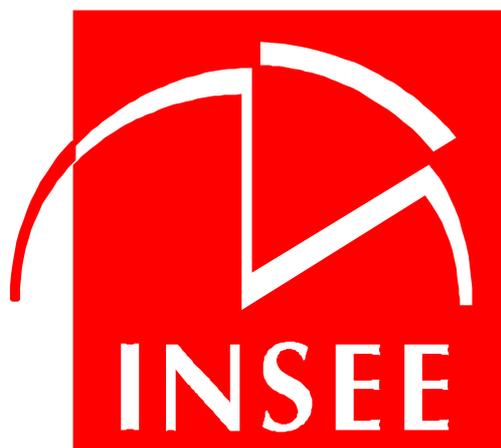


Direction des Études et Synthèses Économiques

G 2003 / 05

La situation des salariés de plus de
cinquante ans
dans le secteur privé

Patrick AUBERT



Institut National de la Statistique et des Études Économiques

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES

*Série des documents de travail
de la Direction des Etudes et Synthèses Économiques*

G 2003 / 05

La situation des salariés de plus de cinquante ans dans le secteur privé

Patrick AUBERT *

Août 2003

*Je tiens à remercier Didier Blanchet, Françoise Maurel et Sébastien Roux pour leurs conseils
et commentaires sur ce document.*

* Département des Etudes Economiques d'Ensemble - Division « Marché et Stratégies d'entreprises »
Timbre G231 - 15, bd Gabriel Péri - BP 100 - 92244 MALAKOFF Cedex

La situation des salariés de plus de cinquante ans dans le secteur privé

Résumé

A partir de données exhaustives couvrant l'ensemble du secteur privé et les grandes entreprises nationales, nous décrivons la répartition et le « poids » des salariés de 50 ans et plus parmi les différents secteurs, régions et établissements en 2000, et leur évolution au cours des cinq dernières années.

Ces salariés sont davantage représentés dans les emplois plus qualifiés, malgré leur niveau de formation initiale plus faible. Ils sont par ailleurs sur-représentés dans l'industrie, et certains secteurs particuliers, tels que la finance, les activités immobilières, les postes et télécommunications. Ils sont en revanche sous-représentés dans les secteurs de services.

Néanmoins, cette répartition traduit souvent la dynamique de l'emploi dans chacun des secteurs, plutôt que le comportement des entreprises vis-à-vis de la main d'œuvre âgée. Le flux de sortie de l'emploi est en fait plus rapide dans les secteurs industriels que dans les secteurs de services. Par ailleurs, une « sortie » de l'emploi du secteur plus rapide pour les non qualifiés que pour les plus qualifiés est observée dans les secteurs de l'industrie pour les quinquagénaires « jeunes ».

Enfin, le coût salarial moyen des travailleurs de 50 ans et plus est supérieur à celui de l'ensemble de la population, et cela d'autant plus que la qualification est élevée, même si ce coût relatif tend à diminuer pour les 50-54 ans entre 1995 et 2000.

Mots-clés : Salariés âgés; répartition sectorielle

An Overview of the Situation of Workers over 50 in the Private Sector

Abstract

Using exhaustive data covering all private sector and state-owned firms in France, we describe the distribution of workers aged more than 50, across sectors, regions and different size of plants. We also describe trends of evolution of this distribution between 1995 and 2000.

These workers are overrepresented in skilled jobs, despite their lower level of initial training. A higher share of these workers among the labour force can also be found in industrial sectors and sectors such as finance, real estate business or post and telecommunications, while services usually face a low share of older workers among the labour force.

However the share of older workers in a sector's labour force is a misleading way to interpret firms' behaviour toward older workers, since it usually stems from employment trends within this sector rather than crowding-out strategies. The flow of older workers out of employment is actually found to be larger in manufacturing industries than in service industries between 1995 and 2000. We also find evidence that unskilled workers are crowded-out faster than skilled workers for those aged 50 to 54 in manufacturing.

Finally, older workers receive higher wages than the average and this wage gap between older workers and younger ones is increasing with qualification. However, it tends to decrease between 1995 and 2000 for workers aged 50 to 54.

Keywords: Older workers; distribution across sectors

Classification JEL : J29 ; J31

I - INTRODUCTION

Le taux d'activité des plus de 50 ans en France s'élève à 36,7% en mars 2002¹. Même si ce taux est en augmentation depuis 1998 (il passe ainsi de 34,5% en mars 1998 à 36,7% en mars 2002), sous l'effet notamment de l'arrivée à la cinquantaine des générations du baby-boom (Aerts et Bigot, 2002), c'est néanmoins l'un des plus bas en Europe.

Cette faible participation des plus de 50 ans au marché du travail est l'objet de préoccupations croissantes. Perçue jusqu'ici comme un élément de politique de l'emploi et une réponse au problème du chômage, la sortie de l'activité importante des salariés âgés avait été plutôt facilitée par les politiques publiques. Les perspectives démographiques, et en particulier le problème de financement des retraites qui en résulte, ainsi que le souhait de l'Etat de se désengager des dépenses liées au faible taux d'activité des plus âgés, guident maintenant la politique publique vers un objectif inverse de maintien dans l'activité.

Cette préoccupation est notamment à l'origine de l'objectif adopté par les pays de l'Union Européenne au cours des sommets de Lisbonne (2000) et Stockholm (2001), qui visent à atteindre un taux d'emploi moyen de 70 % en 2010. Vu l'importance numérique croissante des plus de 50 ans et la faiblesse de leur taux d'emploi actuel, la remontée de ce taux semble l'une des conditions principales à la réalisation de cet objectif.

La faiblesse des taux d'activités des plus de 50 ans est un phénomène commun à l'ensemble des pays de l'OCDE et a, à ce titre, fait l'objet de nombreuses études. On peut par exemple se reporter à Bommier, Magnac et Roger (2001) pour une synthèse de la littérature théorique et empirique sur le thème de l'activité des travailleurs à l'approche de la retraite².

Les principales conclusions de cette littérature sont les suivantes : d'un point de vue descriptif, les taux d'activités des hommes âgés entre 55 et 64 ans ont décliné fortement et continûment depuis les années soixante. Cette diminution est moins nette depuis 1995, mais il s'agit là d'un effet mécanique dû à l'arrivée à la cinquantaine des générations du baby-boom, plutôt que d'une véritable modification du comportement d'activité des plus âgés. En ce qui concerne les femmes, la situation est plus complexe puisque le phénomène de cessation d'activité de plus en plus précoce est atténué par le mouvement historique d'accroissement de l'activité féminine.

Un second enseignement concerne la complexité des parcours des salariés âgés entre l'emploi et la retraite à taux plein, avec l'émergence de nombreuses catégories transitoires, chômeurs, invalides, préretraités ou emplois à temps partiel. On estime ainsi que seules quatre personnes sur dix sont en emploi en France lorsqu'elles liquident leurs droits à la retraite (Blanchet et Monfort, 1996 ; Dangerfield, 1999). De la même façon, une partie seulement des salariés âgés contraints de quitter leur emploi deviennent chômeurs, les autres s'orientant vers d'autres dispositifs tels que la perception de pensions d'invalidité, la préretraite ou la Dispense de Recherche d'Emploi.

Le recours à ces catégories transitoires varie par ailleurs d'un secteur à l'autre : le recours à la préretraite est en effet plus fréquent dans le secteur industriel, contrairement au secteur de la construction, où les salariés passent plutôt par le

¹ La faiblesse de ce taux provient du fait que sont inclus dans cette population les plus de 60 ans, majoritairement à la retraite. Si l'on ne considère que les 50 à 60 ans, le taux d'activité s'élève à 72,9% en 2000, ou si l'on distingue par sexe 80,9% pour les hommes et 65% pour les femmes. Dans tous les cas, ces taux d'activité sont près de 15 points de pourcentage en-dessous des mêmes taux pour les 40 à 50 ans.

² On pourra également se reporter à Givord (2001) pour une étude statistique et économétrique dans le cas français.

chômage ou l'invalidité, ou à celui du tertiaire, caractérisé par un passage direct du plein emploi à la retraite plus fréquent (Burrigand et Roth, 2000).

Les observations montrent par ailleurs une forte influence du niveau de formation sur le taux d'activité aux âges élevés. A titre d'exemple, les taux d'activité des 55-59 ans en 2000 est de 84,2% parmi les détenteurs d'un diplôme du supérieur, alors qu'il n'est que de 54,7% parmi les détenteurs d'un CEP, BEPC ou BEP (Insee, 2001).

Un autre enseignement de cette synthèse de la littérature sur l'activité des plus de 50 ans concerne la dissymétrie entre les travaux portant sur l'offre de travail des salariés âgés et ceux, beaucoup moins nombreux, portant sur la demande de tels travailleurs par les entreprises. De nombreuses études se sont en effet attachées à essayer d'expliquer le faible taux d'activité des plus de 50 ans en France et dans d'autres pays du monde en se concentrant sur le seul comportement de cessation d'activité des salariés âgés et sur les dispositifs institutionnels favorisant la cessation précoce.

Par exemple, Givord (2002) estime l'impact des taux de chômage et de préretraite sur le taux d'activité des âgés à partir de données macroéconomiques. Ses résultats soulignent un effet massif des systèmes de préretraites sur le taux d'activité des 55-59 ans, dont ils expliqueraient l'essentiel de la diminution entre 1970 et 1998. En ce qui concerne le taux d'activité des hommes âgés, ces estimations mettent également en lumière un effet « chômeur découragé », puisque la corrélation négative entre taux d'activité des hommes âgés et taux de chômage confirme l'existence d'une flexion conjoncturelle de ce taux.

D'autres travaux tentent d'estimer l'effet des dispositifs institutionnels sur l'activité des salariés âgés en modélisant le comportement de cessation d'activité de ces derniers. C'est le cas des modèles « de choix d'options » ou des modèles de programmation dynamique (Mahieu et Sédillot, 2000 et 2001). Les estimations de ces modèles aboutissent à des résultats contrastés selon Bommier, Magnac, Roger (2001). Certaines estimations ne trouvent pas d'impact significatif des pensions de retraite, quand d'autres suggèrent qu'elles ont un effet désincitatif important sur l'activité des plus de 50 ans.

Quoi qu'il en soit, dans tous ces modèles c'est l'attrait de systèmes de pensions de retraite généreux et la facilité de sortie de l'activité offerte par les différents systèmes de départ anticipé qui est avancée comme explication principale du faible taux d'activité des âgés. Le corollaire en terme de politique publique en serait donc que c'est par une diminution de tels systèmes de cessation anticipée d'activité que passe la réalisation de l'objectif de maintien dans l'activité des salariés âgés.

Cependant, une telle politique d'incitation à l'activité des salariés âgés par le biais de la suppression des systèmes de pré-retraite ne pourrait être efficace que si elle s'accompagne d'un emploi effectif de ces salariés âgés (Jolivet, 2001). Or, malgré le manque d'études concernant la demande de travailleurs de plus de 50 ans et le comportement des entreprises vis à vis de ces travailleurs, il est fréquent de souligner leur plus faible « employabilité » par rapport aux plus jeunes, ainsi que certaines pratiques d'éviction de ces travailleurs par les entreprises³.

³ Plusieurs arguments sont avancés pour expliquer la plus faible employabilité des salariés âgés. Ces travailleurs auraient une productivité plus faible que les plus jeunes du fait de l'obsolescence de leurs qualifications, d'une faible capacité d'adaptation aux nouvelles technologies, de problèmes de santé plus fréquents impliquant des absences plus fréquentes, voire d'une moindre motivation. Par ailleurs, la proximité de l'horizon de la retraite n'incite pas les entreprises à embaucher des salariés âgés, puisqu'elle diminue l'intérêt de l'investissement représenté par les coûts fixes à l'embauche (coût de recherche et de formation, notamment). Enfin, les systèmes de rémunération étant souvent fondés sur l'âge, les salariés plus âgés seraient plus payés que les plus jeunes sans que cela ne corresponde véritablement à une productivité plus élevée.

Le passage de nombreux individus par des situations transitoires entre l'emploi et la retraite à taux plein renforce par ailleurs cette idée selon laquelle l'analyse en terme de décision individuelle de cesser son activité ne suffit pas à expliquer seule la faiblesse des taux d'activité aux âges élevés. Une politique efficace de maintien dans l'emploi des salariés âgés nécessite donc la prise en compte des comportements des entreprises vis à vis de ces travailleurs tout autant que de ceux de ces travailleurs vis à vis de l'activité. En d'autres termes, il est nécessaire de s'intéresser au côté « demande de travail » tout autant qu'au côté « offre ».

Ce document a donc pour objet de présenter quelques chiffres et évolutions de la situation des « salariés âgés », c'est-à-dire des salariés de plus de cinquante ans, dans le secteur privé en France. Afin d'illustrer le débat sur l'activité et l'employabilité de ces travailleurs, nous décrivons leur répartition et leur « poids », en terme de travail comme de coût salarial, parmi les différents secteurs, régions et établissements, ainsi que les tendances récentes de ces caractéristiques.

Nos résultats chiffrés sont issus des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) de 1994 à 1999 et présentent donc l'intérêt d'être tirés de données exhaustives couvrant l'ensemble du secteur privé et les grandes entreprises nationales⁴. Les données par poste des DADS ont dans un premier temps été agrégées afin de calculer pour chaque établissement le total des jours et des heures travaillées, des salaires et des coûts salariaux, ainsi que la part de chacune de ces grandeurs représentée par les salariés âgés. Ce sont ces données par établissements qui sont ensuite utilisées, après exclusion des établissements hospitaliers et

des collectivités territoriales, pour calculer les différentes grandeurs agrégées au niveau du secteur, de la région, ou de la tranche de taille d'établissement.

