

LES SENIORS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



En Bourgogne-Franche-Comté, deux personnes sur cinq sont âgées de 50 ans ou plus. La moitié d'entre elles se situe dans la catégorie de ceux que l'on nomme, dans le champ de l'emploi, les *seniors*. Ceux-ci représentent un enjeu particulièrement fort dans la région, où ils sont plus présents qu'en France.

Cet état des lieux tente de décrire la situation de cette partie de la population, et d'en faire émerger les particularités au regard de l'emploi et du chômage.

Généralement moins formés que leurs cadets, les seniors font face à la nécessité de sécuriser leur parcours professionnel, de renouveler leurs compétences, mais aussi de les adapter aux exigences actuelles du marché du travail. Face à l'emploi, la situation des seniors dans la région est nuancée.

Les derniers chiffres du recensement montrent que s'ils sont dans la région moins souvent en emploi qu'en France, ils sont également moins souvent au chômage et partent plus précocement en retraite.

Les chiffres du chômage montrent en revanche que la demande d'emploi des seniors continue d'augmenter régulièrement, et que leur retour à l'emploi est plus difficile.

Du côté de l'emploi, il est essentiel d'anticiper sur le renouvellement face aux départs qui se profilent. Notamment dans les secteurs d'activité où les seniors sont les plus présents en nombre (administration, commerce, industrie) ou en part (agriculture, immobilier, transport). Dans certains métiers, ces départs s'annoncent marqués dans les années à venir : services aux particuliers, cadres des banques et assurances, administration publique, médecins.

Néanmoins ces constats ne sont pas homogènes. Une grande part des vulnérabilités mises en évidence touche plus particulièrement les 60-64 ans, tranche d'âge qui se démarque par des particularités très fortes par rapport aux non-seniors et aux cinquantenaires.

SOMMAIRE

ANALYSE RÉGIONALE : BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

LES SENIORS DANS LA POPULATION.....	P. 7
LES SENIORS ET L'EMPLOI.....	P. 10
LES SENIORS ET LE CHÔMAGE.....	P. 18

FICHES DÉPARTEMENTALES

CÔTE D'OR.....	P. 21
DOUBS.....	P. 25
JURA.....	P. 29
NIÈVRE.....	P. 33
HAUTE-SAÔNE.....	P. 37
SAÔNE-ET-LOIRE.....	P. 41
YONNE.....	P. 45
TERRITOIRE DE BELFORT.....	P. 49

ANNEXES

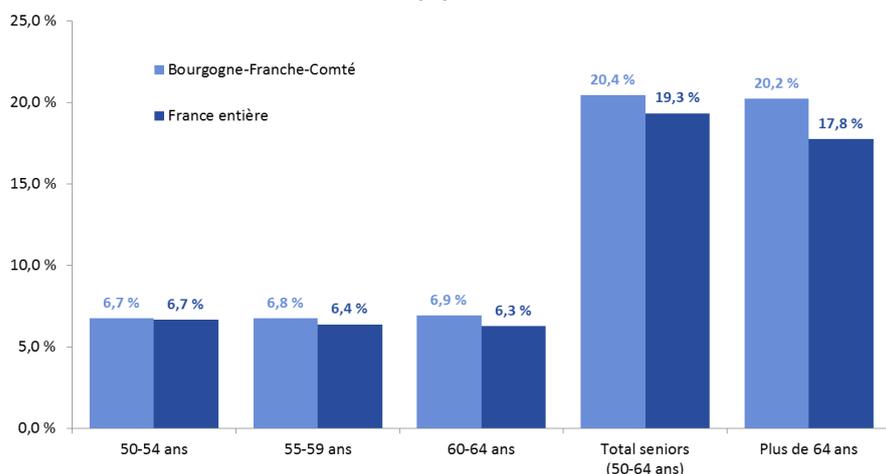
LA NOTION DE SENIOR.....	P. 53
LES SENIORS ET LES POLITIQUES D'EMPLOI EN FRANCE.....	P. 54
QUELQUES PISTES D'ACTION.....	P. 55
LES SENIORS - DONNÉES NATIONALES ET EUROPÉENNES.....	P. 58

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

▶ LES SENIORS DANS LA POPULATION

UNE RÉGION VIEILLISSANTE

Les seniors dans la population totale en 2013



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 6,3 % de la population en France est âgée de 60 à 64 ans

Le poids des seniors est important en Bourgogne-Franche-Comté : en 2013 ils représentent 20,4 % de la population (contre 19,3 % en France). Cet écart est de plus en plus marqué à mesure que l'âge augmente.

En outre, la population de la région vieillit à un rythme légèrement plus rapide qu'à l'échelle nationale.

La part de la population non senior (16-49 ans) y diminue légèrement plus entre 2008 et 2013 (- 2,1 % contre - 1,9 % en France), alors que dans le même temps les parts des 60-64 ans et des plus de 64 ans y évoluent un peu plus rapidement : respectivement + 1,2 % et + 1,4 % (contre + 1,0 % et + 1,2 % en France).

35 % DES SENIORS NE SONT PAS DIPLÔMÉS

Le niveau de diplôme est, en Bourgogne-Franche-Comté comme en France, inversement proportionnel à l'âge à partir de 50 ans : il diminue nettement, à mesure que l'âge augmente. Cet écart perdure quels que soient leurs sexe, catégorie socioprofessionnelle, statut, temps de travail, ou secteur d'activité : les 60-64 ans ont 3 fois plus de probabilités de n'avoir aucun diplôme que les 50-54 ans.

Ainsi, seuls 18 % des seniors (50-64 ans) sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures, contre 29 % des non seniors (16-49 ans). À l'inverse, 35 % des seniors de la région ne sont titulaires d'aucun diplôme (ou infra V) contre seulement 22 % des non seniors. La répartition est similaire en France.

En revanche, la part de seniors titulaires d'un diplôme d'études supérieures en Bourgogne-Franche-Comté est de 5 points inférieure au niveau national, tandis qu'elle est de 4 points supérieure concernant le niveau CAP BEP.

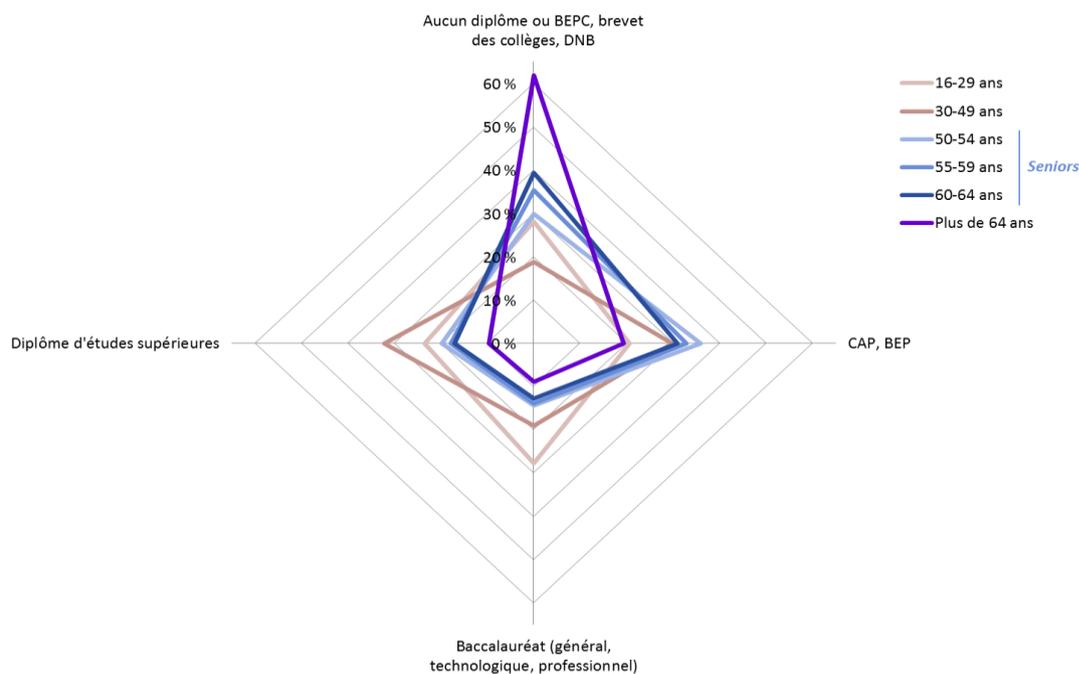
Pour les seniors actifs, la formation continue est un outil essentiel de leur maintien à l'emploi. Elle permet, sinon d'acquérir de nouvelles compétences, a minima d'adapter des compétences parfois obsolètes face aux besoins requis sur le marché du travail actuel.

Cependant, le taux d'accès à la formation (en particulier qualifiante) décroît invariablement à partir de 50 ans, quel que soit le niveau de qualification, même s'il est plus élevé dans les grandes entreprises¹, et plus faible pour les ouvriers².

¹ Dares Analyses n° 031 (juin 2016) - « **Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?** »

² Dares Premières Synthèses n° 04.1 (janvier 2005) - « **Accroître l'emploi des seniors : entre volontés et difficultés** »

Le niveau de formation de la population en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)

Lecture : en BFC 13 % des 60-64 ans ont pour niveau de formation le plus élevé un diplôme de niveau Baccalauréat

24 % DES ALLOCATAIRES CAF À BAS REVENUS SONT DES SENIORS

Nombre d'allocataires CAF à bas revenus en Bourgogne-Franche-Comté

	2013	2014	2015	Évolution
Moins de 25 ans	17 708	17 597	17 935	+ 1,3 %
De 25 à 39 ans	56 499	57 429	58 785	+ 4,0 %
De 40 à 49 ans	41 191	41 074	41 800	+ 1,5 %
50 ans ou plus	34 651	35 131	36 648	+ 5,8 %
Ensemble	150 049	151 231	155 168	+ 3,4 %

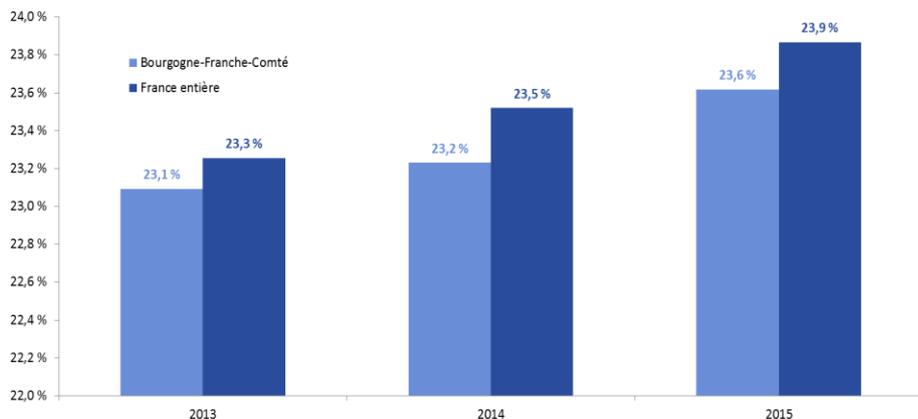
Source : Base communale de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (via Thessalie, traitement Direccte - SESE)

Notes : Les données représentent l'état du stock au 31 décembre de l'année. Le seuil de bas revenus est calculé chaque année à partir de l'enquête revenus fiscaux et sociaux (ERFS) ; il correspond à 60 % de la médiane des revenus par UC avant impôt observés au niveau national. Le calcul sur le nombre d'allocataires CAF est effectué sur la "population de référence" (i.e. hors étudiant ne touchant qu'une prestation logement, hors population de plus de 65 ans et hors régimes spéciaux)

En 2015, on compte en Bourgogne-Franche-Comté plus de 36 000 allocataires CAF seniors ayant des bas revenus. Entre 2013 et 2015, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus progressé (+ 6 %).

