réalité, les métiers ont des régimes d'alimentation très divers, certains embauchent des jeunes, d'autres plutôt des salariés expérimentés, par promotion interne ou externe, certains se caractérisent par une stabilité de l'emploi, d'autres connaissent des mobilités très fréquentes. En outre, ils peuvent être en concurrence, concurrence qui peut s'aviver si le taux de chômage baisse.

Il a donc fallu modéliser les divers flux de mobilité du marché du travail, les mobilités professionnelles au sein d'un métier et entre les métiers et les diverses formes de non-emploi (scolarité, chômage et

inactivité). Dans cet exercice, la DARES a analysé et simulé un marché du travail segmenté, non pas en 84 familles professionnelles, mais en seulement trois niveaux de qualification (les "non qualifiés" ouvriers ou employés, les autres ouvriers et les "très qualifiés", c'est-à-dire les cadres et les professions intermédiaires). De plus, du fait de la qualité de l'information disponible sur les mobilités et leurs déterminants, cet exercice a été limité à un horizon de 5 ans (2005).

Pour les prévisions de sortants du système éducatif par niveau de formation, on a retenu les résultats d'un exercice du ministère de l'Éducation. On a supposé que l'insertion de ces sortants dans le marché du travail sera à l'identique de ce qu'elle a été dans les années 90 en termes de niveau de qualification des emplois obtenus (c'est une période où il y a eu accentuation des "déclassements").

On a supposé que les actifs aujourd'hui en emploi bénéficieraient pour la période 2000-2005 de la même mobilité ascensionnelle que celle qui a été observée dans la décennie 1990-2000.

Sous ces hypothèses, on arriverait en 2005 (et encore plus en 2010) à une situation caractérisée à la fois par une pénurie de "très qualifiés", professions intermédiaires et surtout cadres, et par un taux de chômage toujours élevé pour les non-qualifiés (soit un taux de chômage de plus de 12 %, presque le double du taux de chômage prévu en 2005 par le scénario haut).

Aussi, face à cette pénurie de qualification, on est en droit de supposer que les acteurs modifieraient leurs comportements.

Les variantes

C'est pourquoi, la DARES a réalisé deux variantes en modifiant ses hypothèses sur l'insertion des jeunes diplômés du supérieur et sur la mobilité ascensionnelle.

Dans un premier temps, on a supposé qu'à l'avenir, les jeunes diplômés du supérieur souffriraient moins du "déclassement" et obtiendraient plus fréquemment et plus rapidement des postes de niveau cadre, en retrouvant la situation observée en 1989-1990, avant la récession de la première moitié des années 1990. Sous cette hypo-

thèse, la pénurie de cadres se réduit même si la situation reste tendue (taux de chômage des très qualifiés 1,6 %) et les moins qualifiés voient leur situation s'améliorer.

Dans un deuxième temps, on a supposé, en plus, que les jeunes diplômés du supérieur qui étaient arrivés sur le marché du travail au cours de la période 1990-2000 étaient reclassés ¹.

Dans ce cadre, on arrive à une situation plus équilibrée où le taux de chômage par niveau de qualification varie de 8% pour les "non qualifiés" à 4,6% pour les "très qualifiés".

Ce travail, qu'on ne peut considérer comme une prévision du taux de chômage par niveau de qualification en 2005 mais comme un exercice heuristique ² permettant de souligner les enjeux, les problèmes qui peuvent affecter le marché du travail, permet d'illustrer les degrés de liberté qu'introduit une mobilité plus active, accompagnée par un effort de formation, ou une politique de recrutement différente.

(1) On peut supposer que ce classement s'opérerait sous l'effet combiné des tensions futures du marché du travail et d'une politique de formation continue à destination de cette population.

(2) Seules deux variables concernant les diplômés supérieurs ont été réalisées ici. Il est évident que d'autres exercices, concernant d'autres populations (les plus de 40 ans faiblement diplômés, par exemple) auraient pu être réalisés.

Annexe 7

Perspectives d'emploi liées à des créations de postes et aux départs en retraite

	Emploi 2010	Sur l'ensemble de la période 2000-2010		
		Créations nettes d'emploi (milliers)	Besoin de remplacement lié aux départs en traite (milliers)	Taux de croissance de l'emploi (%)
A0-agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	443	- 171,4	165,5	- 27,9
A1-maraichers, jardiniers, viticulteurs	265	- 31,8	58,5	- 10,7
A2-techniciens et cadres de l'agriculture	66	6,0	11,0	10,0
A3-marins, pêcheurs	35	- 1,2	5,5	- 3,4
B0B3-ouvriers non qualifiés du bâtiment	299	- 24,2	52,0	- 7,5
B1B2B4B5-ouvriers qualifiés du bâtiment	1 014	31,4	280,0	3,2
B6B7-techniciens et cadres du bâtiment	299	12,1	89,5	4,2
C0-ONQ de l'électricité et de l'électronique	59	- 7,1	10,5	- 10,7
C1-OQ de l'électricité et de l'électronique	105	9,4	24,0	9,8
C2-techniciens, agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	164	13,0	38,0	8,6
D0-ONQ de la métallurgie	56	- 3,6	8,5	- 6,0
D1-OQ enlèvement de métal	181	12,5	46,0	7,4
D2-OQ formage de métal	144	4,6	38,5	3,3
D3-ONQ de la mécanique	211	0	24,0	0,0
D4-OQ de la mécanique	262	24,9	69,0	10,5
D5-ouvriers réparation automobile	255	19,8	54,0	8,4
D6-techniciens, agents de maîtrise de la mécanique	257	12,2	81,0	5,0
E0E1-ouvriers des industries de process	884	102,4	172,0	13,1
E2-techniciens, agents de maîtrise des industries de process	371	73,7	80,0	24,8
F0-F2-ouvriers du textile et du cuir	47	- 56,3	23,0	- 54,5
F1-OQ du textile et du cuir	146	- 10,1	51,0	- 6,5
F3-OQ du bois	71	3,6	20,0	5,4
F4-ouvriers des industries graphiques	91	1,5	28,5	1,7
F5-techniciens, agents de maîtrise des industries légères graphiques	55	- 5,2	22,0	- 8,6