Les principaux enseignements sont les suivants. Les salariés âgés sont d'abord caractérisés par des effectifs en hausse depuis 1995, et par la sur-représentation des plus qualifiés parmi eux par rapport à la main d'œuvre totale. Les résultats font par ailleurs apparaître une grande diversité entre secteurs, la proportion de salariés âgés étant élevée dans l'industrie et certains secteurs, comme la finance ou les activités immobilières, et faible dans la plupart des secteurs de service. Cette analyse en terme de « parts » est néanmoins trompeuse. Plusieurs décompositions comptables de l'évolution de la proportion de salariés âgés au sein des différents secteurs nous apprennent que ces différences traduisent la dynamique globale de l'emploi au sein de ces secteurs plutôt qu'une politique spécifique envers la main d'œuvre âgée. Par ailleurs, nous n'observons pas en moyenne de phénomène de sortie de l'emploi plus rapide pour les non qualifiés âgés que pour les plus qualifiés. Ce phénomène semble en revanche avoir lieu parmi les quinquagénaires jeunes dans plusieurs secteurs industriels particuliers.

Les salariés âgés sont par ailleurs sur-représentés dans les grands établissements par rapport aux plus petits, la part de salariés âgés augmentant de manière presque monotone avec la tranche de taille d'établissement. Ils sont également un peu plus souvent à temps partiel que les salariés plus jeunes, mais cela

Ce dernier point est en particulier l'objet de l'étude de Crépon, Deniau et Perez-Duarte (2003). Ces derniers estiment en effet un ratio salaire sur productivité plus élevé pour les salariés âgés, ce qui tendrait à justifier l'idée selon laquelle la faible employabilité de ces travailleurs procèderait de leur coût salarial trop élevé. Il est néanmoins à noter que cette estimation ne prend pas en compte une éventuelle endogénéité de la part de salariés âgés dans une entreprise, ces derniers étant plus nombreux dans les entreprises en mauvaise santé économique et n'ayant pas embauché depuis un certain temps. Il est important également de souligner que la conclusion à tirer de cette estimation dépend de l'origine de ce ratio productivité sur salaire plus faible pour les salariés âgés. S'il résulte d'un mécanisme incitatif, tel que celui qui est présenté dans le modèle de Lazear (1979), ce ratio faible découle d'un équilibre du marché du travail et ne devrait pas entraîner l'éviction des salariés âgés. Si au contraire il résulte d'imperfections du marché du travail, il pourrait expliquer au moins en partie la faible employabilité des salariés âgés et justifier la mise en place d'une politique publique.

⁴ Anglaret et Cancé (2002) conduisent une étude similaire à partir de l'enquête emploi 2001, mêlant de ce fait secteur privé et secteur public.

ne s'observe de manière nette que parmi les non qualifiés dans les petits établissements.

Enfin, le coût salarial des plus de 50 ans est plus élevé que celui de toute autre tranche de salariés, ce qui est cohérent avec un profil de salaire croissant avec l'âge. Le coût salarial moyen des 50-54 ans a néanmoins tendance à croître plus lentement que le coût moyen toutes classes d'âge confondues entre 1995 et 2000, alors que celui de plus de 55 ans augmente d'avantage que ce coût moyen sur la même période.

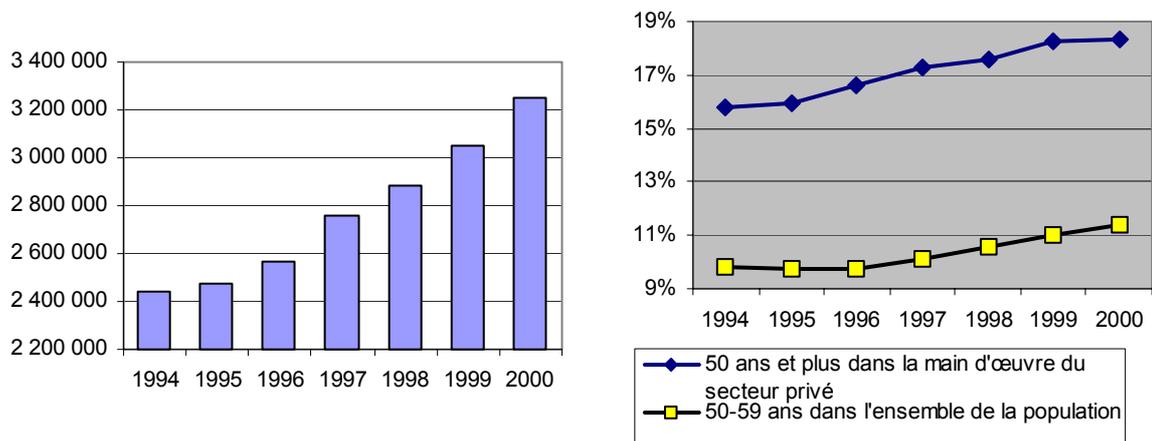
II - LA SITUATION DES SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

II.1 Des salariés âgés de plus en plus nombreux entre 1995 et 2000

En 2000, 3 250 000 personnes de plus de 50 ans travaillaient dans le secteur privé ou les grandes entreprises nationales en France. Ces salariés âgés sont de plus en plus nombreux sur le marché du travail, à la fois relativement et dans l'absolu. Ces salariés représentaient ainsi 18,4 % des effectifs en équivalent année-travail en 2000, contre 16 % en 1995. Entre ces deux années, l'effectif de salariés âgés dans le secteur privé a augmenté de 23 %. Cette évolution se vérifie aussi bien pour les hommes que pour les femmes : la part des plus de 50 ans passe entre 1994 et 2000 de 16,7 % à 19 % parmi les hommes salariés du secteur privé, et de 14,5 % à 17,4 % parmi les femmes salariées.

On observe un résultat identique si l'on s'intéresse à l'effectif pondéré par les heures travaillées plutôt que par les jours, ou si l'on observe l'évolution d'une année sur l'autre pour chaque année entre 1994 et 2000.

Figures 1a et 1b : Evolution de la main d'œuvre âgée entre 1994 et 2000



Effectif de salariés âgés

Part des âgés dans la main d'œuvre du secteur privé et dans la population totale

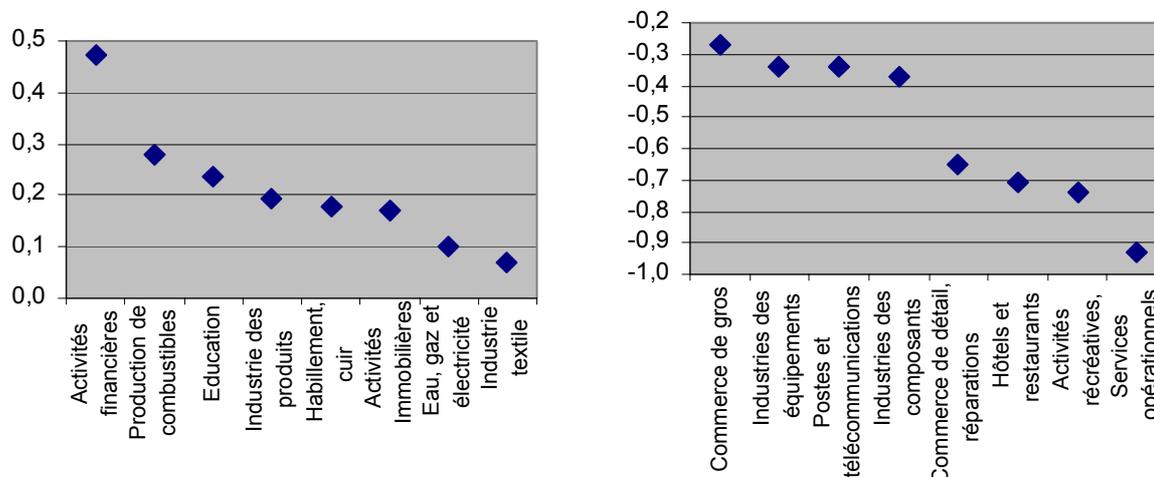
Source : DADS 1994 à 2000, Insee

Cette augmentation peut paraître étonnante si l'on songe à la baisse continue des taux d'activité des plus de 50 ans depuis les années soixante. **Elle provient en fait principalement de l'arrivée à la cinquantaine des générations du baby-boom.** Il ne s'agit donc pas d'une modification du comportement d'activité des plus âgés, mais plutôt d'un effet mécanique de l'évolution démographique, qui agit à la fois par le biais d'un « rajeunissement » du groupe des salariés de plus de 50 ans et par celui de l'arrivée à la cinquantaine d'une génération de femmes en moyenne plus actives que leurs aînées (Aerts et Bigot, 2002 ; Anglaret et Cancé, 2002).

II.2 La proportion de salariés âgés diffère selon les secteurs ...

La répartition par secteur des salariés âgés est différente de celle de l'ensemble des salariés du secteur privé, tous âges confondus. Par exemple, le secteur du commerce de détail représente 8,5% des effectifs, mais seulement 6% si l'on ne considère que les salariés âgés. **De manière générale, ces derniers sont sur-représentés dans les secteurs de l'industrie** (notamment des secteurs tels que

Figures 3a et 3b : Coefficient des secteurs dans la décomposition de la proportion de salariés âgés dans l'emploi



Dans les secteurs où il est le plus élevé

Dans les secteurs où il est le plus bas

Coefficient du secteur dans la régression par les moindres carrés ordinaires de l'équation

$$\log\left(\frac{p_{cell_i}}{1 - p_{cell_i}}\right) = \sum_j \alpha_j \cdot 1_j(cell_i) + \varepsilon_i$$

dans laquelle p représente la part de salariés de plus de 50 ans dans une « cellule » $cell(i)$ caractérisée par un secteur, une région, une catégorie de qualification et une tranche de taille d'établissement. Les régresseurs sont des indicatrices 1_j de secteur, de région, de taille d'établissement et de catégorie de qualification.

Un coefficient élevé signifie que la proportion de salariés âgés est élevée dans le secteur, toutes choses égales par ailleurs. La valeur du coefficient associé à un secteur ne s'interprète pas directement en terme de probabilité : nous le présentons ici pour comparer les secteurs indépendamment de leurs différences de structure (en terme de taille d'entreprise, structure par sexe et par qualification, etc) Voir encadré pour les détails de cette décomposition.

Source : DADS 2000. Référence : secteur de la construction.

Rappelons néanmoins que cette décomposition ne permet pas de prendre en compte des effets différenciés croisant plusieurs dimensions descriptives. Elle impose en particulier que « l'effet propre » du secteur soit le même pour toutes les catégories de qualification, ou réciproquement que celui de la qualification ne varie pas d'un secteur à l'autre. Or nous verrons par la suite que certains secteurs se caractérisent par une structure par qualification atypique, si bien que l'estimation de « l'effet propre » de ces secteurs par cette méthode peut s'avérer biaisée.

Par ailleurs, une partie de la variation entre secteurs quant à la part de salariés âgés pourrait s'expliquer par le poids important au sein de certains de ces secteurs de grandes entreprises nationales aux régimes de retraite spéciaux. C'est le cas par exemple de la SNCF dans le secteur des transports, ou d'EDF-GDF dans le secteur « eau, gaz, électricité » pour lesquels l'âge de départ en retraite est fixé avant 60 ans.

II.3 ... mais cela pourrait s'expliquer en partie par la disparité de l'évolution de l'emploi entre chaque secteur

Dans tous les secteurs, le « poids » des salariés de plus de 50 ans dans l'emploi progresse, mais des situations contrastées apparaissent lorsque l'on distingue l'évolution de la proportion et celle de l'effectif absolu de ces salariés âgés. En effet, la proportion des salariés âgés dans l'effectif total augmente dans tous les secteurs, et cette augmentation n'est faible que dans certains secteurs de services (commerce de détail, services opérationnels, hôtels et restaurants, activités récréatives et culturelles). Au contraire, l'effectif de salariés âgés augmente très peu dans plusieurs secteurs industriels (par exemple, la pharmacie, l'industrie textile, la construction), il décroît même dans un secteur (production de combustibles et de carburant), alors qu'il augmente fortement dans les autres secteurs, y compris dans les secteurs de service où la proportion de salariés âgés augmente peu.

Plusieurs phénomènes peuvent expliquer l'évolution de la part de salariés âgés dans un secteur. L'arrivée à la cinquantaine des générations du baby-boom augmente fortement les effectifs de travailleurs de plus de 50 ans, de manière plus ou moins massive selon la pyramide des âges au sein de chaque secteur. Son effet sur la part de ces travailleurs dans le secteur est néanmoins ambigu et dépend de l'évolution totale de l'emploi dans ce secteur : si le secteur embauche peu et se contente de laisser vieillir la main d'œuvre en place, la part de salariés âgés augmentera fortement. Au contraire, dans certains secteurs dynamiques les embauches de travailleurs jeunes peuvent être nombreuses et compenser l'augmentation des effectifs de salariés âgés. Un autre déterminant de l'évolution de l'effectif de salariés âgés est l'existence et l'ampleur du phénomène d'éviction⁵, ou plus généralement de sortie massive de ces travailleurs dans le secteur. Une fois encore, l'effet de ce phénomène sur la part de travailleurs de plus de 50 ans dans l'emploi est ambigu. Selon que cette « éviction » a lieu afin de substituer une main d'œuvre plus jeune à une main d'œuvre âgée, ou comme un moyen pour les entreprises de diminuer leurs effectifs sans remplacer les emplois libérés, la part des plus de 50 ans pourra diminuer fortement ou au contraire augmenter.

Dans le tableau suivant, nous tentons donc de « séparer » ces différents effets en décomposant l'évolution relative de la proportion de salariés de plus de 50 ans pour chaque secteur entre 1995 et 2000. Nous distinguons ce qui provient de la variation du numérateur, c'est à dire de l'effectif de salariés âgés, en séparant l'effet « vieillissement » et l'effet « mouvement de main d'œuvre », et ce qui provient de la variation du dénominateur, c'est à dire de l'effectif total dans le secteur, selon l'équation suivante :

$$\frac{\frac{L_{>50ans}^{2000}}{L_{total}^{2000}} - \frac{L_{>50ans}^{1995}}{L_{total}^{1995}}}{\frac{L_{>50ans}^{1995}}{L_{total}^{1995}}} = \frac{\frac{L_{45-49ans}^{1995}}{L_{total}^{1995}}}{\frac{L_{>50ans}^{1995}}{L_{total}^{1995}}} + \frac{Mvt_{>45ans}^{1995}}{\frac{L_{>50ans}^{1995}}{L_{total}^{1995}}} - \frac{L_{>50ans}^{2000}}{L_{>50ans}^{1995}} \cdot \left(\frac{L_{total}^{2000} - L_{total}^{1995}}{L_{total}^{2000}} \right)$$

dans laquelle la lettre *L* désigne le nombre total de jours travaillés dans l'année par la catégorie de salariés considérée.