Même s'il est en légère augmentation durant cette même période, le poids des seniors dans l'ensemble des allocataires CAF à bas revenus reste un peu moins élevé dans la région qu'au niveau national.

Poids des 50 ans et plus dans les allocataires CAF à bas revenus



Source : Base communale de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (via Thessalie, traitement Direccte - SESE)

Lecture : en France en 2015, 23,9 % des allocataires CAF ayant des bas revenus ont 50 ans ou plus
Notes : Les données représentent l'état du stock au 31 décembre de l'année. Le seuil de bas revenus est calculé chaque année à partir de l'enquête revenus fiscaux et sociaux (ERFS) ; il correspond à 60 % de la médiane des revenus par UC avant impôt observés au niveau national. Le calcul sur le nombre d'allocataires CAF est effectué sur la "population de référence" (i.e. hors étudiant ne touchant qu'une prestation logement, hors population de plus de 65 ans et hors régimes spéciaux)

Nombre d'allocataires CAF bénéficiaires du RSA en Bourgogne-Franche-Comté

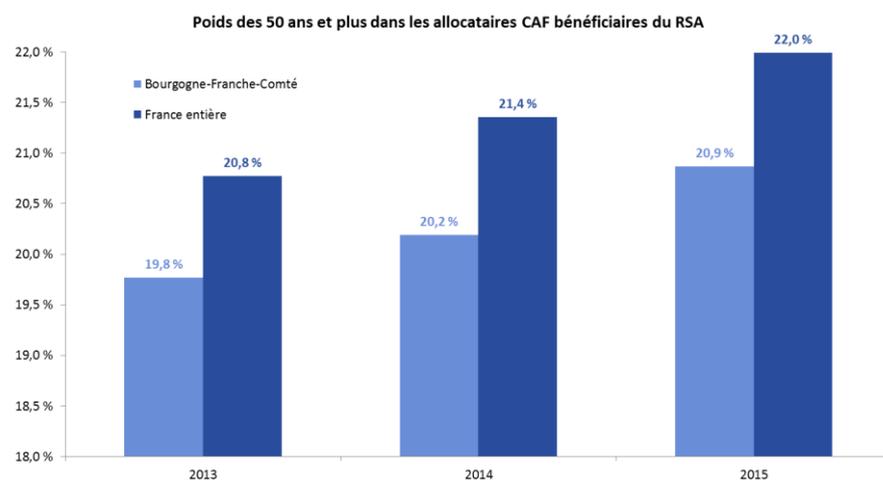
	2013	2014	2015	Évolution
Moins de 25 ans	5 303	5 095	4 929	- 7,1 %
De 25 à 39 ans	37 318	39 274	40 977	+ 9,8 %
De 40 à 49 ans	18 375	19 310	20 169	+ 9,8 %
50 ans ou plus	15 031	16 109	17 422	+ 15,9 %
Ensemble	76 027	79 788	83 497	+ 9,8 %

Source : Base communale de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (via Thessalie, traitement Direccte - SESE)
 Note : Les données représentent l'état du stock au 31 décembre de l'année

21 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DU RSA SONT DES SENIORS

Parmi les allocataires CAF bénéficiaires du RSA, ce sont les effectifs des seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 16 %). Ils sont plus de 17 000 fin 2015 en Bourgogne-Franche-Comté.

Durant cette même période, la part des seniors dans les bénéficiaires du RSA a progressé d'1 point. Elle est de 21 % en 2015 dans la région, soit 1 point de moins qu'en France.



Source : Base communale de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (via Thessalie, traitement Direccte - SESE)
 Lecture : en France en 2015, 22 % des allocataires CAF bénéficiant du RSA ont 50 ans ou plus
 Note : Les données représentent l'état du stock au 31 décembre de l'année

Nombre d'allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH en Bourgogne-Franche-Comté

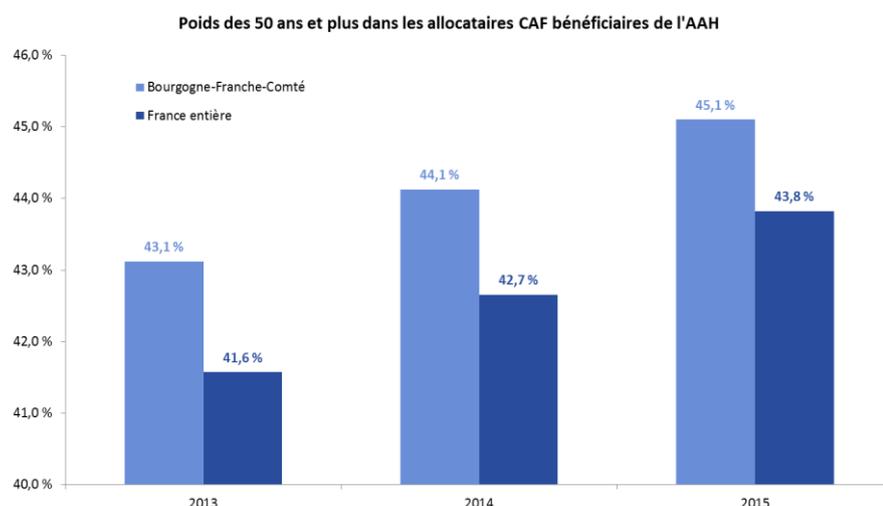
	2013	2014	2015	Évolution
Moins de 25 ans	2 667	2 726	2 707	+ 1,5 %
De 25 à 39 ans	11 402	11 533	11 451	+ 0,4 %
De 40 à 49 ans	13 301	13 333	13 013	- 2,2 %
50 ans ou plus	20 749	21 792	22 322	+ 7,6 %
Ensemble	48 119	49 384	49 493	+ 2,9 %

Source : Base communale de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (via Thessalie, traitement Direccte - SESE)
 Note : Les données représentent l'état du stock au 31 décembre de l'année

45 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DE L'AAH SONT DES SENIORS

Parmi les allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH, ce sont les effectifs des seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 7,6 %). Ils sont plus de 22 000 fin 2015 en Bourgogne-Franche-Comté.

La part des seniors dans les bénéficiaires de l'AAH a progressé de 2 points par rapport à 2013. Elle est de 45 % en 2015 dans la région, soit 1 point de plus qu'en France.



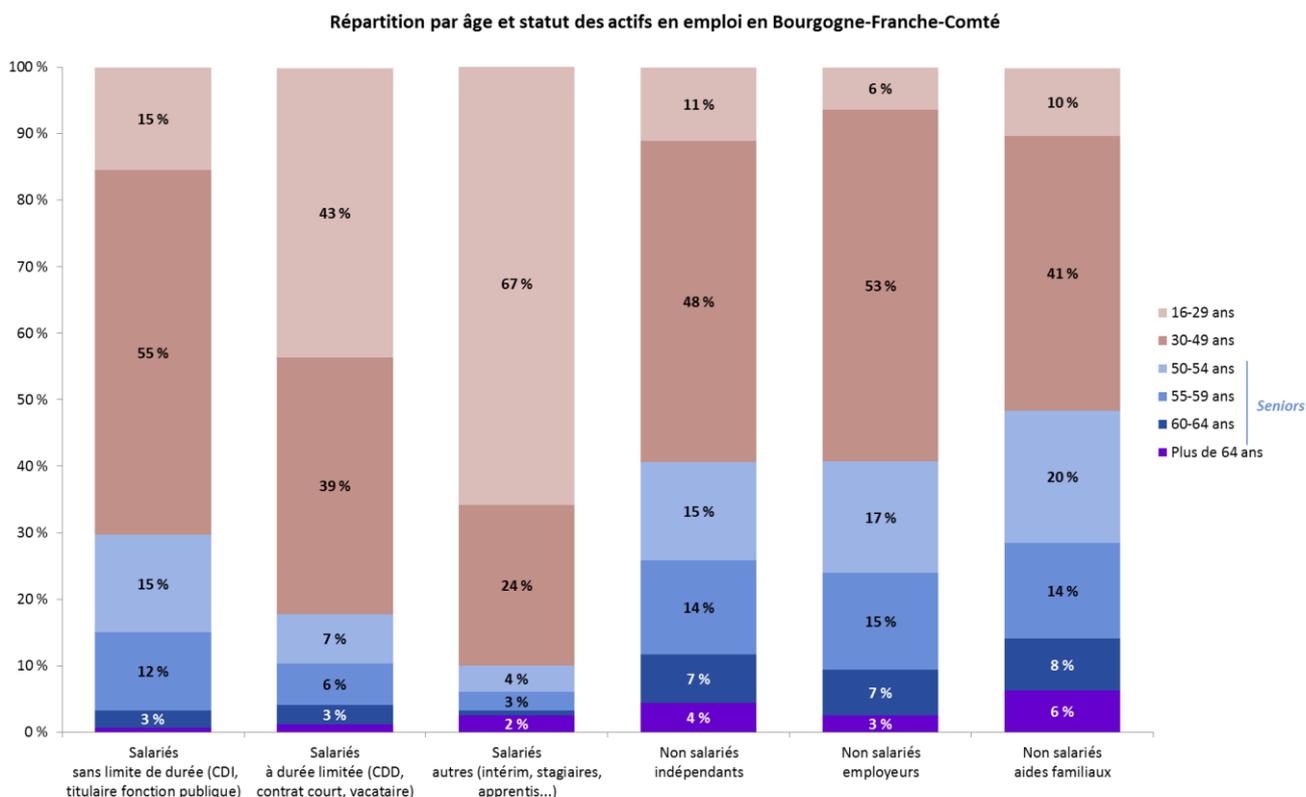
Source : Base communale de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (via Thessalie, traitement Direccte - SESE)
 Lecture : en France en 2015, 43,8 % des allocataires CAF bénéficiant de l'AAH ont 50 ans ou plus
 Note : Les données représentent l'état du stock au 31 décembre de l'année

▶ LES SENIORS ET L'EMPLOI

DES SENIORS MAJORITAIREMENT NON SALARIÉS

Parmi les actifs en emploi en Bourgogne-Franche-Comté, les cinquantenaires sont aussi souvent en emploi à durée indéterminée que les 30-49 ans (79 à 81 %). En revanche, les 60-64 ans (27 % d'entre eux) et les plus de 64 ans (41 %) sont beaucoup plus souvent non salariés que leurs cadets (13 à 14 % des 50-59 ans, 11 % des 30-49 ans).

Ces constats sont du même ordre au niveau national.