- Annexe 7 -

G0-OQ de la maintenance	435	72,5	96,5	20,0
G1-techniciens, agents de maîtrise de la maintenance	269	11,6	71,5	4,5
H0-ingénieurs et cadres techniques industriels	148	13,8	41,0	10,3
J0J1-Ouvriers de la manutention	919	152,5	123,5	19,9
J2-conducteurs d'engins de traction et de levage	33	- 5,5	10,0	- 14,3
J3-conducteurs de véhicules	818	112,2	187,5	15,9
J4-agents d'exploitation des transports	90	11,1	27,5	14,0
J5-agents admi. et commerc. tourisme et transport	137	26,0	30,0	23,4
J6-cadres des transports et navigants de l'aviation	44	6,5	17,5	17,2
K0-artisans et ouvriers artisanaux	106	0,0	19,0	0,0
L0L3-secrétaires	868	77,5	150,0	9,8
L1-comptables	434	30,3	77	7,5
L2- employés des services administratifs	555	58,6	120,5	11,8
L4-techniciens des services administratifs	350	85,4	69,5	32,3
L5L6-cadres administratifs d'entreprise et dirigeants d'entreprise	800	229,0	163,0	40,1
M0-informaticiens	590	204,4	56,0	53,0
N0-chercheurs	427	170,2	63,0	66,3
P0-Cat. C de la fonction publique	853	- 17,4	253,5	- 2
P1-cat. B de la fonction publique	317	9,5	118,5	3,1
P2-cat. A de la fonction publique	332	15,8	113,5	5,0
P3-professions juridiques	69	9,0	9,0	15,0
Q0-employés, techn. banque	221	- 6,6	79,0	- 2,9
Q1-employés, techn. assurance	168	1,7	53,0	1,0
Q2-cadres banques-assurances	185	20,4	69,5	12,4
R0-caissiers	351	72	19,5	25,8
R1-vendeurs	773	- 34,7	130,5	- 4,3
R2R3-professions intermédiaires du commerce	991	198,2	176,0	25,0
R4-cadres technico-commerciaux	426	71,0	109,0	20,0

S0-bouchers, charcutiers, boulangers	227	- 17,9	48,5	- 7,3
S1-cuisiniers	286	69,7	35,0	32,2
S2-employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	415	68,3	37,5	19,7
S3-patrons hôtels-cafés-restaurants	230	30,0	49,5	15,0
T0-coiffeurs et esthéticiens	199	25,0	26,5	14,4
T1-employés de maison	328	71,1	73,5	27,7
T2-assistantes maternelles	1 090	448,8	152,0	70,0
T3-gardiennage et sécurité	273	50,0	42,0	22,4
T4-agenst d'entretien	1 256	182,5	275,5	17,0
T5-armée, police, pompier	397	16,0	104,5	4,2
T6-employés des services divers	126	- 1,4	33,5	- 1,1
U0-professionnels communication et documentation	235	75,9	34,0	47,7
U1-professionnels des arts et spectacles	223	29,4	21,0	15,2
V0-aides-soignants	409	40,5	100,5	11,0
V1-infirmiers, sages femmes	494	71,8	100,5	17,0
V2-médecins et assimilés	278	0	34,0	0,0
V3-professions paramédicales	353	51,3	45,0	17,0
V4-professions action sociale, culturelle, sportive	561	76,1	82,5	15,7
W0-enseignants	1 083	16,0	374,5	1,5
W1-recruteurs et formateurs	302	150,7	45,0	99,6
X0-clergé, politique	11	- 6,9	5,0	- 38,5
Ensemble	26 26	2 855,0	5 651,0	12,2,

Note de lecture : Entre 2000 et 2010, l'emploi global augmente de + 12,2 % soit une création d'environ 2,89 millions de postes. À cela, d'autres opportunités d'emploi s'ajouteront du fait du remplacement des personnes qui partiront en retraite. Au total ce remplacement, s'il est intégral devrait concerner environ 5,7 millions de postes.

Source : FLIP-FLAP et enquêtes Emploi MAS-DARES.

Annexe 8

Taux d'accès à la formation continue des salariés du privé selon la catégorie socio-professionnelle et l'âge

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
- 25 ans	ns	ns	40,6	26,1	33,4
25-29 ans	59,9	45,9	34,0	25,8	35,9
30-34 ans	63,5	49,4	29,5	24,5	35,9
35-39 ans	57,8	46,7	30,5	19,3	31,9
40-44 ans	54,4	48,5	29,7	21,7	32,7
45-49 ans	53,0	45,9	26,4	17,4	30,2
50-54 ans	50,2	41,5	24,7	12,7	27,1
55-59 ans	34,3	33,1	12,7	10,8	20,1
60 ans et +	31,9	ns	9,7	3,2	13,8
Ensemble	54,0	45,3	28,9	20,0	31,4

Champ : Salariés du privé en janvier 1999

Source : FC 2000 ; traitements CEREQ