⁵ Nous employons ici le terme « éviction » au sens large. Il ne s'agit pas nécessairement de licenciements ou départs en pré-retraite « forcés ». Un phénomène de départ des salariés âgés plus important dans un secteur que dans l'autre peut provenir simplement du fait que les travailleurs sont en moyenne plus âgés, et donc plus proche de la retraite, au sein du groupe des plus de 50 ans dans le premier secteur par rapport au second. Il peut également provenir de l'existence d'un système de pré-retraite plus avantageux dans un secteur que dans l'autre, tel que les CATS (« Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés », imposant notamment des conditions de travail à la chaîne) ou des accords « maison ».

En d'autres termes, nous réécrivons cette évolution comme la somme de trois termes :

- Un terme $\frac{L_{45-49ans}^{1995} / L_{total}^{1995}}{L_{>50ans}^{1995} / L_{total}^{1995}}$ qui représente l'effet sur la proportion de salariés

âgés de l'arrivée à la cinquantaine, entre 1995 et 2000, des salariés du secteur âgés de 45 à 49 ans en 1995, à effectif total du secteur maintenu constant. Il s'agit donc d'un effet « vieillissement » pur.

- Un terme $\frac{Mvt_{>45ans}^{1995} / L_{total}^{1995}}{L_{>50ans}^{1995} / L_{total}^{1995}} = \frac{L_{>50ans}^{2000} - L_{>45ans}^{1995}}{L_{>50ans}^{1995}}$ représentant l'impact sur la

proportion de salariés âgés du solde des entrées (embauches) et des sorties (départs volontaires, licenciements, pré-retraites, retraites) dans le secteur par tous les salariés âgés de plus de 50 ans en 2000 (ou, de manière équivalente, âgés de plus de 45 ans en 1995), divisé par l'effectif du secteur en 1995. Nous l'interprétons donc comme l'effet des « mouvements de main d'œuvre » sur l'évolution de la proportion de salariés âgés à effectif total constant.

- Un terme résiduel, qui est nul lorsque l'effectif total du secteur ne varie pas entre 1995 et 2000, et que nous interprétons comme l'effet mécanique de la variation de cet effectif total sur la proportion de salariés âgés.

A titre d'exemple, on peut comparer les résultats pour le secteur privé et chacun des secteurs à une situation fictive « stationnaire », dans laquelle les salariés travailleraient de 20 à 60 ans, avec un taux d'activité constant d'une classe d'âge à l'autre, et où tous les départs en retraite auraient lieu à 60 ans. Ce scénario nous permet de nous abstraire de l'équilibre du marché du travail et nous donne une idée de l'ampleur de chacun des trois effets s'il n'était dû qu'à la forme de la pyramide des âges de la population totale. Dans une telle situation imaginaire, l'effet « vieillissement » serait de +71,7%, le solde relatif des entrées et sorties de -52,9% et l'effet résiduel de variation du dénominateur, en l'occurrence ici de la population totale, de -2%.

Tableau 1: Une décomposition de la variation entre 1995 et 2000 de la part de salariés âgés dans chaque secteur.

Secteur	Proportion de salariés âgés en 1995	Variation de cette proportion entre 1995 et 2000	Dont effet «vieillessement »	Dont effet « mouvements de main d'œuvre »	Dont effet évolution de l'emploi (résidu)
Scénario « stationnaire » fictif	18,1%	+16,7%	+71,7%	-52,9%	-2%
Moyenne	16,1%	+17,9%	+84,7%	-52,3%	-14,5%
Pêche	5,8%	+80,3%	+94,3%	-68,2%	+54,3%
Agriculture	13,8%	+12,1%	+85,4%	-61,6%	-11,8%
Habillement	16,1%	+31,8%	+94,2%	-98,8%	+36,4%
Edition	16,7%	+20,0%	+87,8%	-75,0%	+7,2%
Pharmacie	16,4%	+17,7%	+90,0%	-81,2%	+8,9%
Equipements du foyer	15,6%	+20,1%	+91,9%	-78,8%	+7,0%
Industrie automobile	19,1%	+38,1%	+104,6%	-68,8%	+2,4%
Construction aéronautique	22,0%	+23,7%	+84,0%	-61,2%	+0,9%
Equipements mécaniques	17,0%	+24,8%	+92,7%	-65,1%	-2,8%
Equipements électriques	15,9%	+27,7%	+96,7%	-70,6%	+1,7%
Produits minéraux	20,8%	+17,3%	+78,9%	-70,2%	+8,6%
Textile	18,9%	+21,0%	+86,0%	-81,5%	+16,5%
Bois et papier	15,9%	+18,4%	+85,9%	-76,1%	+8,6%
Chimie	18,6%	+16,4%	+84,8%	-64,9%	-3,5%
Métallurgie	18,5%	+22,7%	+88,2%	-60,4%	-5,1%
Composants électriques	15,5%	+25,2%	+100,1%	-64,3%	-10,6%
Combustibles	21,0%	+11,5%	+86,2%	-112,9%	+38,1%
Combustibles (1)	26,6%	+8,6%	+62,8%	-85,8%	+31,6%
Eau, gaz et électricité	15,7%	+31,0%	+108,8%	-74,3%	-3,5%
Eau, gaz et électricité(1)	21,2%	+18,4%	+78,2%	-43,0%	-16,8%
Construction	17,9%	+10,4%	+76,2%	-59,7%	-6,1%
Commerce automobile	12,8%	+16,2%	+91,9%	-65,9%	-9,8%
Commerce de gros	15,9%	+16,2%	+83,4%	-64,0%	-3,2%
Commerce de détail	12,1%	+6,8%	+83,1%	-62,5%	-13,8%
Transports	18,0%	+16,2%	+78,9%	-41,0%	-21,7%
Transports (1)	15,0%	+17,0%	+87,5%	-42,6%	-27,9%
Finance	15,7%	+56,9%	+116,0%	-56,0%	-3,1%
Immobilier	22,8%	+35,4%	+67,2%	+8,9%	-40,7%
P & T	20,5%	+19,1%	+80,5%	-59,4%	-1,9%
P & T (1)	10,7%	-28,2%	+92,4%	-24,6%	-96,1%
Conseil	13,7%	+15,0%	+87,9%	-38,2%	-34,8%
Services opérationnels	10,0%	+7,1%	+91,0%	-20,3%	-63,5%
R et D	27,7%	+5,2%	+49,6%	-37,6%	-6,9%
R et D (1)	25,3%	+13,3%	+57,2%	-30,1%	-13,8%
Hôtels Restaurants	10,9%	+9,8%	+76,9%	-41,0%	-26,1%
Activités récréatives	12,2%	+8,0%	+78,7%	-37,6%	-33,1%
Services personnels	11,0%	+14,0%	+82,8%	-45,3%	-23,5%
Education	18,4%	+30,5%	+84,2%	-31,0%	-22,6%
Santé	15,6%	+33,8%	+94,0%	-49,6%	-10,5%
Administration publique	21,9%	+17,7%	+71,7%	-43,8%	-10,2%
Associations	16,5%	+19,9%	+75,3%	-57,3%	+2,0%

Lecture (exemple) = Entre 1995 et 2000, la proportion de salariés de plus de 50 ans a augmenté de 31,8 % dans le secteur de l'habillement. L'effet « vieillissement » pur, c'est à dire l'arrivée à la cinquantaine des salariés ayant entre 45 et 49 ans en 1995, a induit une augmentation de 94,2 % de cette proportion, à effectif total du secteur constant. En d'autres termes, les salariés qui sont arrivés à la cinquantaine entre 1995 et 2000 étaient presque aussi nombreux que ceux qui y étaient déjà en 1995. L'effet « mouvement », c'est à dire les sorties (licenciements, pré-retraites et retraites) moins les entrées (embauches), compte pour une diminution de 98,8% de cette proportion, toujours à effectif total constant. La différence entre la somme de ces deux effets et la variation réelle de la proportion est due à la variation de son dénominateur, c'est à dire l'effectif total dans le secteur : pour l'habillement, la diminution de cet effectif total a induit une augmentation mécanique de 36,4% de la proportion de salariés âgés dans l'effectif.

Note : (1) En excluant les grandes entreprises nationales (SNCF, EDF, La Poste, etc.). Les chiffres donnés représentent alors 9,1 % du secteur pour les Postes et Télécommunications, 31% dans « Eau, gaz, électricité », 71,6% dans les transports, 73,8% dans « production de combustibles et carburants » et 77,9% dans la recherche et développement.

Source : DADS 1995 et 2000

Les enseignements de ce tableau sont multiples. On remarque en premier lieu que l'effet « vieillissement » est fort. Dans de nombreux secteurs, les salariés qui entrent dans la catégorie des plus de 50 ans entre 1995 et 2000 sont pratiquement aussi nombreux que ceux qui s'y trouvent en 1995. Dans les secteurs de la finance, de l'automobile ou de « l'eau, gaz, électricité », ils sont même plus nombreux que ces derniers.

Dans tous les secteurs, à l'exception de celui de l'immobilier⁶, le solde des « entrées » et « sorties » de main d'œuvre est négatif. Ce résultat semble naturel si l'on songe que la principale source de mouvement de la main d'œuvre âgée est le départ en retraite ou pré-retraite. A l'exception des secteurs de l'habillement et de la production de combustible, cet effet est toujours inférieur à l'effet vieillissement en valeur absolue. En d'autres termes, **les salariés qui entrent dans la catégorie des plus de 50 ans entre 1995 et 2000 sont plus nombreux que ceux qui en sortent, dans tous les secteurs sauf un.**

Ce résultat s'explique simplement par l'évolution démographique, les générations atteignant 50 ans entre 1995 et 2000 étant celles du baby-boom, plus importantes numériquement que les générations plus anciennes. Il est intéressant de noter que **le mouvement de « sortie » est généralement plus important dans les secteurs de l'industrie que dans ceux des services. Cette observation est cohérente avec le fait que le recours aux pré-retraites est plus élevé dans l'industrie que dans le tertiaire.** Il est impossible cependant de conclure avec certitude que c'est principalement ce phénomène qui explique les faits observés, dans la mesure où nous ne distinguons pas entre embauches, licenciements, pré-retraites et retraites parmi les mouvements de main-d'œuvre et où nous ne connaissons pas les répartitions des âges au sein de la catégorie des quinquagénaires d'un secteur à l'autre.

Enfin, dans de nombreux secteurs il semble que la progression de la proportion des plus de 50 ans traduit en fait l'évolution de l'emploi total plutôt que celle des effectifs de salariés âgés. En particulier, de nombreuses embauches ou licenciements dans un secteur peuvent donner l'illusion d'une forte diminution ou augmentation de la proportion de salariés âgés, sans que cette évolution ne traduise réellement celle de l'effectif de salariés âgés du secteur dans l'absolu. Par exemple, la forte augmentation de la proportion de salariés âgés dans l'habillement s'explique uniquement par le fait que ce secteur a perdu une partie importante de ses effectifs entre 1995 et 2000 : si l'on s'intéresse à l'évolution de l'effectif de salariés âgés, on s'aperçoit que celui-ci a en fait diminué dans ce secteur (les salariés âgés de plus de 50 ans en 2000 qui sont « sortis » du secteur sont plus nombreux que ceux qui sont entrés dans la catégorie de quinquagénaires entre 1995 et 2000).

De la même façon, la faible progression de la proportion de plus de 50 ans dans des secteurs du tertiaire tels que l'hôtellerie restauration résulte surtout de l'augmentation des effectifs de ce secteur, plus rapide dans les classes d'âge jeunes que dans celle des âgés. Ces résultats ne s'appliquent bien sûr qu'à la progression entre 1995 et 2000, mais ils suggèrent qu'une partie des disparités entre secteurs quant à la proportion de salariés âgés puisse s'expliquer par l'évolution de l'emploi dans le secteur, les secteurs embauchant beaucoup étant généralement plus « jeunes » que ceux où l'emploi diminue.

⁶ Le terme positif pour l'effet « mouvement de main d'œuvre » dans le secteur des activités immobilières suggère que les embauches de salariés âgés (c'est à dire ayant au moins 50 ans en 2000) ont été plus nombreuses que les licenciements et cessation d'activité dans cette classe d'âge. Ce résultat peut paraître surprenant. On peut noter néanmoins que ce secteur est, avec celui de la construction, le secteur où la part des plus de 50 ans dans les embauches est la plus élevée (Anglaret-Cancé, 2002).

II.4 Les plus de 50 ans sont sur-représentés dans les grands établissements

La part des salariés âgés dans l'emploi total augmente de façon quasi monotone avec les effectifs de l'établissement. Ainsi elle passe de 16,5 % dans les établissements ayant entre 5 et 50 postes à 25% dans les établissements de plus de postes, et même 32,3 % dans les plus de cinq mille postes. Les très petits établissements, embauchant moins de cinq salariés, constituent une exception puisque les salariés âgés y sont plus nombreux que dans les établissements de 5 à 50 postes (18,8 % des effectifs contre 16,5 %).

Ces observations sont par ailleurs confirmées par la décomposition « toutes choses égales par ailleurs » : l'effet propre de la taille de l'établissement sur la proportion de salariés âgés est croissant avec cette taille, à l'exception des très petits établissements. Le cas des établissements de plus de 5000 postes constitue également une exception, puisque l'effet propre estimé est faible.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer cette situation. En particulier, les grands établissements sont généralement plus anciens et assurent une meilleure pérennité des emplois que les petits. De plus, les perspectives de déroulement de carrière sont meilleures dans les grands établissements (Richet-Mastain et Brunet, 2002) ce qui incite les salariés à y rester plus longtemps : l'ancienneté moyenne y est donc plus élevée.