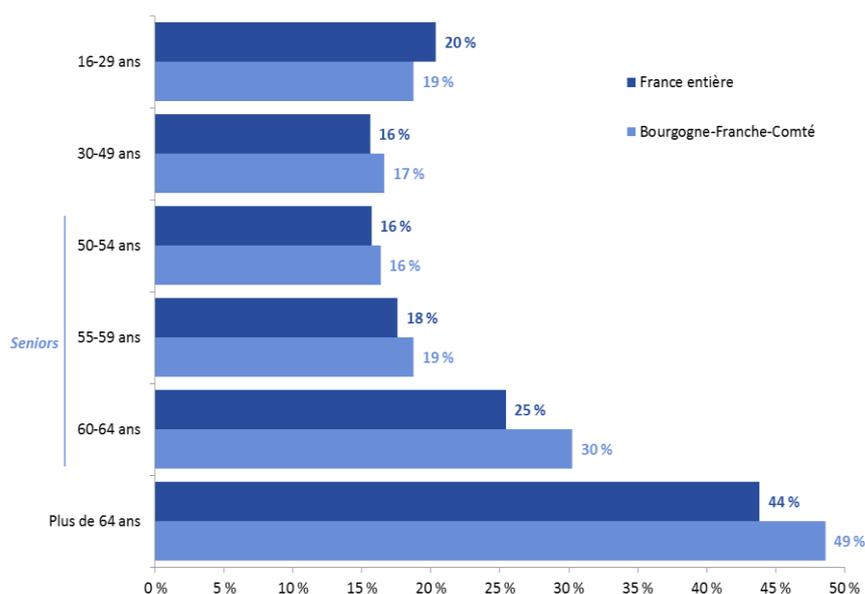


Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 17 % des non salariés employeurs ont de 50 à 54 ans en BFC

La répartition par âge à l'intérieur de chaque statut confirme que le salariat recule à mesure que l'âge augmente, au profit du non salariat. Cette particularité, très forte chez les 60-64 ans, perdure indépendamment du profil des seniors (sexe, niveau de formation) : leurs probabilités d'être non salariés sont accrues par rapport aux 50-54 ans.

Par ailleurs, si les seniors sont moins représentés parmi les salariés à durée déterminée, ils sont sur-représentés parmi les non salariés aides familiaux, dont ils constituent près de la moitié des effectifs.

Poids du temps partiel chez les actifs en emploi



Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)
Lecture : 30 % des 60-64 ans en BFC sont à temps partiel

UN ACCROISSEMENT DU TEMPS PARTIEL À PARTIR DE 60 ANS

Parmi les actifs en emploi, le poids du temps partiel est relativement similaire entre les 30-49 ans et les cinquantenaires : entre 16 et 19 % en Bourgogne-Franche-Comté (soit 1 point de plus qu'en France).

En revanche, il augmente nettement chez les 60-64 ans (30 %) et les plus de 64 ans (49 %), et de façon plus marquée qu'en France (5 points de plus). Ce constat se vérifie toutes choses égales par ailleurs : les 60-64 ans quel que soit leur profil (sexe, niveau de formation, secteur d'activité, statut d'emploi, CSP...) ont plus de probabilités d'être à temps partiel que les 50-54 ans, et plus encore de l'être dans la région qu'en France.

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage*

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux de chômage*	
	BFC	France entière	BFC	France entière	BFC	France entière
16-29 ans	65,4 %	62,4 %	51,2 %	47,8 %	21,8 %	23,5 %
30-49 ans	92,2 %	91,4 %	82,9 %	81,1 %	10,1 %	11,3 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	82,0 %	80,2 %	70,8 %	68,1 %	13,7 %	15,0 %
50-54 ans	88,3 %	87,2 %	81,6 %	79,5 %	7,7 %	8,9 %
55-59 ans	73,7 %	73,4 %	66,6 %	65,9 %	9,7 %	10,3 %
60-64 ans	19,7 %	23,3 %	17,9 %	20,9 %	9,3 %	10,2 %
S/T Seniors (50-64 ans)	60,2 %	62,0 %	55,0 %	56,0 %	8,7 %	9,6 %
Plus de 64 ans	2,2 %	2,7 %	2,1 %	2,6 %	4,9 %	5,2 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)

* Note : taux de chômage au sens du recensement

Lecture : 8,7 % des seniors en BFC sont au chômage au sens du recensement

UNE SITUATION FACE À L'EMPLOI PLUS FAVORABLE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Moins actifs que les non seniors, les seniors sont moins en emploi mais aussi moins au chômage.

Leur taux de chômage (comme celui du reste de la population active) est plus faible dans la région qu'en France.

Les taux d'activité et d'emploi des 60-64 ans sont beaucoup plus faibles que ceux des cinquantenaires. En revanche, leur taux de chômage est du même ordre.

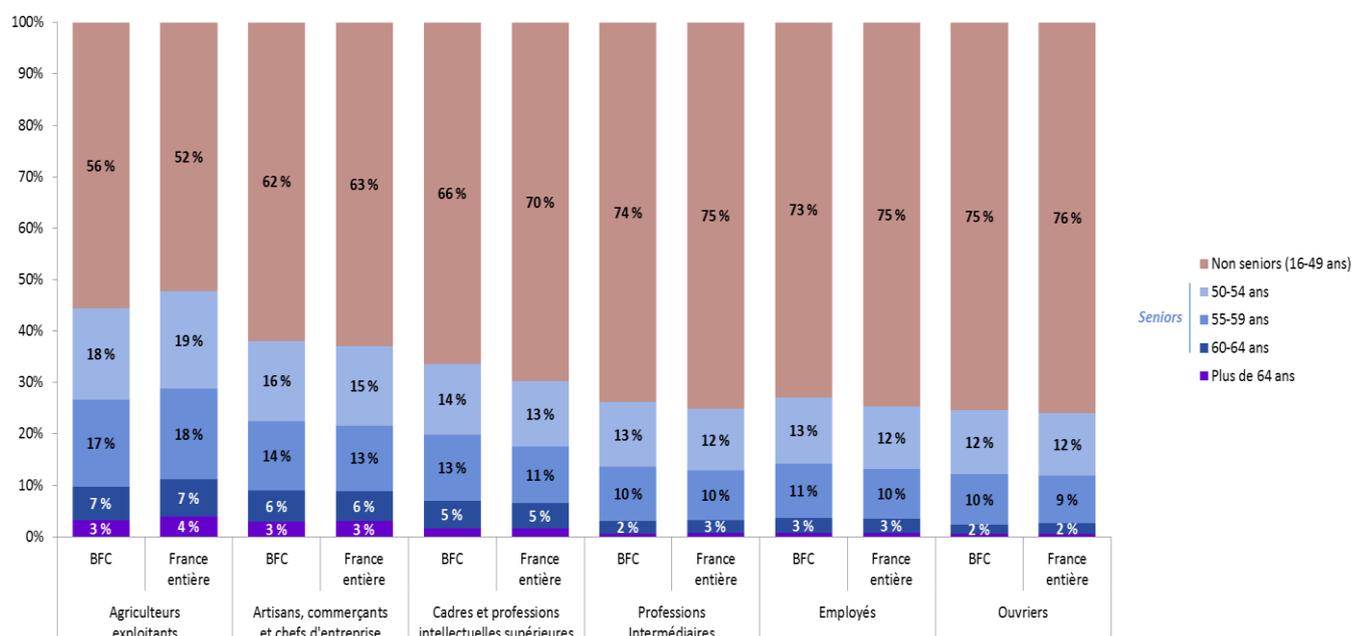
DES FINS D'ACTIVITÉ PRÉCOCES EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Les seniors en Bourgogne-Franche-Comté sont moins souvent cadres (8 %) et plus souvent ouvriers (15 %) qu'en France (respectivement 11 % et 13 %).

Ils sont par ailleurs plus souvent retraités : 29 % dans la région contre 26 % en France. Cet écart est particulièrement marqué pour les 60-64 ans (73 % contre 68 %). Il est intimement lié au poids de l'industrie dans la structure de l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté, qui induit des conditions de travail plus usantes et des départs plus précoces.

En région comme en France, c'est dans l'agriculture et chez les artisans et cadres que l'on trouve la plus forte proportion de seniors. Cependant, si la Bourgogne-Franche-Comté compte un peu plus de seniors parmi ses cadres, elle en compte un peu moins parmi ses agriculteurs.

Poids des seniors dans les différents statuts professionnels



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
 Champ : actifs en emploi
 Lecture : 18 % des agriculteurs exploitants en BFC ont 50-54 ans

Les statuts de non-salarié (agriculteur, artisan, chef d'entreprise, profession libérale), dans lesquels les seniors sont fortement représentés, sont généralement plus propices à une prolongation de l'activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.

36 % DES SENIORS DANS L'ADMINISTRATION

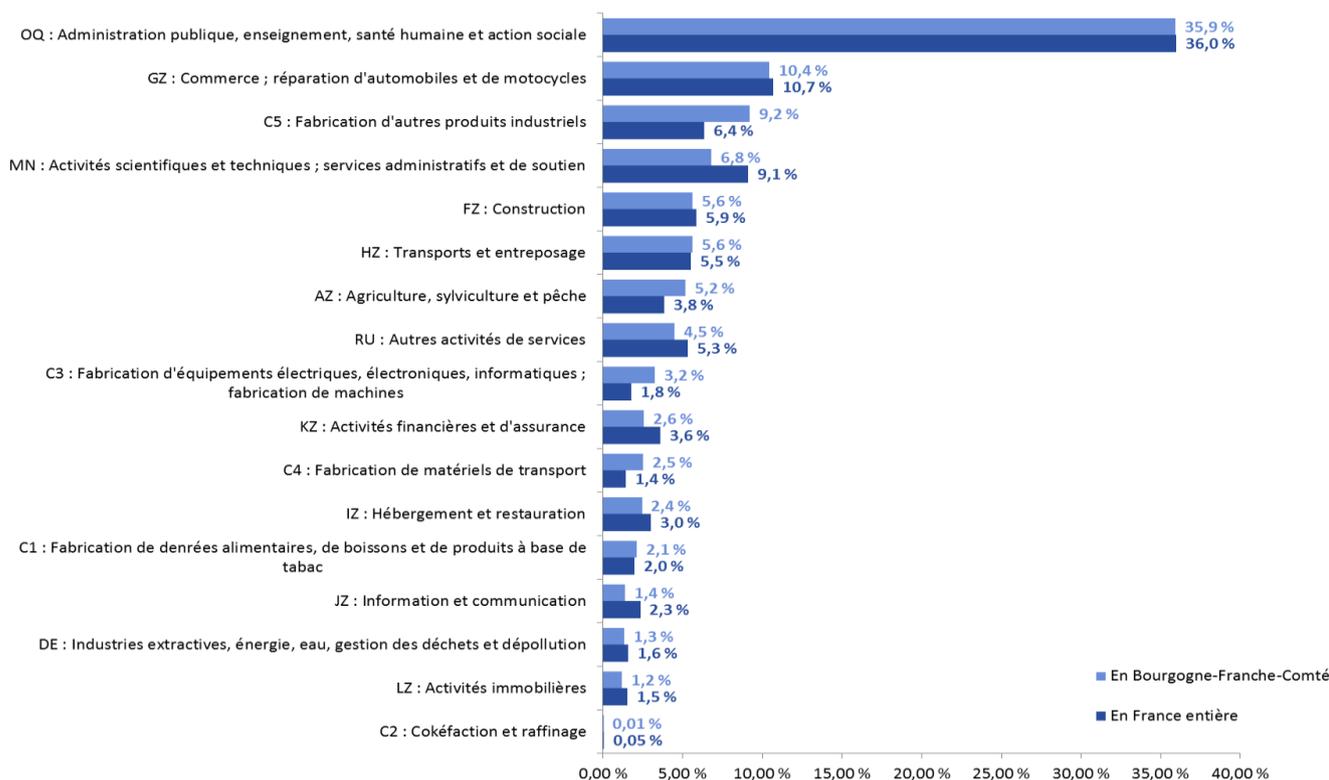
La répartition des seniors par secteurs d'activité est globalement du même ordre entre la région et la France.

