

Note méthodologique

Le terme « senior », selon les sources, peut désigner :

- Les salariés âgés de **55 à 64** ans : comme c'est le cas dans le traité européen de Lisbonne
- Les salariés âgés de **50 à 64** ans : comme dans la plupart des statistiques publiques (Insee, Dares)
- Plus rarement, les salariés âgés de **45 à 64** ans : dans certaines mesures de la formation continue en faveur des salariés les plus âgés, par exemple.

Dans cette étude, nous précisons la tranche d'âge retenue, et nous nous référerons le plus souvent au 50-64 ans afin de comparer aux données nationales.

Les sources :

- Tableau de bord trimestriel, activité des seniors et politique d'emploi, DARES, Septembre 2009.
- Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, Insee, Juillet 2009.
- L'emploi des seniors : le défi des années à venir, Insee Bretagne, juin 2009.
- Observatoire des métiers de l'animation, Enquête âge-départs à la retraite- embauches, 2003.
- www.anact.fr / www.priorite-seniors.fr
- Les seniors et l'emploi en France, Conseil d'analyse économique, 2005.
- Faut-il faire travailler les seniors, Alain Antil, Sciences Humaines n° 5, février 2007.
- Les conditions de travail des seniors, Premières informations et Premières Synthèses, DARES mai 2004.
- Emploi et chômage des 50-64 ans en 2007, Premières Informations et Premières Synthèses, DARES octobre 2008.

L'emploi des seniors est au cœur de l'actualité : en France, l'obligation pour certaines entreprises de négocier sur ce sujet a été instituée dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, et au niveau européen, le traité de Lisbonne a fixé pour 2010 des objectifs aux pays membres sur le taux d'emploi des seniors. Avec 16% de salariés âgés de 50 ans et plus, notre branche n'est pas très éloignée de la situation nationale (23% dans la population active occupée française en 2007) compte tenu de la pénibilité du travail, de l'usure et du turn over qui touchent la majorité de nos métiers que ce soit dans les centres sociaux ou dans les établissements d'accueil de jeunes enfants.

Le contexte

La population mondiale vieillit sous l'effet de deux phénomènes : l'allongement de la durée de vie et la baisse de la fécondité. La France, même si elle a su maintenir un taux de fécondité relativement élevé (1,9 enfant par femme contre 1,4 enfant par femme en moyenne dans l'Union Européenne) n'échappera pas au vieillissement de sa population. De nombreux aspects de notre environnement socio-économique vont être bouleversés (épargne, dépense de santé, consommation ...) et notamment le système de retraite.

Le recul de l'âge de la retraite (un des plus bas d'Europe) est une réponse au déséquilibre qui va s'installer, mais il doit être accompagné par le développement de l'emploi des seniors.

L'Union Européenne s'est fixée comme objectif un taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans à 50% en 2010. En 2008, il est de 46% dans l'Union Européenne, et seulement de 38% en France.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 institue l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors avant le 1er janvier 2010.

Quels profils salariés pour les seniors

Alors que parmi l'ensemble des travailleurs français, la part des 50 ans et plus est identique chez les hommes et chez les femmes (21%), nous observons **parmi les salariés de notre branche une proportion plus élevée de seniors chez les femmes** (17% chez les femmes et 14% chez les hommes).

Les **seniors bénéficient davantage d'emploi en CDI** dans la branche comme dans la population active française d'emploi. Dans la branche, en 2008, 73% des plus de 50 ans sont employés en CDI (contre 55% des moins de 50 ans).

Ils travaillent aussi souvent à temps complet. Dans notre branche, les salariés de plus de 50 ans sont 29% à temps complet (contre 32% de leurs cadets) et dans la population active occupée, les plus de 50 ans sont 82% à temps complet et 81% pour les moins de 50 ans.

L'EMPLOI DES SENIORS

L'évolution de l'emploi des seniors

Au niveau national, comme dans notre branche, l'emploi des seniors a très peu évolué au cours des cinq dernières années.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est passé en France de 37% en 2003 à 38% en 2008. Sur la même période, il est passé de 40% à 46% sur l'ensemble de l'Union Européenne.

En ce qui concerne notre branche, on ne raisonne plus en taux d'emploi, mais en part occupée par les salariés de cette tranche d'âge parmi l'ensemble des salariés.

Ainsi en 2003, 7% des salariés de la branche (hors salariés « occasionnels »¹) étaient âgés de 55 ans et plus ; en 2008, cette proportion atteint 8%.

En ce qui concerne le profil des seniors dans notre branche, on observe :

- que les écarts entre hommes et femmes étaient déjà observables en 2003 (17% de plus de 50 ans chez les femmes contre 13% chez les hommes)

- que l'accroissement de la proportion de CDI a profité aussi bien aux salariés de moins de 50 ans (de 48% en CDI en 2003 à 55% en 2008) qu'aux salariés de plus de 50 ans (de 63% en CDI en 2003 à 73% en 2008).

- que les seniors travaillaient davantage à temps partiel en 2003 qu'en 2008.

Proportion de salariés à temps partiel		
Age des salariés	2003	2008
Moins de 50 ans	69%	68%
50-54 ans	75%	69%
50 ans et plus	80%	73%

1 Sont considérés comme salariés « occasionnels » : les salariés en Contrat d'Engagement Educatif (ou précédemment relevant de l'annexe 4 de la CCN) et/ou les salariés qui travaillent en ALSH, en CDD moins de 560 heures par an.

Les champs d'action des branches professionnelles et des entreprises

L'accord d'entreprise ou le plan d'action que doivent négocier les entreprises de plus de 50 salariés ou les branches professionnelles doit définir un **objectif global chiffré de maintien dans l'emploi** des salariés de 55 ans et plus ou de **recrutement** de salariés de plus de 50 ans. Pour atteindre cet objectif, l'accord d'entreprise ou le plan d'action doit prévoir des **actions** dans **au moins trois domaines d'action** parmi les six fixés par le décret :

domaine 1 : le recrutement des salariés âgés

domaine 2 : l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

domaine 3 : l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

domaine 4 : le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

domaine 5 : l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

domaine 6 : la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Les accords de branche et d'entreprise se développent donc dans le monde professionnel : les initiatives peuvent impacter l'allongement de l'âge moyen de départ à la retraite, la lutte contre les discriminations à l'embauche, l'identification des situations de pénibilité du travail ...

Dans notre branche, les entreprises soumises à cette obligation sont peu nombreuses (on les estime à une trentaine). Des accords sont en cours de négociations au niveau des entreprises. La négociation d'un accord de branche n'a pas débuté, mais la question des seniors fait l'objet d'une attention particulière toutes les fois qu'un accord est négocié au sein de la Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN) et que des mesures d'accompagnement sont prises en faveur de l'emploi et de la formation au sein de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).