Figure 4a : Effectifs des salariés âgés par taille d'établissement

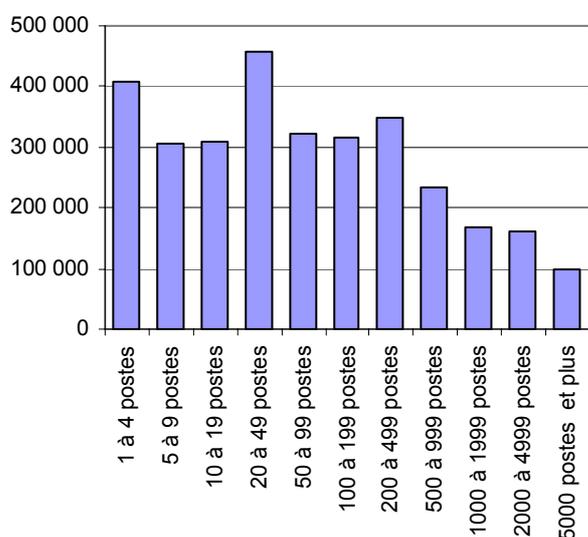
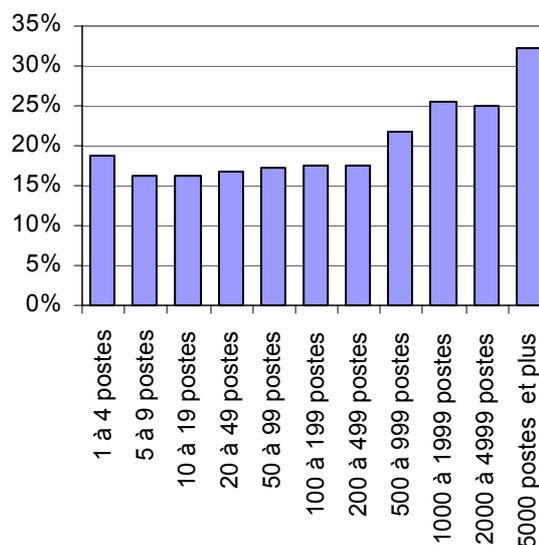


Figure 4b : Part des salariés âgés dans l'emploi par taille d'établissement



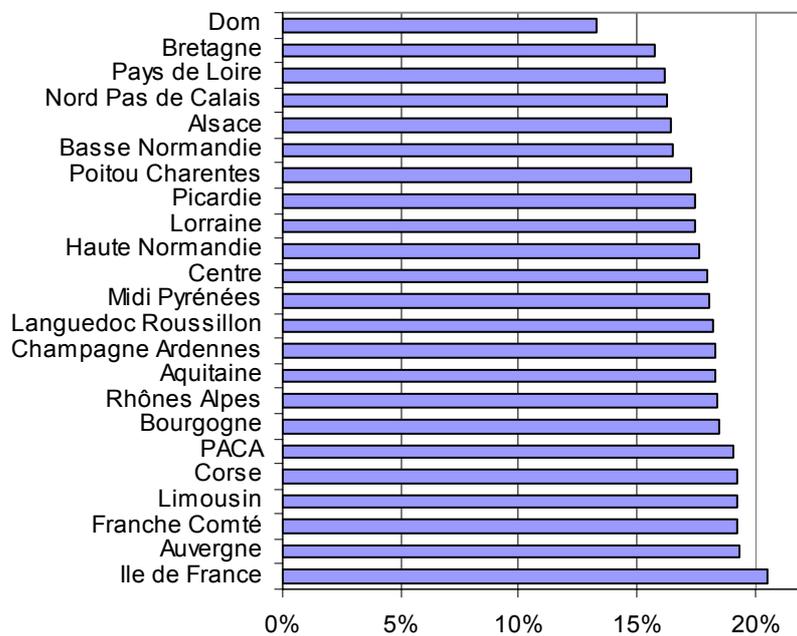
Effectifs exprimés en équivalent année-travail (pondérés par le nombre de jours travaillés dans l'année)
Source : DADS 2000.

II.5 Une répartition régionale proche de celle de l'ensemble des salariés

La proportion de salariés âgés dans l'emploi du secteur privé varie peu d'une région à l'autre. Cette proportion est plus élevée que la moyenne nationale en Ile de France, où les salariés âgés représentent 20,4 % de l'emploi du secteur privé contre 18,2 % dans l'ensemble du pays, mais il s'agit là d'un effet de structure. L'Ile de France emploie en effet une part très importante des travailleurs très qualifiés, ces derniers étant plus nombreux parmi les salariés âgés que parmi l'ensemble des

salariés. Par ailleurs, les salariés âgés sont sous-représentés par rapport aux autres catégories d'âge en outre-mer.

Figure 5 : Part des salariés âgés dans l'emploi des régions



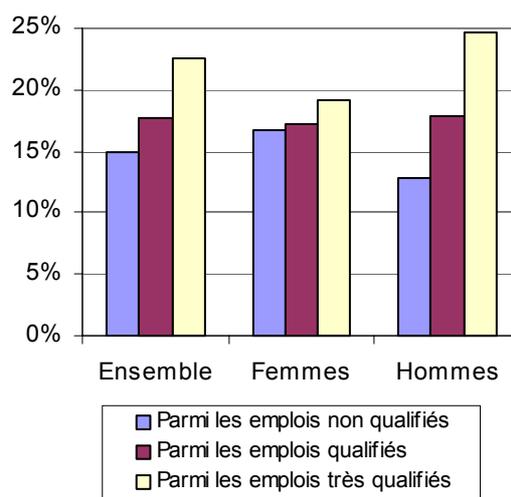
Source : DADS 2000

III - UNE SUR-REPRÉSENTATION DES QUALIFIÉS ET TRÈS QUALIFIÉS PARMIS LES SALARIÉS AGÉS

La structure par qualification constitue la principale particularité des salariés âgés : les salariés occupant des emplois très qualifiés⁷ sont en effet sur-représentés parmi ces derniers par rapport à l'ensemble de la population. Les emplois très qualifiés représentent ainsi 42,9% des emplois occupés par les salariés âgés, alors que cette part est de 35% seulement pour l'ensemble de la population. Les emplois qualifiés et non qualifiés représentent au contraire respectivement 36,4% et 20,3% de l'emploi des salariés âgés contre 38,3% et 24,1% dans l'ensemble du secteur privé.

En conséquence, lorsqu'on calcule la part des plus de 50 ans parmi les salariés de divers niveaux de qualification, on observe que **plus la qualification est élevée, plus cette part des salariés âgés est importante**. Ces derniers représentent ainsi en moyenne 18,2% des effectifs dans le secteur privé, mais cette part vaut respectivement 15,3%, 17,3% et 22,3% des effectifs lorsqu'on l'estime séparément pour les catégories non qualifiés, qualifiés et très qualifiés. Une distinction par sexe fait par ailleurs apparaître le fait que **cette sur-représentation des salariés âgés chez les plus qualifiés est surtout marquée dans l'emploi masculin**, et plus atténuée dans l'emploi féminin (Cf figure 6).

Figure 6 : part des salariés âgés selon le sexe et le niveau de qualification



Source : DADS 2000

Ce résultat peut sembler paradoxal puisqu'il va dans le sens inverse à l'effet « diplôme ». Les générations âgées étant en effet moins diplômées en moyenne que les générations plus jeunes, on pourrait s'attendre à ce que les non qualifiés soient plus nombreux parmi les plus de 50 ans que dans l'ensemble de la population active. Notons cependant que la différence entre hommes et femmes pourrait s'expliquer par cet effet « diplôme » : la différence entre génération quant au diplôme est en effet plus forte pour les femmes que pour les hommes, ce qui tendrait à justifier que les celles-ci soient moins qualifiées en moyenne que l'ensemble des salariés.

⁷ La répartition simplifiée en trois niveaux de qualification que nous utilisons ici est définie à partir de la catégorie socioprofessionnelle. La catégorie des « très qualifiés » regroupe les ingénieurs, techniciens, managers et professions intermédiaires. Les « qualifiés » sont les ouvriers et employés qualifiés. Enfin, les « non qualifiés » regroupent les ouvriers non qualifiés, ainsi que les agents de surveillance, employés de commerce et personnels des services directs aux particuliers.

Une première explication pourrait venir du fait que la catégorie de qualification est susceptible d'évoluer avec le temps : à diplôme égal, les salariés plus âgés occuperont donc généralement des emplois plus qualifiés que les plus jeunes. En d'autres termes, **l'effet du diplôme sur le niveau de qualification, défavorable aux générations plus anciennes, peut être compensé par l'effet de l'expérience**. Cet effet peut être important, notamment pour certains postes qui ne sont pas souvent offerts aux travailleurs ayant une faible ancienneté, en particulier des postes d'encadrement, dont les détenteurs apparaissent dans notre classification comme « très qualifiés ». Ce critère d'ancienneté peut justifier d'une présence plus importante de plus de 50 ans dans la catégorie socioprofessionnelle correspondante.

Cependant, dans la mesure où nos calculs ne sont effectués que sur la population active occupée, le paradoxe entre effet « diplôme » et répartition par niveau de qualification observée pourrait révéler en fait principalement l'existence d'un fort effet de sélection en faveur des plus qualifiés. Cet effet de sélection se traduit par des rythmes de sortie du marché du travail différents d'une catégorie de qualification à l'autre. L'attrait des systèmes de pré-retraite, ou au contraire le phénomène d'éviction des salariés âgés que nous mentionnions en introduction peuvent être plus importants pour les non qualifiés que pour les qualifiés et les très qualifiés. Dans les deux cas, les non qualifiés sortiraient du marché du travail plus rapidement que les autres ce qui, à l'instar du phénomène de changement de qualification, tendrait à justifier la structure par qualification que nous observons pour les salariés âgés.

Le tableau suivant donne une idée de l'importance de ces effets en présentant le solde des entrées (embauches, promotion) et des sorties (départs volontaires, licenciements, pré-retraites, retraites) entre 1995 et 2000 dans chaque catégorie de qualification et dans chaque secteur. Ce solde est calculé pour la catégorie des salariés atteignant 50 ans entre 1995 et 2000 et pour celle de tous les salariés déjà âgés de plus de 50 ans en 1995 et est exprimé en pourcentage de l'effectif de la catégorie.

Tableau 2 : Solde des entrées et sorties dans les secteurs entre 1995 et 2000, relativement à l'effectif en 1995

Secteur	Salariés âgés de 45 à 49 ans en 1995			Salariés âgés de plus de 50 ans en 1995		
	Non qualifiés	Qualifiés	Très qualifiés	Non qualifiés	Qualifiés	Très qualifiés
<i>Moyenne</i>	-6 %	-6 %	-3 %	-48 %	-51 %	-47 %
Pêche	-33 %	-12 %	+28 %	-59 %	-53 %	-34 %
Agriculture	-11 %	-1 %	-7 %	-56 %	-57 %	-57 %
Habillement	-44 %	-24 %	-26 %	-74 %	-66 %	-63 %
Edition	-28 %	-7 %	-25 %	-65 %	-58 %	-57 %
Pharmacie	-27 %	-19 %	-21 %	-68 %	-67 %	-59 %
Equipements du foyer	-29 %	-10 %	-16 %	-69 %	-59 %	-60 %
Industrie automobile	-21 %	-11 %	-7 %	-64 %	-55 %	-57 %
Construction aéronautique	-23 %	-7 %	-5 %	-61 %	-54 %	-54 %
Equipements mécaniques	-24 %	-11 %	-2 %	-65 %	-59 %	-51 %
Equipements électriques	-37 %	-12 %	-9 %	-70 %	-64 %	-53 %
Produits minéraux	-24 %	-11 %	-5 %	-65 %	-62 %	-55 %
Textile	-33 %	-11 %	-8 %	-72 %	-63 %	-59 %
Bois et papier	-25 %	-9 %	-15 %	-69 %	-61 %	-61 %
Chimie	-18 %	-11 %	-2 %	-60 %	-61 %	-52 %
Métallurgie	-21 %	-2 %	-1 %	-62 %	-54 %	-52 %
Composants électriques	-27 %	+3 %	-2 %	-67 %	-58 %	-51 %
Combustibles	-70 %	-55 %	-41 %	-81 %	-74 %	-69 %
Combustibles (1)	-2 %	-24 %	-33 %	-70 %	-67 %	-67 %
Eau, gaz et électricité	+9 %	-19 %	-6 %	-49 %	-66 %	-65 %
Eau, gaz et électricité (1)	+10 %	+0 %	+13 %	-49 %	-54 %	-44 %
Construction	-9 %	-9 %	-5 %	-51 %	-54 %	-53 %
Commerce automobile	-16 %	-7 %	-19 %	-52 %	-52 %	-57 %
Commerce de gros	-14 %	-8 %	-14 %	-56 %	-55 %	-53 %
Commerce de détail	-7 %	-11 %	-18 %	-50 %	-53 %	-55 %
Transports	-2 %	-8 %	+8 %	-36 %	-37 %	-44 %
Transports (1)	-1 %	+6 %	+4 %	-47 %	-47 %	-46 %
Finance	-4 %	-25 %	+4 %	-54 %	-60 %	-45 %
Immobilier	+89 %	-4 %	+5 %	+19 %	-47 %	-39 %
P & T	+200 %	+4 %	-12 %	+117 %	-49 %	-63 %
P & T (1)	+8 %	-1 %	+24 %	-21 %	-31 %	-44 %
Conseil	-17 %	-1 %	+6 %	-50 %	-41 %	-38 %
Services opérationnels	+19 %	+9 %	+2 %	-27 %	-38 %	-33 %
R et D	+11 %	-16 %	+8 %	-47 %	-52 %	-38 %
R et D (1)	+24 %	-16 %	+10 %	-31 %	-47 %	-32 %
Hôtels Restaurants	+2 %	-1 %	-8 %	-37 %	-44 %	-44 %
Activités récréatives	-15 %	+1 %	-1 %	-49 %	-43 %	-29 %
Services personnels	-4 %	+2 %	-12 %	-37 %	-47 %	-44 %
Education	-14 %	+4 %	+8 %	-57 %	-45 %	-30 %
Santé	-14 %	+0 %	+1 %	-57 %	-50 %	-40 %
Administration publique	-5 %	-1 %	+6 %	-56 %	-47 %	-39 %
Associations	-11 %	-26 %	+0 %	-57 %	-59 %	-37 %

Calcul : Ces termes sont calculés comme l'écart entre l'effectif dans le secteur en 2000 d'une classe d'âge donnée et l'effectif en 1995 de l'ensemble des salariés du secteur qui sont entrés dans cette classe d'âge entre 1995 et 2000, relativement à cet effectif.

$$\frac{Mvt_{45-49ans}^{1995}}{L_{45-49ans}^{1995}} = \frac{L_{50-54ans}^{2000} - L_{45-49ans}^{1995}}{L_{45-49ans}^{1995}} \quad \text{et} \quad \frac{Mvt_{>50ans}^{1995}}{L_{>50ans}^{1995}} = \frac{L_{>55ans}^{2000} - L_{>50ans}^{1995}}{L_{>50ans}^{1995}}$$

Note : (1) En excluant les grandes entreprises nationales (SNCF, EDF, La Poste, etc.) Les chiffres donnés représentent alors 9,1 % du secteur pour les Postes et Télécommunications, 31% dans « Eau, gaz, électricité », 71,6% dans les transports, 73,8% dans « production de combustibles et carburants » et 77,9% dans la recherche et développement.