La très grande majorité des seniors actifs en emploi (36 %) est concentrée dans le secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ». Il s'agit principalement de cinquantenaires (100 000 actifs de 50-59 ans en Bourgogne-Franche-Comté), mais aussi d'un effectif non négligeable de 60-64 ans (14 000) et de plus de 64 ans (plus de 3 000).

On trouve ensuite 10 % des effectifs seniors dans le secteur « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », soit 30 000 actifs de 50-59 ans, 3 500 de 60-64 ans et 1 500 de plus de 64 ans. Les effectifs sont majoritairement concentrés dans le sous-secteur « Commerce de détail ».

Par rapport au niveau national, les seniors sont plus présents dans le secteur industriel en Bourgogne-Franche-Comté (9 % contre 6 %), et moins dans les « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » (7 % contre 9 %).

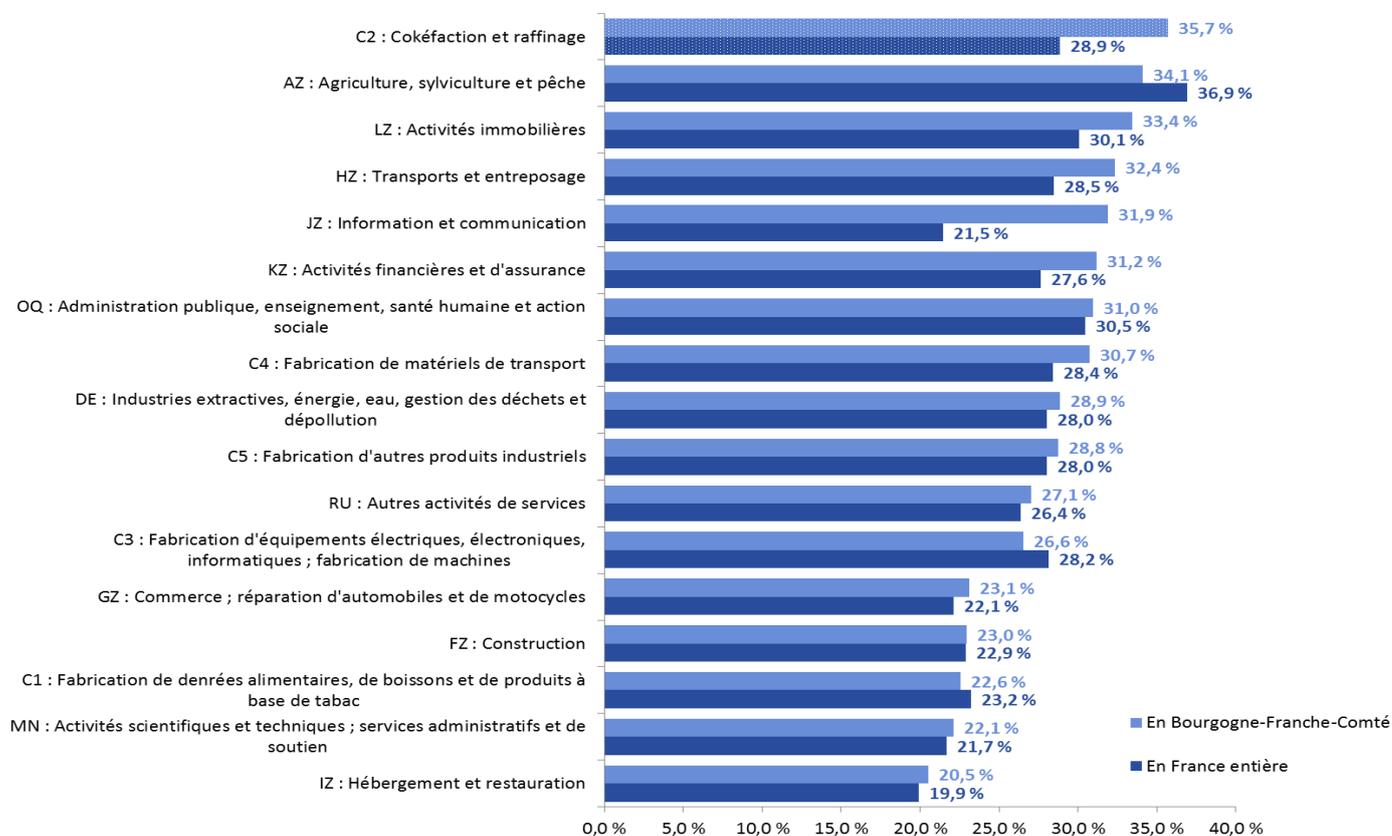
Ventilation des seniors entre les différents secteurs économiques (NA17)



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Champ : seniors (50-64 ans) actifs en emploi

Lecture : en France 36 % des seniors se situent dans le secteur "OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale"

Poids des seniors dans les différents secteurs économiques (NA17)



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Champ : seniors (50-64 ans) actifs en emploi

Lecture : en BFC 31 % des actifs en emploi du secteur "OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale" sont des seniors
Note : le secteur "C2 : Cokéfaction et raffinage" compte une forte part de seniors mais n'est pas pris en compte dans l'analyse car représente des effectifs insignifiants en BFC

UN SECTEUR AGRICOLE COMPOSÉ DE SENIORS À PLUS DES DEUX TIERS

L'observation de la composition des secteurs par âge de ses effectifs apporte un autre éclairage sur la situation des seniors dans l'économie régionale. En effet les secteurs évoqués précédemment, qui concentrent les effectifs seniors les plus importants, ne sont pas pour autant ceux dans lesquels les seniors sont le plus fortement représentés.

Le secteur agricole est celui qui est le plus fortement constitué de seniors (34 %), suivi de près par l'immobilier (33 %) et le transport (32 %). On note dans la région une présence beaucoup plus marquée des seniors dans le secteur « Information et communication » par rapport au niveau national (32 % contre 21 %).

Les professions dans lesquelles les seniors sont majoritaires en Bourgogne-Franche-Comté

60 % DES MÉDECINS LIBÉRAUX SONT DES SENIORS

Les seniors sont parfois majoritaires par rapport aux non seniors au sein d'une profession. C'est le cas notamment des médecins libéraux (en Bourgogne-Franche-Comté comme en France) et des employés de maison chez les particuliers (55 % en région, contre 48 % en France).

Profession	Non seniors (16-49 ans)	Sous-total Seniors (50-64 ans)	Part de seniors dans la profession
311A : Médecins libéraux spécialistes	447	866	60 %
341B : Chefs établissement du secondaire	618	819	57 %
311B : Médecins libéraux généralistes	1 210	1 791	56 %
224C : Exploitants hôtel-restaurant, 0 à 2 sal.	413	607	55 %
563C : Employés de maison chez des particuliers	1 914	2 566	55 %
451C : Contrôleurs des Impôts	694	828	54 %
451A : Professions intermédiaires de la Poste	601	708	54 %
478D : Techniciens télécom informatique réseaux	548	576	51 %

MÉTIERS DE L'ADMINISTRATION ET SERVICES AUX PARTICULIERS / SOIN, PREMIERS MÉTIERS DES SENIORS

Les professions dans lesquelles les seniors sont les plus présents relèvent souvent de la fonction publique (adjoints administratifs, professeurs), des services aux particuliers (aide à domicile, assistantes maternelles), du domaine du soin (agents hospitaliers, aides-soignants, infirmiers) ou de l'administratif (secrétaires, employés administratifs, comptables). Les seniors sont également fortement présents parmi les conducteurs routiers.

Néanmoins, ces constats concernent surtout les cinquantenaires.

En effet, les effectifs sont beaucoup moins importants à partir de 60 ans, voire 55 ans dans certaines professions (aides-soignants, conducteurs routiers, professeurs des écoles).

D'autres professions en revanche, voient leurs effectifs progresser à mesure que l'âge augmente.

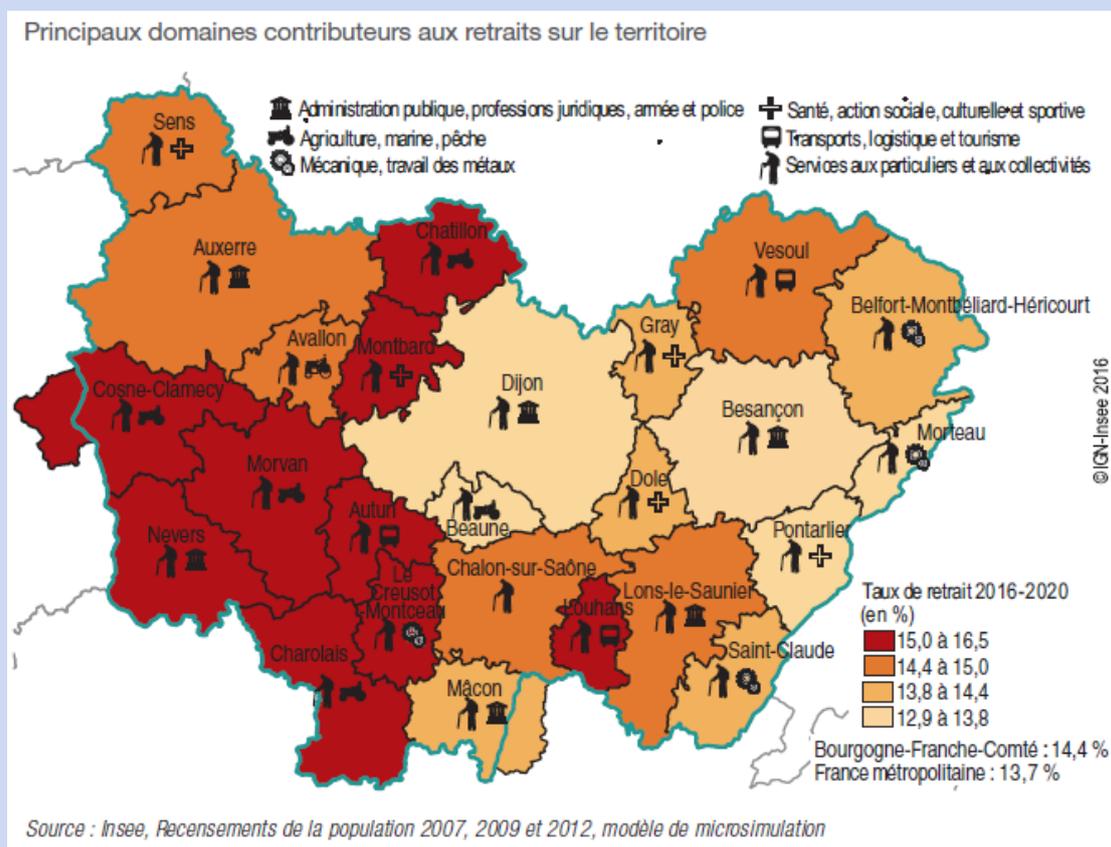
C'est le cas notamment des médecins libéraux, ou encore des conducteurs de transport en commun, pour lesquels les seniors semblent se maintenir un peu plus longtemps dans l'emploi.

Les 20 professions qui regroupent les plus forts effectifs seniors en Bourgogne-Franche-Comté

Profession	Non seniors (16-49 ans)	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Sous-total Seniors (50-64 ans)	Plus de 64 ans
563B : Aides à domicile, aides ménagères	12 688	4 411	4 003	1 407	9 821	550
523A : Adjoints administratifs FP	16 792	4 299	3 932	940	9 171	64
563A : Assistantes maternelles, gardes enfants	11 638	3 233	3 094	1 450	7 776	348
525D : Agents de service hospitaliers	12 451	3 020	2 403	430	5 853	68
542A : Secrétaires	11 934	2 510	2 196	572	5 279	166
641A : Conducteurs routiers (salariés)	11 558	2 906	2 008	339	5 253	109
526A : Aides-soignants	16 368	3 272	1 636	291	5 200	101
341A : Professeurs agrégés certifiés secondaire	11 555	1 940	2 198	710	4 849	8
525C : Agents admin FP sauf écoles, hôpitaux	6 887	2 243	1 766	463	4 472	103
673C : Ouvriers non qualifiés mécanique métaux	12 440	2 107	1 835	223	4 165	60
684A : Nettoyeurs	5 703	1 869	1 694	550	4 113	106
421B : Professeurs des écoles	12 656	2 471	1 355	182	4 008	51
431F : Infirmiers en soins généraux, salariés	15 284	2 137	1 507	351	3 994	34
111D : Eleveurs herbivores petite exploitation	6 011	1 685	1 584	494	3 763	118
543D : Employés administratifs d'entreprises	9 905	1 945	1 497	314	3 756	146
451F : Cadres B des collectivités locales	5 703	1 723	1 605	406	3 735	23
543A : Employés comptables ou financiers	9 689	1 838	1 452	347	3 637	93
451E : Cadres B Etat hors Enseignement, Impôts	4 792	1 536	1 494	466	3 497	12
333F : Cadre A des collectivités locales	4 062	1 124	1 192	354	2 670	16
521A : Employés de la Poste	3 692	1 564	907	138	2 609	52

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Champ : actifs en emploi, par profession détaillée (en 486 postes)

La part importante de seniors dans la région induit un taux de retrait* supérieur au national pour les années à venir. Il sera de 14,4 % (contre 13,7 %) pour la période 2016-2020. Les professions qui seront les plus concernées par les besoins de renouvellements sont celles des services aux particuliers (aide à domicile, assistantes maternelles), pour lesquelles on attend 8 000 fins d'activité d'ici 2020, mais aussi les cadres des banques et assurances (- 50 % des effectifs), les métiers de l'administration publique, et les médecins. Pour ces derniers, les entrées à venir sur le marché du travail de futurs médecins ne suffiront pas à compenser les départs. Les départs seront également nombreux dans l'industrie et l'agriculture, mais ces secteurs sont moins créateurs d'emplois.*



* Insee Analyses n° 10 (septembre 2016) - « Un actif sur trois aura cessé son activité entre 2010 et 2020 »
Taux de retrait : nombre de départs de fin de carrière entre 2010 et 2020 rapporté à la population en emploi en 2009

27 % DES ENTRÉES EN CONTRAT AIDÉ NON-MARCHAND CONCERNENT DES SENIORS

Nombre d'entrées initiales en CUI-CAE en Bourgogne-Franche-Comté

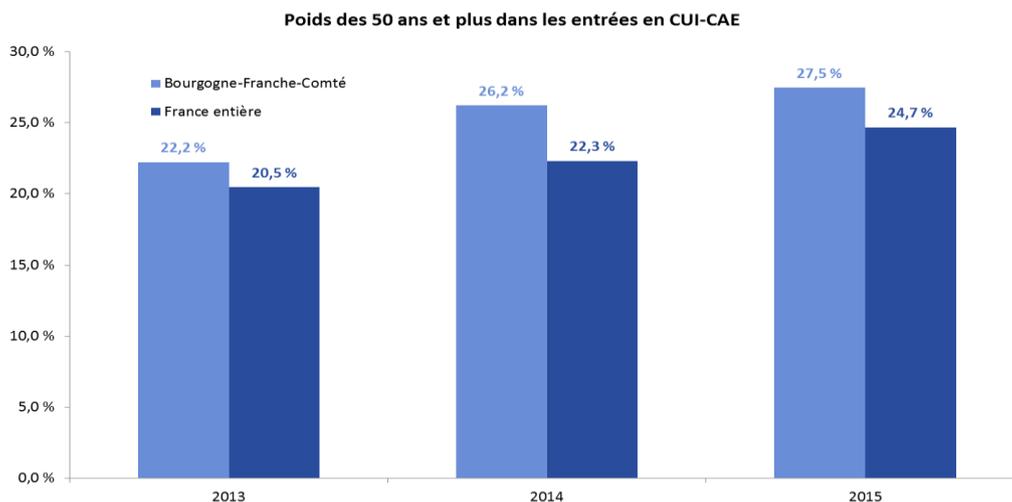
	2013	2014	2015	Évolution
Moins de 26 ans	2 094	1 555	1 287	- 38,5 %
26 à 49 ans	5 743	4 335	3 869	- 32,6 %
50 ans et plus	2 240	2 093	1 953	- 12,8 %
Ensemble	10 077	7 983	7 109	- 29,5 %

Source : Dares (traitement Direccte - SESE)

Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

Si le nombre d'entrées en CUI-CAE a fortement diminué entre 2013 et 2015, ce sont les seniors qui sont le moins impactés par cette baisse. En effet, elle n'est que de - 13 % contre - 33 % pour les 26-49 ans et -38 % pour les moins de 26 ans.

En outre, la part des seniors dans l'ensemble des entrées ne cesse de croître, passant de 22 % à 27 % entre 2013 et 2015. Les seniors, public prioritaire de ce dispositif de la politique de l'emploi, bénéficient en Bourgogne-Franche-Comté d'une part plus importante dans ces entrées qu'au niveau national.



*Source : Dares (traitement Direccte - SESE)
Lecture : en France en 2015, 24,7 % des entrées initiales en CUI-CAE concernent des 50 ans ou plus
Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"*

Note : le champ des contrats aidés englobe les emplois d'avenir (destinés aux jeunes) et les contrats uniques d'insertion (CUI), qui visent les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Les CUI relèvent en très grande majorité du secteur non-marchand (Contrat d'accompagnement dans l'emploi - CAE) et dans une moindre mesure du secteur marchand (Contrat initiative emploi - CIE). Sont abordés ici les seuls CAE, dont les effectifs plus importants permettent une analyse par âge et par département.

21 % DE SENIORS PARMIS LES SALARIÉS DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (IAE)

Les salariés seniors sont très légèrement plus présents dans l'IAE en région qu'au niveau national. Il s'agit majoritairement de cinquantenaires.

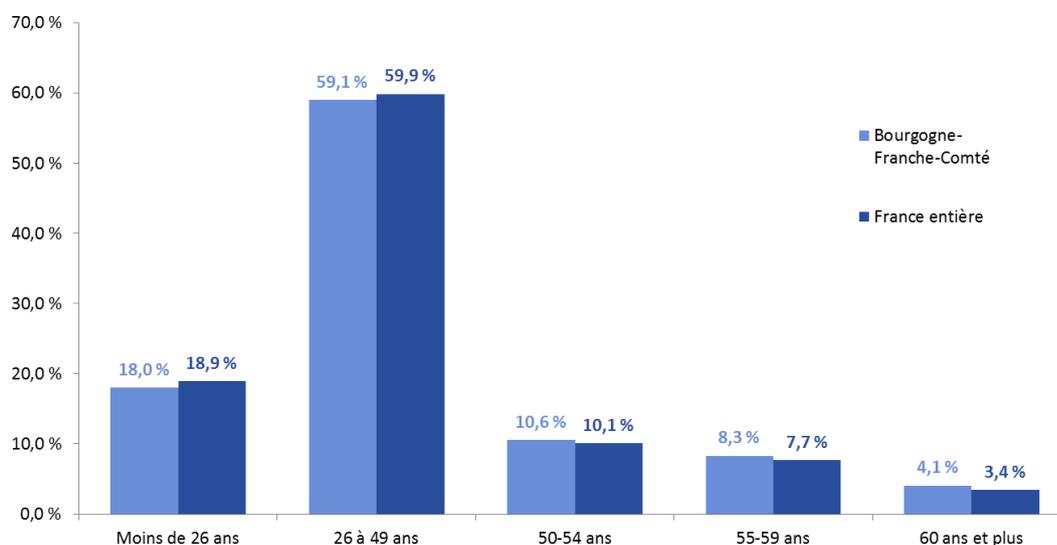
Entre 2015 et 2016, la part des seniors dans l'IAE augmente légèrement. Ils sont 4 880 en 2016 dans la région.

Nombre de salariés de l'IAE en Bourgogne-Franche-Comté

	2015	Part	2016*	Part
Moins de 26 ans	3 561	18,0%	3 618	17,7 %
26 à 49 ans	11 679	59,1%	11 937	58,4 %
50-54 ans	2 087	10,6%	2 211	10,8 %
55-59 ans	1 645	8,3 %	1 780	8,7 %
60 ans et plus	804	4,1 %	889	4,4 %
Total	19 776	100 %	20 435	100 %

*Source : ASP (traitement Direccte - SESE)
Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.
(* Pour 2016, il s'agit de données provisoires)*

Répartition des salariés de l'IAE par tranche d'âges en 2015

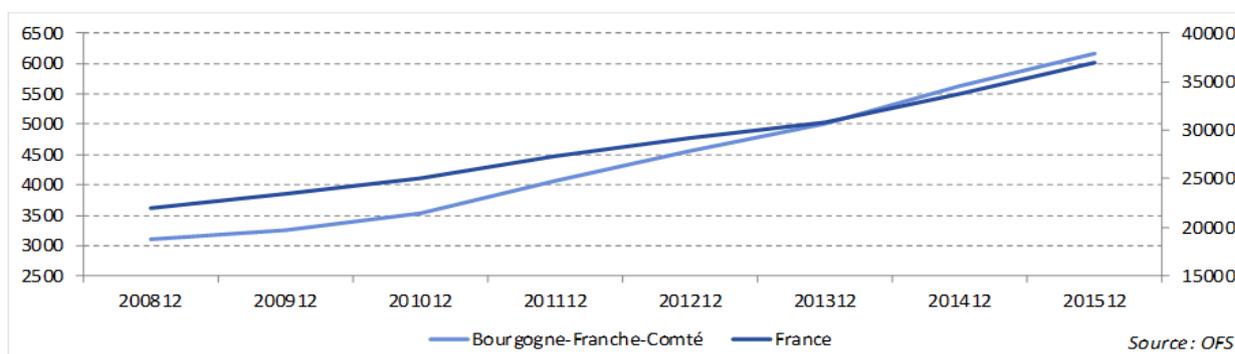


Source : ASP (traitement Direccte - SESE)
 Lecture : en BFC en 2015, 10,6 % des salariés de l'IAE ont 50-54 ans
 Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.

FORTE AUGMENTATION DE LA PART DE SENIORS DANS L'EMPLOI FRONTALIER ³

Entre 2008 et 2015, les effectifs de travailleurs frontaliers ont évolué pareillement en Bourgogne-Franche-Comté et au niveau national (+ 41,5 %). Par âge, les évolutions sont assez diversifiées [...] Les seniors, de 50 ans et plus, augmentent leur effectif régulièrement, et selon des taux annuels élevés ; cela aboutit à un doublement de leur effectif entre 2008 et 2015. Parmi les seniors, c'est la classe d'âge des 60 ans et plus, encore anecdotique jusqu'à la fin des années 2000, qui évolue le plus fortement (effectif multiplié par 3 en 7 ans).