Source : DADS 1995 et 2000

Sur l'ensemble de notre champ d'étude, il n'y a pas de différence notable entre les catégories de qualification. Dans les deux classes d'âge considérées, les « sorties » du secteur sont plus nombreuses que les « entrées ». Elles représentent autour de 5% des effectifs de salariés âgés de 45 à 49 ans et près de 50 % des effectifs de quinquagénaires en 1995, et cela de manière similaire pour les non qualifiés, qualifiés et très qualifiés. L'ampleur des sorties pour les plus de 50 ans s'interprète aisément comme l'effet des cessations d'activité.

En revanche, dans plusieurs secteurs les sorties sont sensiblement plus nombreuses pour les non qualifiés que pour les qualifiés et très qualifiés, notamment pour la classe d'âge des salariés atteignant 50 ans entre 1995 et 2000. C'est le cas de secteurs industriels comme l'automobile, la construction aéronautique, le textile, l'habillement, la chimie, la métallurgie, etc. Le cas inverse, c'est à dire des sorties plus nombreuses pour les qualifiés que pour les non qualifiés, ne s'observe que dans quelques secteurs du tertiaire, comme les services personnels, la recherche et les postes et télécommunications⁸. Le principal enseignement de ces observations est donc que **la « sortie » plus importante des non qualifiés par rapport aux qualifiés concerne surtout les quinquagénaires « jeunes » dans les secteurs industriels.**

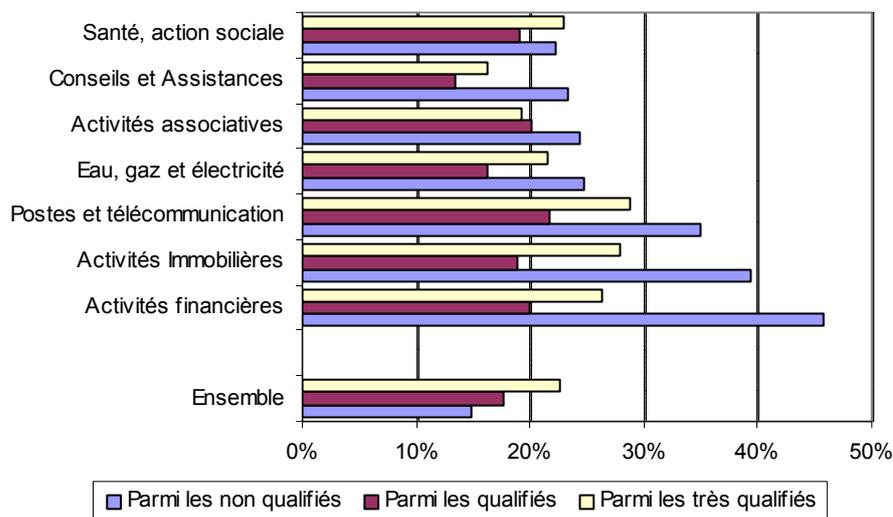
III.1 La structure par qualification de la main d'œuvre âgée fait apparaître certains secteurs atypiques

Dans la plupart des cas, la répartition sectorielle des salariés âgés non qualifiés, qualifiés ou très qualifiés correspond globalement à celle de l'ensemble des non qualifiés, qualifiés ou très qualifiés. Par exemple, les secteurs du commerce de détail, des activités immobilières et des services opérationnels emploient à eux trois plus de 35% des salariés âgés non qualifiés, alors qu'ils représentent moins de 10% des effectifs pour les autres catégories de travailleurs, mais ce déséquilibre se vérifie également pour les salariés dans les autres catégories d'âge. Ceci se traduit par le fait que le poids des plus de 50 ans au sein des différentes qualifications varie généralement peu d'un secteur à l'autre. Dans ces secteurs, la part des salariés âgés chez les non qualifiés est un peu plus faible que chez les qualifiés et beaucoup plus faible que chez les très qualifiés

Dans certains secteurs les « poids » des salariés âgés dans les effectifs des diverses catégories de qualification présentent cependant un profil atypique. Au sein de ces secteurs, les salariés âgés sont sur-représentés parmi les emplois non qualifiés, alors qu'ils ne le sont pas parmi les emplois qualifiés et très qualifiés. Par exemple, dans les activités financières, le poids des plus de 50 ans parmi les non qualifiés est de l'ordre de 45 %, alors qu'il n'est que de 19 % et 25 % pour les salariés qualifiés et très qualifiés. Ceci reflète la forte évolution des métiers de ce secteur au cours des dernières décennies, avec la substitution progressive au niveau des embauches d'une main-d'œuvre qualifiée à la main-d'œuvre non qualifiée. C'est également vrai, mais dans une moindre mesure, pour les activités immobilières et les postes et télécommunications, où la part des emplois non qualifiés occupés par des plus de 50 ans dépasse 35 %, ainsi que dans l'eau, gaz, électricité, les activités associatives et le conseil et assistance.

⁸ Le résultat étonnant pour les postes et télécommunications s'explique que les non qualifiés étaient très peu nombreux dans les grandes entreprises nationales de ce secteur en 1995 (0,3% des effectifs) et le solde estimé n'est donc très élevé que du fait de la faiblesse du dénominateur.

Figure 7 : Part des plus de 50 ans parmi les emplois non qualifiés, qualifiés et très qualifiés dans certains secteurs atypiques



Source : DADS 2000

Une décomposition toutes choses égales par ailleurs confirme de plus qu'il s'agit bien d'une caractéristique de ces secteurs, et non d'un effet de structure : « l'effet propre » du secteur y est en effet nettement plus élevé pour les non qualifiés que pour les qualifiés et très qualifiés.

III.2 La corrélation positive entre taille de l'établissement et proportion de salariés âgés se vérifie pour toutes les catégories de qualification

Cette caractéristique reste également vérifiée dans la décomposition « toutes choses égales par ailleurs » de la part de salariés âgés (figures 8a et 8b). Il semble donc que le lien entre taille d'établissement et part des salariés âgés soit indépendante de la structure par qualification. Ceci exclut en particulier l'idée selon laquelle cette corrélation pourrait résulter d'un effet de structure de qualification (les établissements de grande taille représentent en effet une part d'autant plus grande de l'emploi que l'on considère des catégories de qualification élevées, et les salariés âgés comptent une proportion de qualifiés et très qualifiés plus élevée que la moyenne).

En revanche, la distinction par qualification fait apparaître des situations contrastées en ce qui concerne l'évolution de la part de salariés âgés dans les établissements de différentes tailles (figures 9a et 9b). Dans notre analyse de la variance, l'effet propre des grands établissements sur l'évolution de la part des salariés âgés est plus fort que celui des petits établissements chez les qualifiés et très qualifiés alors qu'il est à peu près identique chez les non qualifiés. En d'autres termes, **toutes choses égales par ailleurs, la part de salariés âgés parmi les qualifiés et très qualifiés a plus fortement augmenté dans les grands établissements que dans les plus petits**. Ces effets ne se traduisent néanmoins pas de manière très nette sur l'évolution de la part des salariés âgés dans l'emploi des diverses catégories de qualification, notamment en ce qui concerne les très qualifiés. Cette observation nous incite à penser que l'effet de la taille d'établissement sur l'évolution de la part de

salariés âgés se mêle à celle du secteur, et que ces effets sectoriels tendent à masquer l'effet propre dû à la taille d'établissement.

Figure 8a : Proportion de salariés âgés dans l'emploi selon la taille de l'établissement, pour différentes qualifications

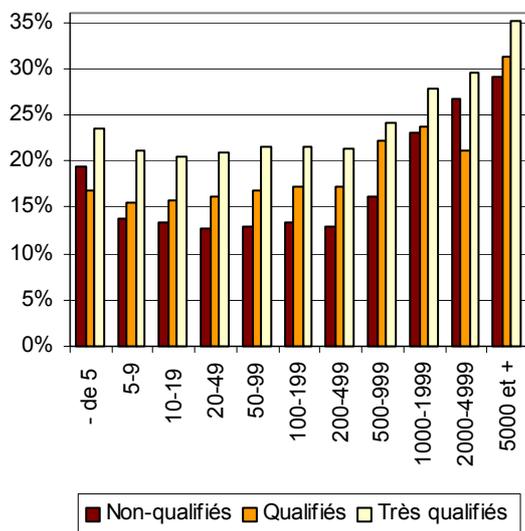
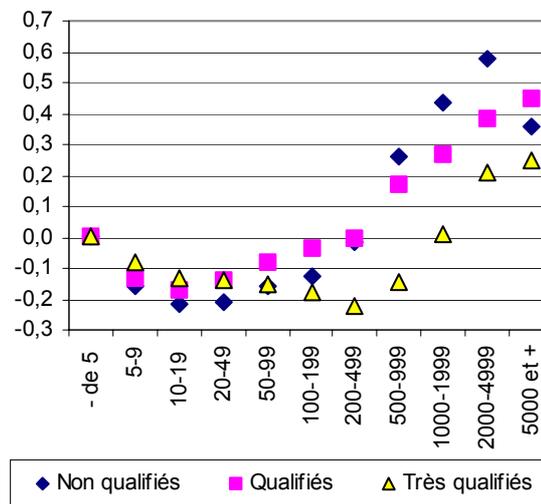


Figure 8b Coefficients de la taille de l'établissement dans la décomposition de la proportion de salariés âgés dans l'emploi, pour différentes qualifications



Source : DADS 2000.

Référence (figure de droite) : établissements de moins de 5 postes

Figure 9a : Evolution de la part de salariés âgés dans les établissements de différentes tailles entre 1995 et 2000 pour les différentes catégories de qualification

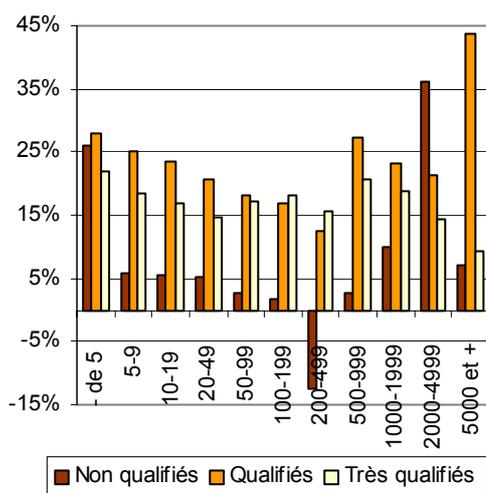
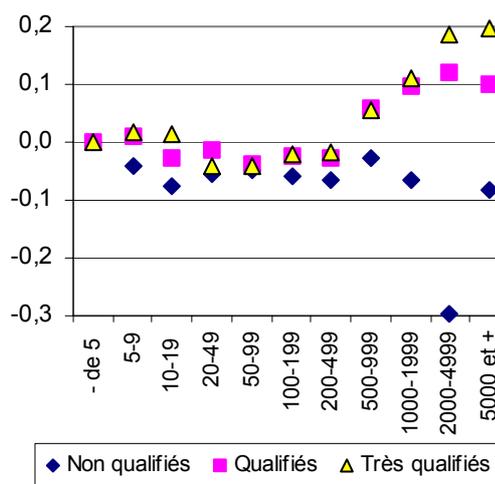


Figure 9b : Effets propres de la taille de l'établissement sur l'évolution de la part de salariés âgés entre 1995 et 2000 pour les différentes catégories de qualification



Source : DADS 2000.

Référence (figure de droite) : établissements de moins de 5 postes

IV - TEMPS COMPLET ET TEMPS PARTIEL

Les salariés de plus de 50 ans sont un peu moins souvent employés à temps complet que les salariés de 25 à 49 ans. Dans le tableau 3, il apparaît que ce résultat est dû principalement aux salariés non qualifiés. La différence entre classes d'âge pour ce qui est de la part de travailleurs à temps complet s'avère en effet d'autant plus faible que l'on considère un niveau de qualification élevé.

Tableau 3: Nombre moyen d'heures rémunérées par semaine et pourcentage de travailleurs à temps complet chez les plus de 50 ans et chez les 25-49 ans

	Travailleurs de plus de 50 ans	Travailleurs entre 25 et 49 ans
<u>Ensemble</u> Nombre d'heure moyen hebdomadaire	31 h 12 min	32 h 9 min
Pourcentage de temps complet	71,2%	73,2 %
<u>Non qualifiés</u> Nombre d'heure moyen hebdomadaire	25 h 23 min	28 h 29 min
Pourcentage de temps complet	49,2 %	56,8 %
<u>Qualifiés</u> Nombre d'heure moyen hebdomadaire	32 h 45 min	33 h 25 min
Pourcentage de temps complet	76,0 %	78,3 %
<u>Très qualifiés</u> Nombre d'heure moyen hebdomadaire	32 h 42 min	32 h 54 min
Pourcentage de temps complet	78,1 %	78,7 %

Calcul :

Le nombre d'heure moyen hebdomadaire est calculé comme le quotient du nombre total d'heures travaillées dans l'année sur le nombre total de jours travaillés dans l'année, multiplié par sept. Il ne correspond donc pas exactement, et est légèrement inférieur, au temps de travail sur une semaine « type » puisqu'il compte les vacances et jours fériés parmi les jours de travail, avec un nombre nul d'heures travaillées. Il est par ailleurs inférieur à la durée hebdomadaire légale du travail puisqu'il s'agit d'une moyenne sur l'ensemble des travailleurs, incluant aussi bien les temps partiels que les temps complets.

Le taux de temps complet est calculé comme le rapport du nombre de jours travaillés par des salariés déclarés à temps complet sur le total du nombre de jours travaillés dans les DADS. Il correspond donc à une moyenne du taux de temps complet dans les établissements pondérée par la taille de ces établissements. Lorsqu'il est calculé dans les DADS, le taux de temps complet est près de 10 points au-dessous de celui qui est habituellement calculé à partir de l'enquête emploi (autour de 85%). Cette différence provient principalement d'une différence de définition des salariés à temps complet retenus dans les DADS par rapport à l'enquête Emploi : le champ du temps complet dans les DADS inclut en effet les salariés travaillant à 80 %, mais exclut en plus du temps partiel proprement dit, tous les postes intérimaires, saisonniers et les salariés à domicile.

Source : DADS 2000

IV.1 Le travail à temps complet est moins fréquent pour les salariés âgés chez les non qualifiés dans les petits établissements

Les figures 10a et 10b font apparaître deux phénomènes assez marqués. D'une part, les salariés âgés non qualifiés sont moins souvent à temps complet que les qualifiés et très qualifiés. Ce résultat se vérifie pour toutes les tranches d'effectif de l'établissement, et le pourcentage de travailleurs à temps complet chez les non qualifiés âgés ne s'approche de celui des plus qualifiés que dans les très grands établissements. Au contraire, salariés âgés qualifiés et très qualifiés ont des taux de travail à temps complet assez similaires, à l'exception des très petits établissements (moins de 5 postes) pour lesquels ce taux est plus faible chez les qualifiés. D'autre part, le pourcentage de travailleurs employés à temps complet croît de manière quasi-monotone avec la taille d'établissement, et ce pour toutes les catégories de qualification. Cela se traduit par des différences très marquées entre établissements de différentes tailles, notamment chez les non qualifiés. Ainsi, le travail à temps complet concerne 34% des non qualifiés âgés dans les établissements de moins de cinq postes, alors qu'il en concerne 85% dans les établissements de plus de 5000 postes.

Figure 10a : Pourcentage de salariés à temps complet parmi les plus de 50 ans, selon la taille d'établissement

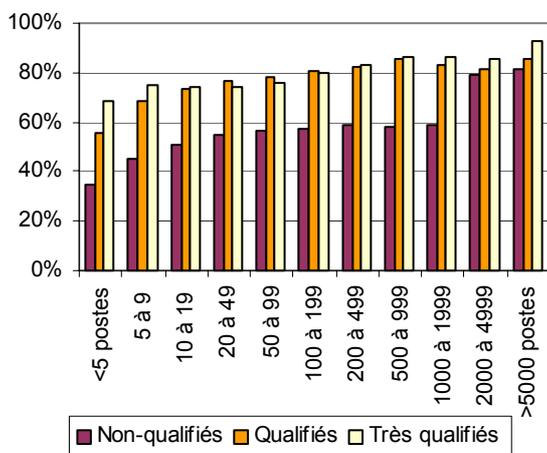
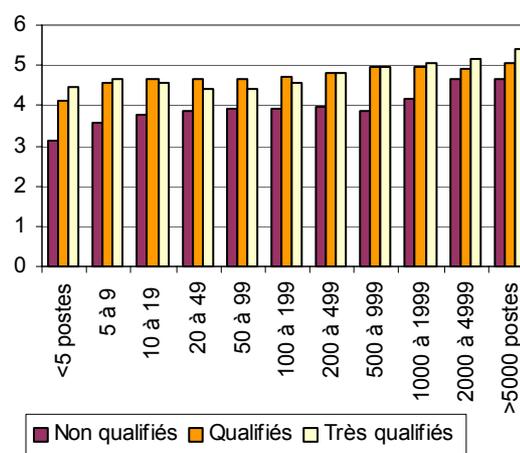


Figure 10b : Nombre d'heures moyen par jour⁹ effectué par les plus de 50 ans, selon la taille d'établissement



Source : DADS 2000

Ces propriétés se vérifient aussi bien parmi les hommes que parmi les femmes, et ne résultent donc pas d'une structure par sexe. Le taux de temps complet est certes nettement plus faible pour les femmes que pour les hommes, mais dans les deux cas on vérifie la relation croissante de ce taux avec la qualification et avec la taille d'établissement. Notons que le décalage entre hommes et femmes quant au taux de temps complet vérifie lui aussi une relation presque monotone, décroissante cette fois-ci, avec la qualification et la taille d'établissement. **Plus la qualification est élevée et les établissements grands, plus le pourcentage de temps complet parmi les femmes âgées est proche de celui des hommes âgés.** Les taux sont pratiquement égaux chez les qualifiés dans les établissements de plus de 5000 postes. Chez les non qualifiés et les qualifiés, les grands établissements constituent une exception puisque le décalage entre hommes et femmes y est un peu plus important que dans les établissements moyens.

Ces observations s'expliquent en partie en tant que résultats communs à l'ensemble des classes d'âge, et ne constituent donc pas des phénomènes spécifiques aux salariés âgés. En particulier, le fait que le travail à temps complet soit d'autant plus fréquent que la qualification est élevée et que l'effectif de l'établissement est important s'observe également parmi les travailleurs de 25 à 50 ans. Les figures 11a et 11b montrent néanmoins que **le recours au temps non complet chez les non qualifiés dans les petits établissements est plus fréquent parmi les travailleurs de plus de 50 ans que parmi ceux de 25 à 50 ans. Dans une moindre mesure, ce résultat s'observe aussi pour les travailleurs qualifiés**, alors que le pourcentage de salariés à temps complet parmi les très qualifiés est proche d'une classe d'âge à l'autre, quelle que soit la taille de l'établissement¹⁰.

⁹ Le nombre moyen d'heures travaillées par jour est calculé comme le quotient du nombre total d'heures travaillées dans l'année sur le nombre total de jours travaillés dans l'année. Il est donc égal à la moyenne des mêmes ratios calculés par entreprise, pondérés par l'effectif de l'entreprise exprimé en équivalent année travail. Il ne correspond pas et est inférieur au temps de travail sur une journée « type » puisqu'il prend en compte les jours de fin de semaine, vacances et jours fériés, considérés comme « jours travaillés » puisque ce sont des jours pour lesquels les employés sont payés, bien qu'ils correspondent à un nombre nul d'heures travaillées.

¹⁰ Ces conclusions sont globalement confirmées par les données de l'enquête emploi 1999. On retrouve en effet dans cette enquête la relation positive entre le pourcentage de travailleurs à temps complet et la taille d'établissement, et entre ce pourcentage et la qualification. En revanche, ce pourcentage est systématiquement plus élevé dans l'enquête emploi que dans les DADS. Pour chaque catégorie de qualification, ce décalage est compris entre 10 et 15 points de pourcentage dans les établissements petits et moyens, et entre 5 et 10 points dans les grands établissements. Cette distinction provient principalement de définitions différentes de la notion de temps complet dans les DADS et l'enquête

Figure 11a : Taux de temps complet parmi les plus de 50 ans relativement aux 25-50 ans

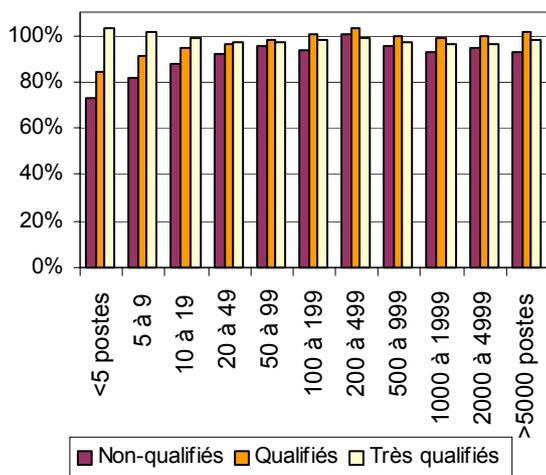
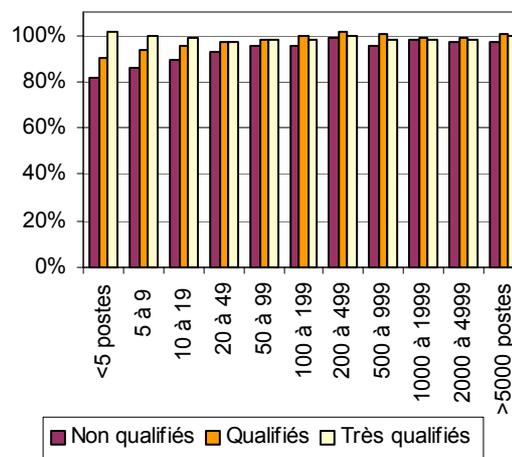


Figure 11b : Nombre moyen d'heures travaillées par jour par les plus de 50 ans relativement aux 25-50 ans



Une distinction par sexe ne modifie pas ce résultat. Pour les hommes comme pour les femmes, les plus de 50 ans sont un peu moins souvent à temps complet que les moins de 50 ans, et cette différence n'est sensible que pour les non qualifiés dans les petits établissements. Notons néanmoins que la comparaison entre salariés âgés et jeunes ne peut pas s'interpréter de la même façon pour les hommes et pour les femmes. Pour ces dernières, il faut garder à l'esprit que le taux de temps partiel est élevé parmi les mères de jeunes enfants, ce qui tend à diminuer le taux de temps partiel relatif des âgées par rapport aux plus jeunes.

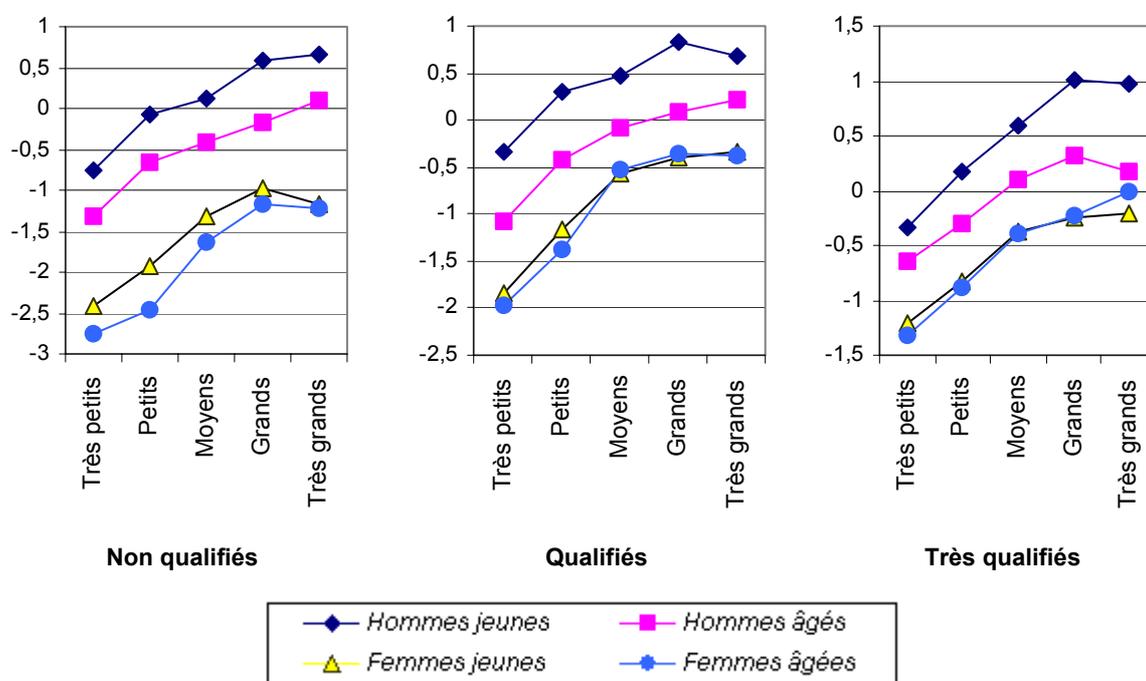
Une décomposition du taux de temps complet entre effets des secteurs et effets croisés de l'âge, du sexe, de la qualification et de la taille d'établissement (voir équation en annexe et figures 12) nuance par ailleurs ce résultat. En ce qui concerne les femmes, on observe bien que l'effet propre de la taille d'établissement n'est sensiblement inférieur pour les plus de 50 ans par rapport aux 25 - 50 ans que pour les non qualifiés dans les établissements petits et moyens, et dans une moindre mesure pour les qualifiés dans les petits établissements, ce qui est cohérent avec les observations précédentes.