Évolution du nombre des frontaliers de 50 ans ou plus travaillant en Suisse entre 2008 et 2015



³ Direccte - SESE (2016) - « Tableau de bord annuel des frontaliers »

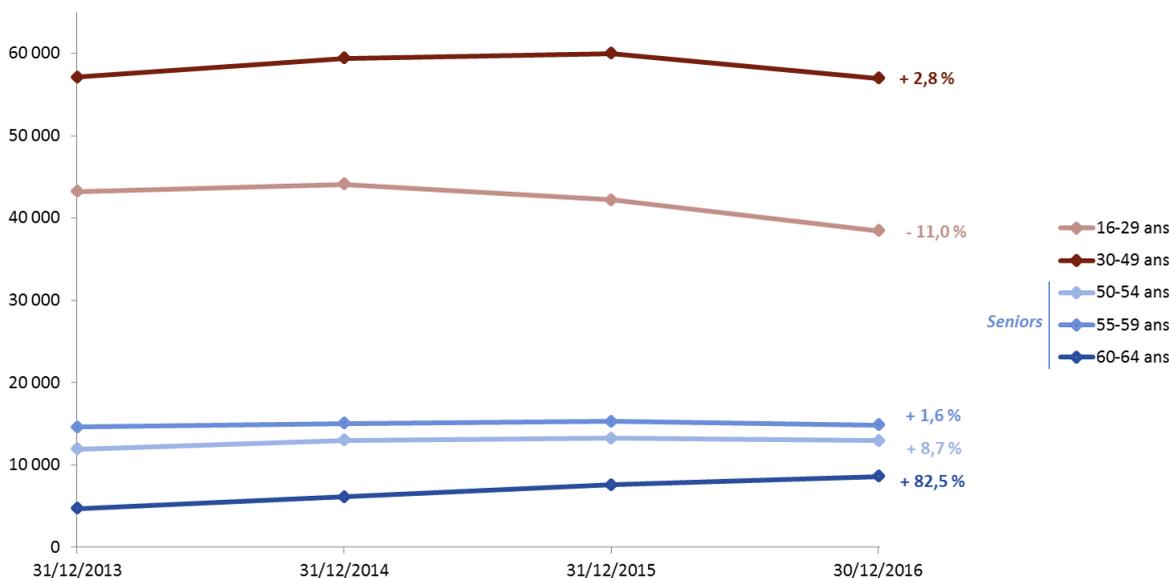
▶ LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

FORTE HAUSSE DU CHÔMAGE DES 60-64 ANS

Entre 2013 et 2016, alors que les effectifs de demandeurs d'emploi non seniors sont plutôt en recul en Bourgogne-Franche-Comté, ceux des seniors sont eux en hausse. C'est en particulier le cas des 60-64 ans, qui passent de 4 700 à 8 600 durant cette période.

Cependant, ces hausses sont moins marquées dans la région qu'au niveau national, où elles sont de + 10,4 % pour les 50-54 ans, + 7,4 % pour les 55-59 ans et + 99 % pour les 60-64 ans.

Évolution des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A par âge, en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)

Lecture : entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emplois en catégorie A âgés de 60-64 ans ont progressé de 82,5 %
 Note : catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

Note : l'augmentation des effectifs seniors est à considérer à la lumière du contexte économique, mais aussi du contexte légal (hausse de l'âge de départ à la retraite, révision des conditions de départ anticipé) qui maintient sur le marché du travail plus de seniors et plus longtemps, et du contexte démographique (vieillesse de la population) qui augmente de fait le nombre de seniors.

25 % DES DEMANDEURS D'EMPLOI SONT DES SENIORS

Les cinquantenaires, malgré la hausse de leurs effectifs, représentent une part plutôt stable de la demande d'emploi.

Les 60-64 ans en revanche y sont de plus en plus représentés. Ils comptent en 2016 pour 5 % des demandeurs d'emploi (part similaire à la part nationale).

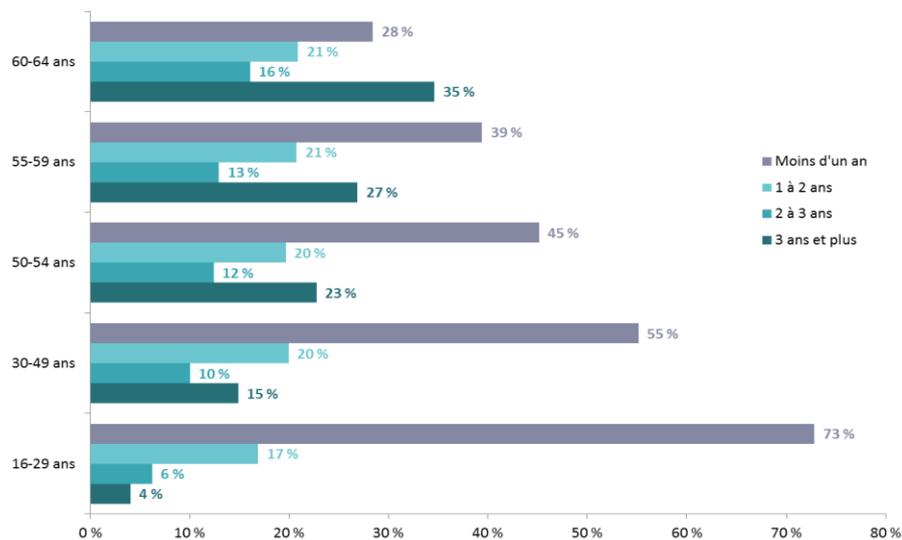
Poids des seniors dans la demande d'emploi (ABC) en Bourgogne-Franche-Comté

	2013	2014	2015	2016
16-29 ans	32,5 %	32,0 %	30,6 %	29,2 %
30-49 ans	45,1 %	44,8 %	45,3 %	45,4 %
50-54 ans	9,2 %	9,5 %	9,7 %	10,0 %
55-59 ans	10,3 %	10,0 %	10,0 %	10,2 %
60-64 ans	2,9 %	3,6 %	4,3 %	5,0 %
S/Total seniors (50-64 ans)	22,4 %	23,1 %	24,1 %	25,3 %
Total (16-64 ans)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)

Notes : part des stocks en fin d'année (31 décembre) ;
 catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois
 Lecture : en 2016 en BFC, 5 % des demandeurs d'emplois ABC ont 60-64 ans

Ancienneté d'inscription en tant que demandeur d'emploi (ABC) par âge, en 2016 en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Lecture : en 2016, 35 % des 60-64 ans demandeurs d'emploi en BFC le sont depuis 3 ans et plus

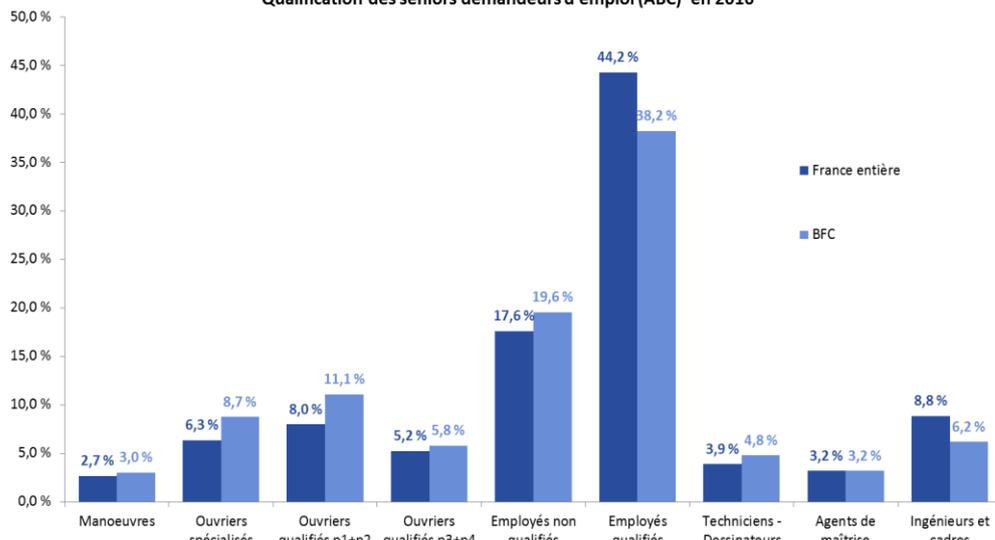
DES SENIORS PLUS LONGTEMPS AU CHÔMAGE

La durée d'inscription à Pôle Emploi est inversement proportionnelle à l'âge. Ce sont les 60-64 ans qui sont le plus souvent inscrits depuis 3 ans et plus. Dans la région cela concerne 35 % d'entre eux en 2016, soit 8 points de plus qu'en 2013. Il s'agit de la seule classe d'âge à enregistrer une telle hausse entre 2013 et 2016 sur cette durée d'inscription.

A contrario, ils sont moins souvent inscrits depuis moins d'un an (28 %) qu'en 2013 (32 %).

Ces constats sont similaires au niveau national.

Qualification des seniors demandeurs d'emploi (ABC) en 2016



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 38,2 % des seniors (50-64 ans) demandeurs d'emploi en BFC sont des employés qualifiés

DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS PLUS SOUVENT OUVRIERS

En Bourgogne-Franche-Comté, les demandeurs d'emploi seniors sont en majorité des employés qualifiés (38 %) ou non qualifiés (20 %).

Cette sur-représentation des employés qualifiés n'est pas spécifique aux seniors puisqu'elle existe également chez les moins de 50 ans.

Les seniors ingénieurs et cadres sont moins représentés dans la région, tandis que les ouvriers le sont plus.

DES SENIORS PLUS IMPACTÉS PAR LES LICENCIEMENTS

Par rapport aux non seniors, les seniors sont beaucoup plus touchés par les licenciements : 5 % d'entre eux dans la région, contre 1 % des 16-49 ans pour les licenciements économiques, 13 % contre 6 % pour les autres licenciements.

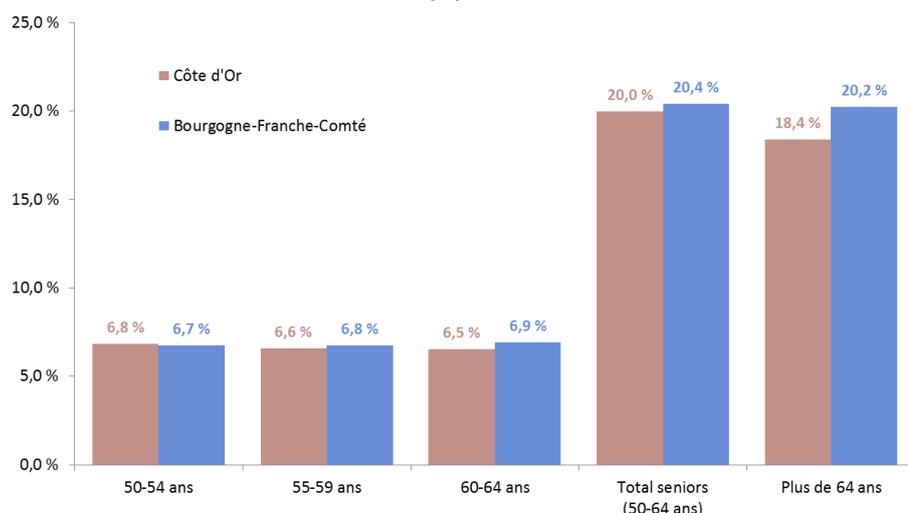
Cette vulnérabilité des seniors aux licenciements existe également chez les cadres : « *Les cadres de plus de 55 ans sont ceux chez qui les sorties à l'initiative de l'employeur sont les plus nombreuses (42 % contre 24 % chez l'ensemble des cadres) [...] Les départs pour licenciement sont proportionnellement plus importants chez les seniors, les cadres plus âgés servant dans certains cas de variables d'ajustement* »⁴.

⁴ Apec Etude n° 2013-11 (mars 2013) - « **La mobilité professionnelle des cadres seniors** »

▶ LES SENIORS DANS LA POPULATION

UN DÉPARTEMENT « JEUNE »

Les seniors dans la population totale en 2013



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 6,9 % de la population en BFC est âgée de 60 à 64 ans

La Côte d'Or compte une part de cinquantenaires similaire à la région, mais une part moindre de 60 ans ou plus.

Le département bénéficie en outre de la plus forte part de 16-29 ans de la région (18,4 %).

LES SENIORS LES PLUS DIPLOMÉS DE LA RÉGION

C'est en Côte d'Or que les seniors sont le plus fortement diplômés : 23 % ont un diplôme d'études supérieures et 15 % un Baccalauréat, contre 18 % et 14 % dans la région. La part de seniors non diplômés ou de niveau infra V y est la plus faible de la région.

Niveaux de formation : diplôme le plus élevé obtenu

	Aucun diplôme ou BEPC, brevet des collèges, DNB		CAP, BEP		Baccalauréat (général, technologique,		Diplôme d'études supérieures		Total	
	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC
16-29 ans	23 %	28 %	16 %	21 %	32 %	28 %	30 %	24 %	100 %	100 %
30-49 ans	16 %	19 %	27 %	30 %	19 %	19 %	38 %	32 %	100 %	100 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	19 %	22 %	22 %	26 %	24 %	22 %	35 %	29 %	100 %	100 %
50-54 ans	25 %	30 %	35 %	36 %	15 %	14 %	25 %	20 %	100 %	100 %
55-59 ans	31 %	35 %	32 %	33 %	15 %	14 %	22 %	18 %	100 %	100 %
60-64 ans	36 %	39 %	29 %	31 %	14 %	13 %	22 %	17 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	31 %	35 %	32 %	33 %	15 %	14 %	23 %	18 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	59 %	62 %	18 %	19 %	10 %	9 %	13 %	10 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 18 % des seniors en BFC sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures

22 % DES ALLOCATAIRES CAF À BAS REVENUS SONT DES SENIORS

En 2015, on compte en Côte d'Or plus de 5 700 allocataires CAF seniors ayant de bas revenus. Entre 2013 et 2015, ces effectifs ont progressé de 6 %, autant qu'en région. Cependant, si à l'échelle régionale ce sont les effectifs seniors qui augmentent le plus, dans le département ce sont ceux des moins de 25 ans (+ 7 %).

Le poids des seniors dans l'ensemble des allocataires CAF à bas revenus est un peu moins élevé en Côte d'Or (21,8 % en 2015) que dans la région (23,6 %).

20 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DU RSA SONT DES SENIORS

Comme à l'échelle régionale, parmi les allocataires CAF bénéficiaires du RSA de Côte d'Or, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 13 %). Ils sont plus de 2 700 fin 2015 dans le département et représentent 20,5 % des bénéficiaires.

44 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DE L'AAH SONT DES SENIORS

Comme dans l'ensemble de la région, parmi les allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH du département, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 9 %). Ils sont plus de 3 200 fin 2015 en Côte d'Or, soit 44 % des bénéficiaires.

▶ LES SENIORS ET L'EMPLOI

MOINS DE SENIORS PARMIS LES AIDES-FAMILIAUX

La répartition des seniors entre les statuts salariés / non salariés est relativement similaire entre les niveaux national, régional, et départemental. En revanche, leur poids dans chaque statut d'emploi présente quelques divergences à l'échelle départementale.

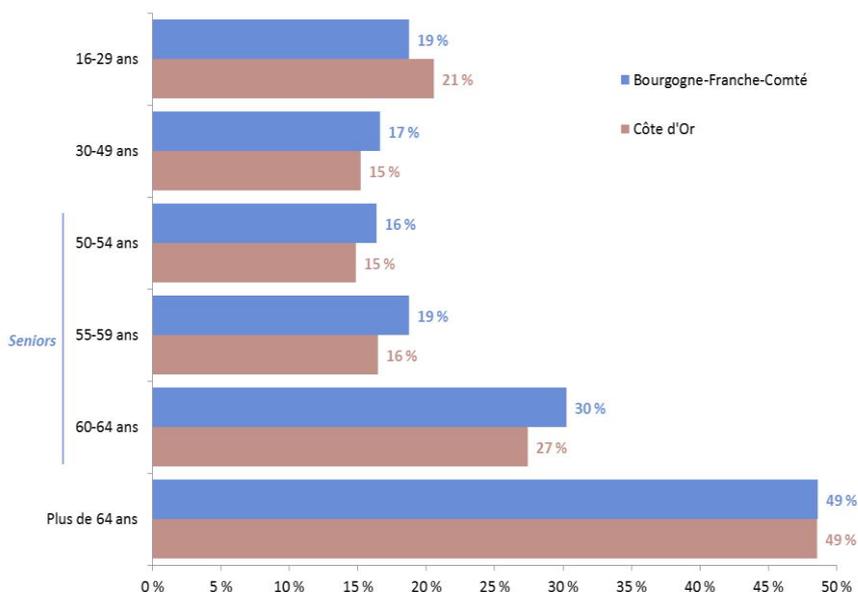
En Côte d'Or, les seniors sont un peu plus présents parmi les employeurs (40 % contre 38 % en Bourgogne-Franche-Comté), et un peu moins parmi les aides familiaux (39 % contre 42 %).

MOINS DE TEMPS PARTIEL EN CÔTE D'OR

Dans le département, les seniors en emploi sont moins souvent à temps partiel, quel que soit leur âge.

En revanche, les plus de 64 ans le sont tout autant.

Poids du temps partiel chez les actifs en emploi



Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)
Lecture : 30 % des 60-64 ans en BFC sont à temps partiel

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage*

LES SENIORS LES PLUS ACTIFS DE LA RÉGION

C'est en Côte d'Or que les taux d'emploi (59 %) et d'activité (63,7 %) des seniors sont les plus élevés de la région.

Leur taux de chômage (7,3 %) est quant à lui parmi les plus faibles.

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux de chômage*	
	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC
16-29 ans	61,3 %	65,4 %	49,1 %	51,2 %	19,9 %	21,8 %
30-49 ans	93,8 %	92,2 %	85,4 %	82,9 %	9,0 %	10,1 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	80,1 %	82,0 %	70,0 %	70,8 %	12,5 %	13,7 %
50-54 ans	90,5 %	88,3 %	84,6 %	81,6 %	6,5 %	7,7 %
55-59 ans	76,3 %	73,7 %	69,9 %	66,6 %	8,4 %	9,7 %
60-64 ans	23,0 %	19,7 %	21,4 %	17,9 %	7,1 %	9,3 %
S/T Seniors (50-64 ans)	63,7 %	60,2 %	59,0 %	55,0 %	7,3 %	8,7 %
Plus de 64 ans	2,8 %	2,2 %	2,7 %	2,1 %	3,4 %	4,9 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)

* Note : taux de chômage au sens du recensement

Lecture : 8,7 % des seniors en BFC sont au chômage au sens du recensement

PLUS DE CADRES PARMIS LES SENIORS

Les seniors sont plus fréquemment cadres en Côte d'Or : 10,5 % d'entre eux contre 7,9 % au niveau régional. Ils sont par ailleurs moins souvent retraités et moins souvent sans activité professionnelle. Cela explique le taux d'activité élevé évoqué précédemment.

CSP selon la tranche d'âge

	Agriculteurs exploitants		Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		Cadres et professions intellectuelles supérieures		Professions Intermédiaires		Employés		Ouvriers		Retraités		Autres personnes sans activité professionnelle		Total	
	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC	Côte d'Or	BFC
S/T Non seniors (16-49 ans)	1,2 %	1,5 %	3,9 %	4,2 %	10,5 %	8,2 %	20,9 %	19,6 %	22,8 %	23,1 %	19,7 %	24,2 %	0,1 %	0,1 %	20,9 %	19,1 %	100 %	100 %
50-54 ans	2,6 %	2,8 %	6,5 %	6,4 %	13,6 %	10,2 %	22,4 %	20,1 %	24,1 %	24,6 %	21,2 %	24,0 %	1,8 %	1,7 %	7,8 %	10,2 %	100 %	100 %
55-59 ans	2,6 %	2,7 %	5,3 %	5,5 %	12,4 %	9,6 %	18,5 %	16,7 %	20,5 %	20,2 %	16,9 %	19,0 %	12,6 %	11,7 %	11,2 %	14,7 %	100 %	100 %
60-64 ans	1,2 %	1,0 %	2,6 %	2,4 %	5,5 %	4,0 %	4,6 %	3,8 %	5,8 %	5,3 %	3,2 %	3,2 %	70,8 %	72,8 %	6,2 %	7,4 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	2,1 %	2,2 %	4,8 %	4,7 %	10,5 %	7,9 %	15,3 %	13,4 %	16,9 %	16,6 %	13,9 %	15,3 %	28,0 %	29,1 %	8,4 %	10,7 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	0,2 %	0,2 %	0,5 %	0,4 %	0,6 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	94,1 %	94,4 %	3,2 %	3,4 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)
Lecture : 72,8 % des 60-64 ans en BFC sont retraités

La répartition des effectifs seniors entre les principaux secteurs d'activité est similaire à celle observée au niveau régional. On trouve cependant dans ce département moins de seniors dans le secteur industriel (7 % contre 9 %).