En revanche, **toutes choses égales par ailleurs les hommes âgés de plus de 50 ans sont systématiquement moins souvent à temps complet que les moins de 50 ans, quelles que soient la taille de l'établissement et la qualification considérées.** Le recours plus fréquent au temps partiel chez les salariés âgés pourrait s'expliquer par l'existence pour les plus de 55 ans des systèmes de pré-retraite progressive, qui offrent une allocation complémentaire à ces travailleurs si leur passage à temps partiel est compensé par des embauches dans leur entreprise.

emploi. Dans les DADS, la définition retenue exclut en effet, en plus du temps partiel proprement dit, tous les postes intérimaires, saisonniers et les travailleurs à domicile. Notons par ailleurs que l'enquête emploi observe les travailleurs employés au mois de mars de l'année considérée, et sous-estime de ce fait un certain nombre de postes saisonniers considérés comme « travail non-complet » dans les DADS. On retrouve par ailleurs dans l'enquête emploi l'idée que le recours plus fréquent au temps partiel des travailleurs âgés par rapport aux travailleurs plus jeunes s'observe surtout pour les non qualifiés dans les petits établissements.

Ce système touchant à plus de 70 % des hommes, travaillant principalement dans les secteurs industriels (Galtier, 2000), il expliquerait pourquoi la différence entre âgés et jeunes est plus forte chez les hommes que chez les femmes¹¹.

Figures 12 a, b et c : Effet propre des tailles d'établissement sur le taux de temps complet des hommes et des femmes selon la catégorie d'âge



Remarque : Pour simplifier, les catégories de taille d'établissement ont été regroupées en cinq grandes catégories : très petits (1 à 4 postes), petits (5 à 19 postes), moyens (20 à 199 postes), grands (200 à 999 postes), très grands (plus de 1000 postes). Les « jeunes » désignent les 25-49 ans, et les « âgés » les plus de 50 ans.

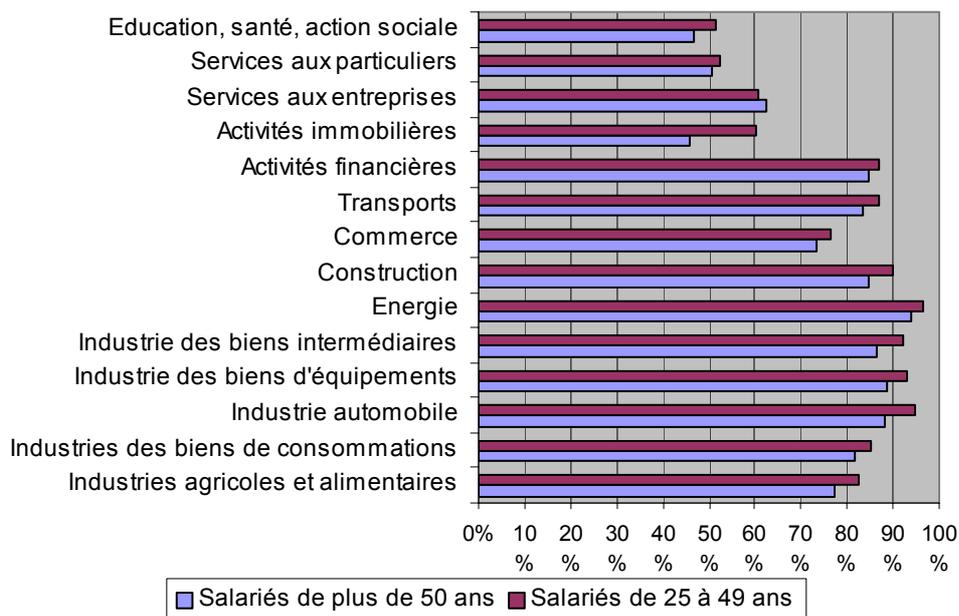
Référence : Secteur de la construction et femmes de plus de 50 ans, très qualifiées, dans les établissements de plus de 1000 postes.

Source : DADS 2000.

IV.2 Dans certains secteurs, les non qualifiés de plus de 50 ans travaillent à temps complet beaucoup moins souvent que les plus jeunes

La proportion de salariés âgés à temps complet est généralement forte dans l'industrie, le plus souvent supérieure à 80 %, et faible dans les services. Les écarts entre secteurs sont par ailleurs beaucoup plus importants en ce qui concerne les non qualifiés, et dans une moindre mesure les qualifiés, qu'en ce qui concerne les très qualifiés. Ces fortes variations entre secteurs ne sont cependant pas propres aux travailleurs âgés et correspondent généralement à des caractéristiques des secteurs.

¹¹ Depuis 1995, les entrées dans le système de pré-retraite progressive fléchissent au profit des systèmes de cessation totale anticipée d'activité (Galtier, 2000). Le recours plus fréquent des hommes âgés au temps partiel pourrait donc s'estomper avec le temps.

Figure 13 : Proportion de salariés à temps complet selon le secteur

Source : DADS 2000

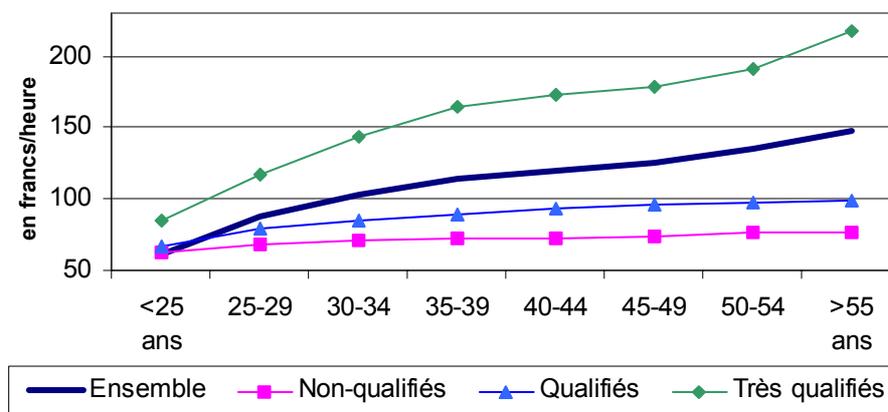
Dans certains secteurs, néanmoins, le recours à d'autres formes de travail que le travail à temps complet est beaucoup plus fréquent parmi les travailleurs non qualifiés âgés que parmi les plus jeunes. Ces formes de travail incluent le temps partiel ainsi que le travail à domicile, saisonnier ou intermittent. C'est le cas notamment dans le secteur du conseil, où la proportion de non qualifiés âgés travaillent à temps non complet est une fois et demi plus grande que celle des non qualifiés de 25 à 50 ans. C'est également le cas dans les secteurs de l'eau, gaz et électricité et de la santé .

V - SALARIÉS AGÉS ET COUT SALARIAL

V.1 Le coût salarial des salariés âgés est plus élevé que celui des plus jeunes, notamment chez les très qualifiés ...

Les coûts salariaux moyens croissent de manière monotone avec l'âge. De ce fait, le coût du travail des salariés âgés est supérieur à celui de n'importe quelle autre classe d'âge de salariés. Cette croissance est par ailleurs d'autant plus marquée que la catégorie de qualification est élevée. **L'écart relatif entre âgés et jeunes quant au coût salarial est légèrement plus important pour les qualifiés que pour les non qualifiés, et largement plus important pour les très qualifiés.**

Figure 14 : Profil par âge du coût salarial horaire moyen pour chaque niveau de qualification



Calcul : Le coût salarial horaire moyen est calculé comme le quotient du coût salarial total pour les travailleurs d'une catégorie de qualification sur le nombre total d'heures travaillées par cette catégorie de qualification. Il correspond donc à la moyenne des coûts horaires moyen par entreprise pondérée par l'effectif de l'entreprise en équivalent temps complet dans la catégorie considérée

Note : Les coûts sont exprimés en Francs/heure. La catégorie « Ensemble » inclut, en plus des trois catégories de qualification, les stagiaires et apprentis.

Source : DADS 2000

Ce résultat est cohérent avec l'idée d'un salaire croissant avec l'expérience, impliquant une relation positive entre salaire et âge. L'effet positif de l'expérience sur le salaire est en effet documenté par de très nombreuses études empiriques, et prédit par plusieurs modèles économiques théoriques tels que les modèles de capital humain, ou des modèles incitatifs tels que celui de Lazear (1979).

Rappelons par ailleurs que le profil présenté dans la figure 14 est un profil moyen pour des catégories générales. Il « résume » donc à la fois la différence de coût salarial entre individus identiques selon certaines caractéristiques et la différence de la répartition de ces caractéristiques entre les grandes catégories de qualification utilisées ici. **Ce profil ne permet donc pas de conclure que le coût des salariés âgés est supérieur à celui des plus jeunes à caractéristiques égales, mais seulement qu'il lui est supérieur en moyenne.** En particulier, le coût plus élevé des plus de 55 ans pourrait s'expliquer par un effet de sélection : dans la mesure où la rémunération est l'un des déterminants de la décision de rester en activité, les salariés âgés recevant les salaires les plus bas peuvent avoir choisi de cesser leur activité plus tôt que les autres, ce qui expliquerait que le salaire moyen des plus de 55 ans restés en activité soit plus élevé.

Par ailleurs, en ce qui concerne la répartition sectorielle, l'écart entre coût salarial des âgés par rapport à celui des plus jeunes peut varier d'un secteur à l'autre, mais le profil par qualification reste le même, à savoir que cet écart est un peu plus important pour les salariés âgés qualifiés que pour les non qualifiés, et largement plus

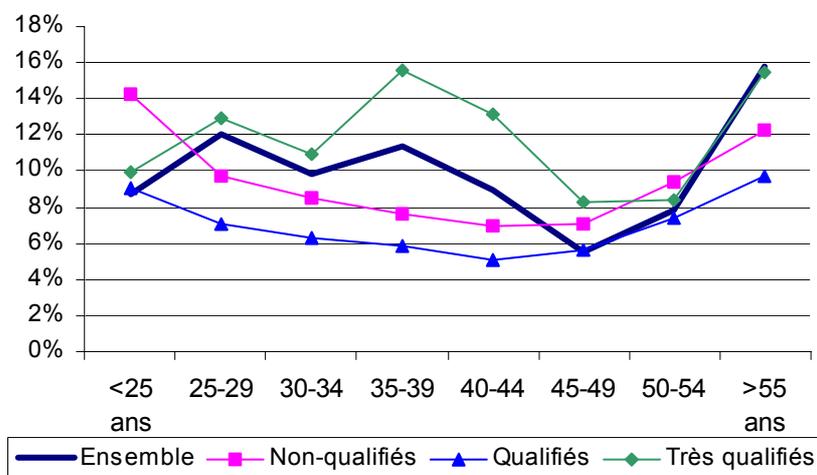
important pour les très qualifiés. Le secteur de la santé constitue l'une des seules exceptions à ce profil, puisque cet écart est plus marqué pour les salariés âgés non qualifiés que pour les qualifiés.

V.2 ... mais le coût salarial relatif des 50-54 ans diminue entre 1995 et 2000

Entre 1995 et 2000, l'écart de coût salarial entre les 50-54 ans et les plus jeunes tend à s'atténuer. Le coût salarial horaire moyen des « quinquagénaires jeunes » croît en effet de 7,9 %, c'est à dire moins vite que le coût moyen pour l'ensemble de la main d'œuvre, qui croît de 9,6 % entre 1995 et 2000. Ce résultat est en fait dû aux très qualifiés, pour lesquels l'écart entre les taux de croissance du coût salarial est le plus important (+8,4 % contre +11,4 %). En revanche, le coût salarial des 50-54 ans croît aussi rapidement que le coût de l'ensemble de la main d'œuvre en ce qui concerne les non qualifiés (+9,4%), et même plus rapidement chez les qualifiés (+7,4 % contre +7,0 %).

La situation est différente pour les salariés de plus de 55 ans¹². Entre 1995 et 2000, leur coût salarial horaire moyen a crû plus rapidement que celui de chacune des autres classes d'âge. Si l'on excepte les non qualifiés et qualifiés de moins de 25 ans, ce résultat reste par ailleurs vrai pour chacune des catégories de qualification prise séparément.

Figure 15 : Croissance du coût moyen horaire par classe d'âge en 2000, relativement au coût en 1995



Source : DADS 1995 et 2000

V.3 Le coût salarial relatif des salariés âgés très qualifiés est maximal dans les établissements de taille moyenne

Le coût salarial horaire moyen des plus de 50 ans, tout comme celui des 25-49 ans, croît avec la taille d'établissement. Cette observation est cohérente avec le résultat classique observé d'un lien positif entre salaire et taille de l'entreprise. Le coût salarial relatif des âgés par rapport aux plus jeunes est maximal pour les

¹² Rappelons cependant que ce coût est difficile à interpréter du fait d'un fort effet de sélection : son augmentation entre 1995 et 2000 pourrait signifier par exemple que les sorties d'activités de salariés âgés à faible rémunération a été accrue entre ces deux dates.

établissements de taille moyenne, entre 10 et 100 postes, et minimal dans les très grands et les très petits établissements. Cette caractéristique semble néanmoins s'expliquer uniquement du fait des très qualifiés. Pour les qualifiés et non qualifiés, le lien entre coût salarial relatif et taille d'établissement n'apparaît pas de manière très nette. A l'inverse du cas des très qualifiés, ce coût salarial relatif des plus de 50 ans semble croître avec la taille d'établissement.

Encore une fois, il s'agit de résultats concernant les coûts salariaux moyens des groupes considérés, et non les coûts salariaux d'individus directement comparables. En particulier, **la différence observée entre établissements de différentes tailles pour la catégorie des très qualifiés pourrait s'expliquer par un effet de composition** : les postes de direction et d'encadrement peuvent représenter une part plus importante de cette catégorie dans les petits établissements que dans les grands, et expliquer ainsi que le salaire moyen y soit plus élevé.

Figure 16a : Coût salarial horaire moyen des salariés âgés et des 25-49 ans, par taille d'établissement

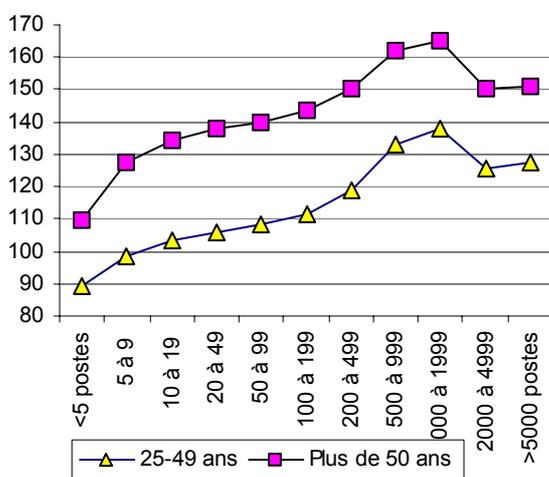
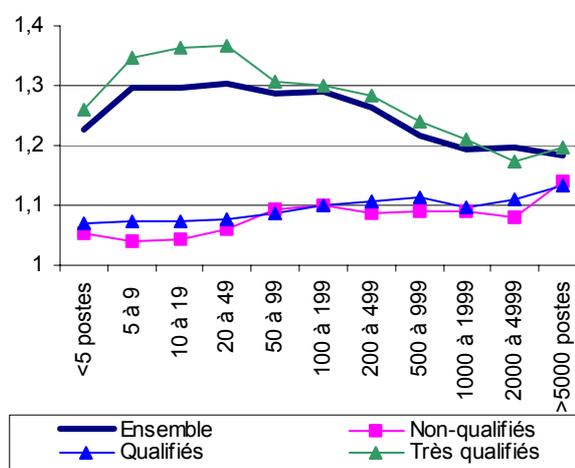


Figure 16 b : Coût salarial relatif des salariés âgés par rapport aux 25-49 ans, par taille d'établissement et par catégorie de qualification



Note : En Francs/heure
Source : DADS 2000

CONCLUSION

Notre étude descriptive de la répartition des salariés âgés du secteur privé et des grandes entreprises nationales entre secteurs, tailles d'établissement et niveaux de qualification nous a permis de mettre en évidence les caractéristiques suivantes :

- Les salariés âgés occupent en moyenne des emplois plus qualifiés que l'ensemble des salariés, et sont en conséquence relativement plus nombreux parmi la main d'œuvre qualifiée et très qualifiée que parmi la main d'œuvre non-qualifiée. Cette caractéristique est plus marquée pour les hommes que pour les femmes. Cette observation peut paraître étonnante si l'on songe que la génération des 50-60 ans était en moyenne moins diplômée que les générations plus jeunes, mais elle pourrait néanmoins s'expliquer par un phénomène de qualification au cours de leur carrière. Elle peut également témoigner de l'existence d'un phénomène de sélection dû à des sorties anticipées du marché du travail plus nombreuses pour les non qualifiés que pour les qualifiés et les très qualifiés.
- Il existe une grande disparité entre les secteurs quant à la proportion de salariés de plus de 50 ans. Ces derniers sont sur-représentés dans la plupart des secteurs industriels et dans certains secteurs particuliers (finance, activités immobilières, poste et télécommunication, santé, ...), et sous-représentés dans les secteurs de service. Cette analyse en terme de « part » des âgés dans chaque secteur est néanmoins trompeuse. En particulier, la faible part des plus de 50 ans dans les services reflète surtout une forte embauche de travailleurs jeunes, et leur sur-représentation dans certains secteurs industriels découle principalement du déclin de l'emploi dans ces secteurs.
- Nous procédons à plusieurs décompositions de l'évolution de l'effectif et de la proportion de salariés âgés dans les secteurs afin de donner une idée de l'importance relative des phénomènes de vieillissement et de mouvement de main d'œuvre. Entre 1995 et 2000, le phénomène de sortie a été plus important dans les secteurs industriels que dans les secteurs de service. Ce résultat pourrait s'expliquer par le recours plus important aux pré-retraites dans l'industrie. Par ailleurs, le phénomène de sortie plus « rapide » pour les non qualifiés que pour les qualifiés ne s'observe de manière nette que dans certains secteurs industriels et parmi les quinquagénaires « jeunes », c'est à dire dans la classe d'âge des salariés atteignant la cinquantaine entre 1995 et 2000.
- Certains secteurs se caractérisent par une structure par qualification de leurs salariés âgés atypique. C'est le cas notamment de la finance, des activités immobilières, des postes et télécommunications, des secteurs « eau, gaz, électricité », « conseil et assistance » et santé. Dans ces secteurs, la part des salariés âgés est très élevée parmi les non qualifiés, souvent bien supérieure à celle dans les autres catégories de qualification.
- Les salariés âgés sont sur-représentés par rapport aux autres travailleurs dans les grands établissements, et sous-représentés dans les petits établissements, et ce quelle que soit la classe d'âge. Les très petits établissements (un à quatre travailleurs) constituent une exception, puisque la part de salariés âgés est égale à leur part moyenne dans l'ensemble des établissements.
- Le temps complet est moins fréquent parmi les salariés âgés non qualifiés que parmi les qualifiés et très qualifiés. Il est par ailleurs d'autant plus fréquent que la taille de l'établissement est grande. Le recours à d'autres formes de travail que le travail à temps complet est un peu plus fréquent parmi les salariés âgés que parmi les travailleurs de 25 à 50 ans. Cette différence n'apparaît cependant de façon nette que pour les non qualifiés, et de manière un peu moins marquée pour les qualifiés, dans les petits établissements.

- Le coût salarial moyen des salariés âgés est supérieur à celui des autres travailleurs, et ce d'autant plus que l'on considère des catégories de qualification élevées. Par ailleurs, le coût salarial relatif des 50-54 ans par rapport aux plus jeunes a tendance à diminuer entre 1995 et 2000, et cela en premier lieu chez les très-qualifiés, alors que celui des plus de 55 ans a tendance à augmenter. Ces observations se situent néanmoins à un niveau trop agrégé pour suffire à justifier l'idée selon laquelle les salariés âgés seraient sur-payés par rapport aux plus jeunes, à productivité égale. La comparaison des coûts salariaux moyens ne permet pas en effet de distinguer les différences individuelles entre individus de caractéristiques comparables et les différences de compositions entre des catégories définies de manière très générale.

BIBLIOGRAPHIE

Aerts, Anne-Thérèse, et Bigot Jean-François (2002) « Enquête sur l'emploi de mars 2002 - Chômage et emploi en hausse », *Insee Première*, n° 857.

Anglaret, David et Cancé, Raphaël (2002) « Le papy boom renforce l'activité des seniors », *Premières synthèses (Dares)*, n°15.2.

Blanchet, Didier et Monfort, Jean-Alain (1996) « L'âge et la durée de retraite depuis 50 ans », *Insee Première*, n° 448.

Bommier, Antoine, Magnac, Thierry et Roger, Muriel (200) «Quels sont les effets des modifications des systèmes de retraite sur les taux d'activité des travailleurs âgés ? », *Revue Française d'Economie*, vol. 16, n° 1, pp. 79-124.

Burrinand, Carine, et Roth, Nicole (2000) « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Economie et Statistique*, n° 335, pp. 63-79.

Crépon, Bruno, Deniau, Nicolas, et Perez-Duarte, Sebastian (2003) « Productivité et salaire des salariés âgés », *Revue Française d'Economie*, vol. 18, n°1, pp. 157-185.

Dangerfield, O., 1999, « L'âge de liquidation des droits à la retraite », *Etudes et Résultats*, DREES, n° 22

Galtier, Bénédicte (2000) « Temps partiel et fin de carrière : Un bilan des dispositifs », Annexe E, dans Taddei, Dominique, *Retraite choisies et progressives*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, pp. 175-191.

Givord, Pauline (2002), « Prévoir les taux d'activité après 55 ans : un exercice difficile », *Economie et statistique*, n°355-356, pp. 105-121.

Insee (2001) « Fin de carrière et départ à la retraite » in *L'Economie française, édition 2001-2002*, pp.120-134.

Jolivet, Annie (2001) « Vieillesse, salaire et demande de salariés âgés », *Travail et Emploi*, n°88, pp. 65-82

Lazear, Edward, « Why Is There Mandatory Retirement ? », *Journal of Political Economy*, 1979, vol 87, n° 61, pp. 1261-1284.

Mahieu, Ronan et Sédillot, Béatrice (2000) « Microsimulation of the retirement decision : a supply-side approach », document de travail G2000/07 de la DESE, INSEE, 2000

Mahieu, Ronan et Sédillot, Béatrice (2001) « Départ à la retraite, irréversibilité et incertitude », *Economie et Prévision*, n° 149, pp. 87-101.

Richet-Mastain, Lucile et Brunet, François (2002) « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », *Premières Synthèses (Dares)*, n°15.3.

Annexe DONNÉES ET MÉTHODE

Champs : Les résultats présentés ici se rapportent aux salariés du secteur privé et proviennent des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) de 1994 à 2000, qui sont des données disponibles par établissement pour chaque entreprise. Seules les sociétés, les entreprises individuelles, les grandes entreprises nationales et les associations sont prises en compte. Les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, bien que faisant partie du champ des DADS, ont été exclus de cette étude.

Catégories de qualification : Par simplification, nous ne retenons que trois niveaux de qualification, définis à partir de la catégorie socio-professionnelle. Nous employons le terme de « très qualifiés » pour désigner les ingénieurs, techniciens, cadres et professions intermédiaires, celui de « qualifiés » pour désigner pour les ouvriers et employés qualifiés et celui de « non qualifiés » pour les ouvriers non qualifiés, ainsi que les agents de surveillance, employés de commerce et personnels des services directs aux particuliers.

Mesure des effectifs : Les effectifs de salariés âgés sont exprimés en équivalent année-travail, c'est à dire pondérés par le nombre de jours travaillés, sauf dans certains cas où l'on exprimera ces effectifs en équivalent temps complet (pondérés par le nombre d'heures travaillées). Cette pondération permet d'éviter les doubles comptes. Ainsi, un salarié qui aura changé d'emploi en cours d'année et aura par exemple travaillé six mois dans un établissement et six mois dans un autre ne sera compté qu'une seule fois.

« Effets propres » : ils sont issus d'une modélisation décomposant le « logit » de la part des salariés âgés dans l'emploi total en une combinaison linéaire d'effets du secteur, de la qualification, de la tranche de taille d'établissement et de la région.

$$\log \left(\frac{L_{r,s,t,q}^{\text{âgés}} / L_{r,s,t,q}^{\text{total}}}{1 - L_{r,s,t,q}^{\text{âgés}} / L_{r,s,t,q}^{\text{total}}} \right) = \sum_i \alpha_i \cdot 1_{r_i} + \sum_j \beta_j \cdot 1_{s_j} + \sum_k \gamma_k \cdot 1_{t_k} + \sum_m \delta_m \cdot 1_{q_m} + \varepsilon$$

où la variable dépendante définie à partir de l'effectif total L^{total} de l'effectif de salariés âgés $L^{\text{âgés}}$ est mesurée dans la région r , pour le secteur s , dans les établissements de tranche de taille t et pour les travailleurs de qualification q . $1_{(r)}$ est une indicatrice qui vaut 1 si la région r vaut i et 0 sinon, etc.

Nous nous référons au résultat de ces estimations comme à la « décomposition toutes choses égales par ailleurs », et, pour chaque grandeur, enfin, aux coefficients α_i , β_j , etc comme à « l'effet propre » sur la grandeur considérée de la région i , du secteur j , etc.

Afin de distinguer des effets différenciés du secteur, de la région ou de la taille d'établissement selon la catégorie de qualification sur ces grandeurs, nous estimons également cette équation séparément pour chaque groupe de qualification :

$$\log \left(\frac{L_{r,s,t,q}^{\text{âgés}} / L_{r,s,t,q}^{\text{total}}}{1 - L_{r,s,t,q}^{\text{âgés}} / L_{r,s,t,q}^{\text{total}}} \right)_{r,s,t} = \sum_i \alpha_i \cdot 1_{r_i}^q + \sum_j \beta_j \cdot 1_{s_j}^q + \sum_k \gamma_k \cdot 1_{t_k}^q + \varepsilon^q$$

Dans le cas de l'évolution de la part de salariés âgés entre 1995 et 2000, l'équation utilisée pour la décomposition toutes choses égales par ailleurs est, avec les mêmes notations que précédemment :

$$\log \left(\frac{L_{r,s,t,q}^{\text{âgés}}(\text{en 2000}) / L_{r,s,t,q}^{\text{total}}(\text{en 2000})}{L_{r,s,t,q}^{\text{âgés}}(\text{en 1995}) / L_{r,s,t,q}^{\text{total}}(\text{en 1995})} \right)_{r,s,t} = \sum_i \alpha_i \cdot 1_{r_i}^q + \sum_j \beta_j \cdot 1_{s_j}^q + \sum_k \gamma_k \cdot 1_{t_k}^q + \varepsilon^q$$

Enfin, dans le cas du taux de temps complet, nous estimons des effets croisés de la qualification, de l'âge, du sexe et de la taille d'établissement sur le taux de temps complet, afin de ne pas imposer un effet identique de la qualification et de la taille d'établissement pour les différentes catégories de sexe et d'âge. Le décomposition correspond donc à l'équation :

$$\log \left(\frac{L_{s,t,a,q,sx}^C / L_{s,t,a,q,sx}}{1 - L_{s,t,a,q,sx}^C / L_{s,t,a,q,sx}} \right)_{s,t,a,q,sx} = \sum_i \alpha_i \cdot 1_{s_i} + \sum_j \beta_{j,k,l,m} \cdot 1_{t_j,a_k,q_l,sx_m} + \varepsilon$$

L^C désigne le nombre de jours travaillés par des employés à temps complet, L le total des jours travaillés. s, t, a, q, sx désignent respectivement le secteur, la taille d'établissement, l'âge, la qualification et le sexe. Pour simplifier, nous ne retenons que deux catégories d'âge (25-50 ans et plus de 50 ans) et cinq catégories de taille d'établissement (1 à 4 postes, 5 à 19 postes, 20 à 199 postes, 200 à 999 postes, plus de mille postes).