DES CONTRATS AIDÉS EN HAUSSE POUR LES SENIORS

Nombre d'entrées initiales en CUI-CAE en Côte d'Or

	2013	2014	2015	Évolution
Moins de 26 ans	330	218	206	- 37,6 %
26 à 49 ans	975	665	587	- 39,8 %
50 ans et plus	334	371	377	+ 12,9 %
Ensemble	1 639	1 254	1 170	- 28,6 %

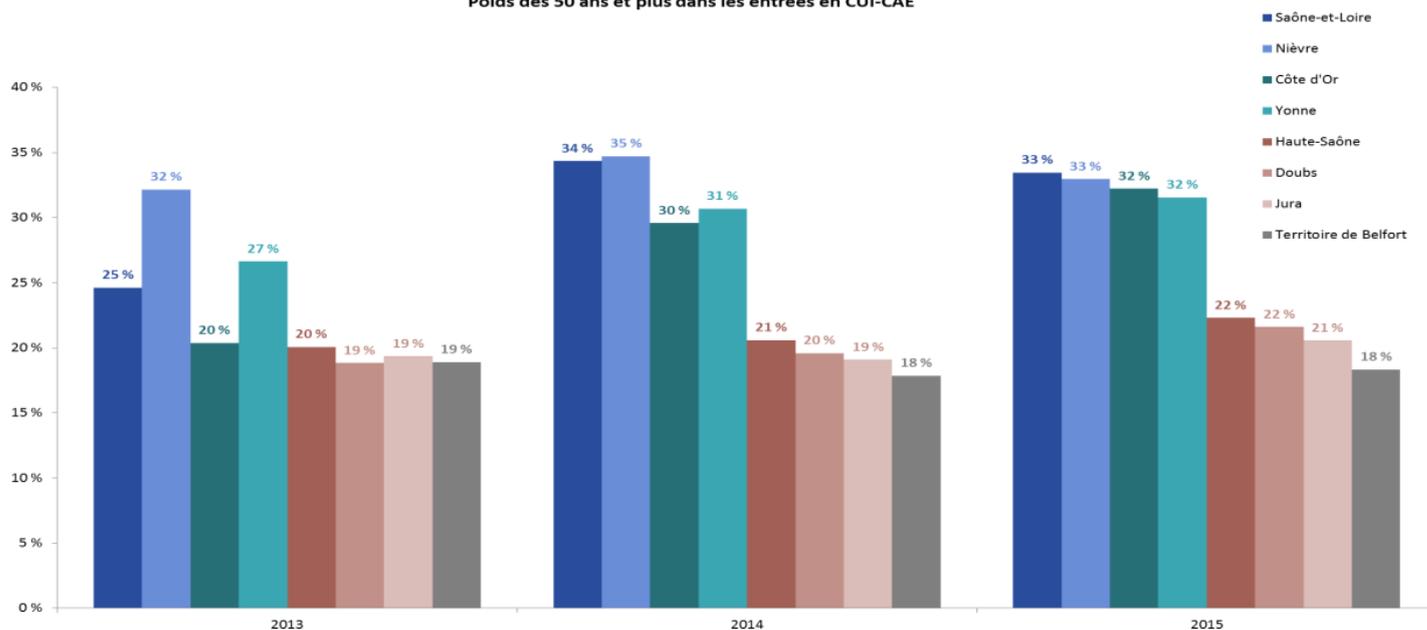
Source : Dares (traitement Directe - SESE)

Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

La Côte d'Or est le seul département de Bourgogne-Franche-Comté qui enregistre une hausse de 13 % des entrées initiales en CUI-CAE pour les seniors, alors qu'elles sont en baisse pour l'ensemble des tranches d'âges partout ailleurs.

En outre, si en 2013 les seniors du département étaient parmi les moins bénéficiaires de CUI-CAE (20 %), leur poids a fortement augmenté et ils représentent 32 % des entrées en 2015.

Poids des 50 ans et plus dans les entrées en CUI-CAE



Source : Dares (traitement Directe - SESE)
Lecture : en France en 2015, 24,7 % des entrées initiales en CUI-CAE concernent des 50 ans ou plus
Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

Nombre de salariés de l'IAE en Côte d'Or

UNE FORTE PART DE SENIORS DANS L'IAE

En Côte d'Or on compte 818 seniors dans l'IAE en 2015, soit 25 % des salariés de l'IAE. C'est l'une des plus fortes parts de la région, notamment pour les 50-54 ans.

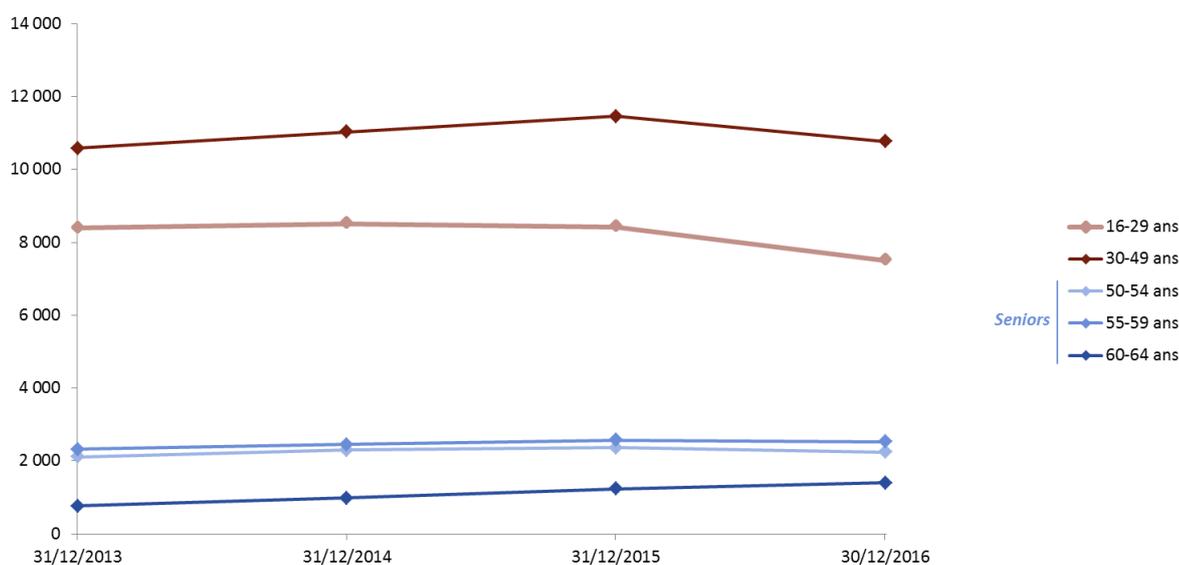
	2015	Part	2016*	Part
Moins de 26 ans	523	16,9 %	530	16,3 %
26 à 49 ans	1 788	57,9 %	1 904	58,5 %
50-54 ans	361	11,7 %	349	10,7 %
55-59 ans	264	8,5 %	296	9,1 %
60 ans et plus	154	5,0 %	173	5,3 %
Total	3 090	100 %	3 252	100 %

Source : ASP (traitement Directe - SESE)

Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.

▶ LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

Évolution des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A par âge en Côte d'Or



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Directe - SESE)

Lecture : entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emplois en catégorie A âgés de 60-64 ans ont progressé de 82,9 %

Note : catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

LES 55-59 ANS PLUS IMPACTÉS PAR LA HAUSSE DU CHÔMAGE

Entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi seniors en Côte d'Or évoluent d'une façon plutôt similaire à la région dans son ensemble. On note cependant une augmentation plus marquée des effectifs de 55-59 ans : + 9,1 % (contre + 1,6 % en région).

L'évolution du poids des seniors dans la demande d'emploi en Côte d'Or est du même ordre que celle observée à l'échelle régionale.

Concernant la durée d'inscription à Pôle Emploi et le poids des seniors dans le chômage de longue durée, les données sont similaires entre le département et la région dans son ensemble.

Les demandeurs d'emploi seniors du département sont également répartis de façon similaire entre les différentes qualifications, avec une grande majorité d'employés qualifiés.

Comme à l'échelle régionale, les seniors du département sont beaucoup plus souvent inscrits suite à un licenciement (économique ou non) que les non seniors : 14 % contre 7 % (Bourgogne-Franche-Comté : 18 % contre 8 %).

Poids des seniors dans la demande d'emploi (ABC)

	2013	2014	2015	2016
16-29 ans	34,2 %	33,5 %	32,1 %	30,2 %
30-49 ans	45,3 %	45,3 %	45,9 %	46,2 %
50-54 ans	8,8 %	9,0 %	9,2 %	9,5 %
55-59 ans	9,0 %	9,0 %	9,0 %	9,5 %
60-64 ans	2,6 %	3,1 %	3,7 %	4,4 %
S/Total seniors (50-64 ans)	20,4 %	21,1 %	21,9 %	23,5 %
Total (16-64 ans)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Directe - SESE)

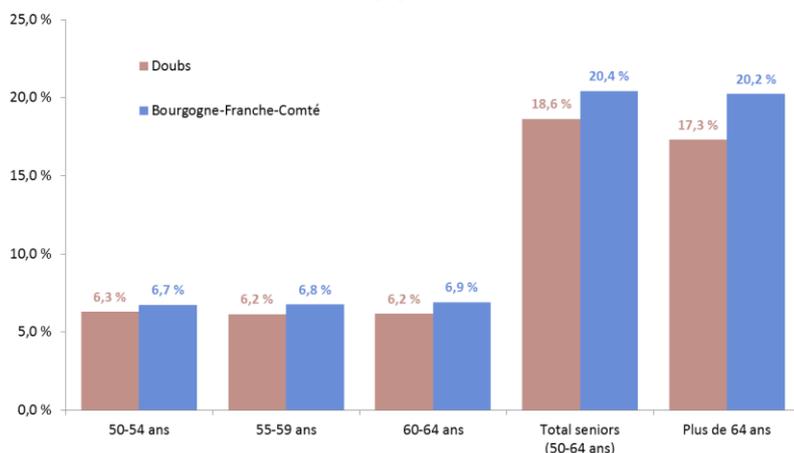
Notes : part des stocks en fin d'année (31 décembre) ;

catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois

Lecture : en 2016 en Côte d'Or, 4,4 % des demandeurs d'emplois ABC ont 60-64 ans

▶ LES SENIORS DANS LA POPULATION

Les seniors dans la population totale en 2013



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 6,9 % de la population en BFC est âgée de 60 à 64 ans

LE DÉPARTEMENT LE PLUS « JEUNE » DE LA RÉGION

Le Doubs est le département dans lequel on compte le moins de seniors en Bourgogne-Franche-Comté : seulement 18,6 %.

PLUS DE SENIORS DIPLÔMÉS DANS LE DOUBS

Les seniors sont légèrement plus diplômés dans le département qu'au niveau régional : ils sont 20 % (contre 18 %) à avoir validé un diplôme d'études supérieures.

Niveaux de formation : diplôme le plus élevé obtenu

	Aucun diplôme ou BEPC, brevet des collèges, DNB		CAP, BEP		Baccalauréat (général, technologique,		Diplôme d'études supérieures		Total	
	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC
16-29 ans	25 %	28 %	18 %	21 %	30 %	28 %	27 %	24 %	100 %	100 %
30-49 ans	18 %	19 %	27 %	30 %	18 %	19 %	37 %	32 %	100 %	100 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	21 %	22 %	24 %	26 %	23 %	22 %	33 %	29 %	100 %	100 %
50-54 ans	30 %	30 %	35 %	36 %	14 %	14 %	21 %	20 %	100 %	100 %
55-59 ans	37 %	35 %	30 %	33 %	14 %	14 %	19 %	18 %	100 %	100 %
60-64 ans	39 %	39 %	29 %	31 %	13 %	13 %	19 %	17 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	35 %	35 %	32 %	33 %	13 %	14 %	20 %	18 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	61 %	62 %	20 %	19 %	9 %	9 %	10 %	10 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 18 % des seniors en BFC sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures

MOINS DE SENIORS À BAS REVENUS

En 2015, on compte dans le Doubs plus de 6 200 allocataires CAF seniors ayant de bas revenus. Entre 2013 et 2015, ces effectifs ont progressé de 8 %, contre 6 % en région. Cependant, si à l'échelle régionale ce sont les effectifs seniors qui augmentent le plus, dans le département ce sont ceux des moins de 25 ans (+ 17 %).

C'est dans le Doubs que le poids des seniors dans l'ensemble des allocataires CAF à bas revenus est le plus faible (20,6 %, contre 23,6 % en région).

19 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DU RSA SONT DES SENIORS

Comme à l'échelle régionale, parmi les allocataires CAF bénéficiaires du RSA du Doubs, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 19 %). Ils sont plus de 3 100 fin 2015 dans le département et représentent 18,8 % des bénéficiaires.

43 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DE L'AAH SONT DES SENIORS

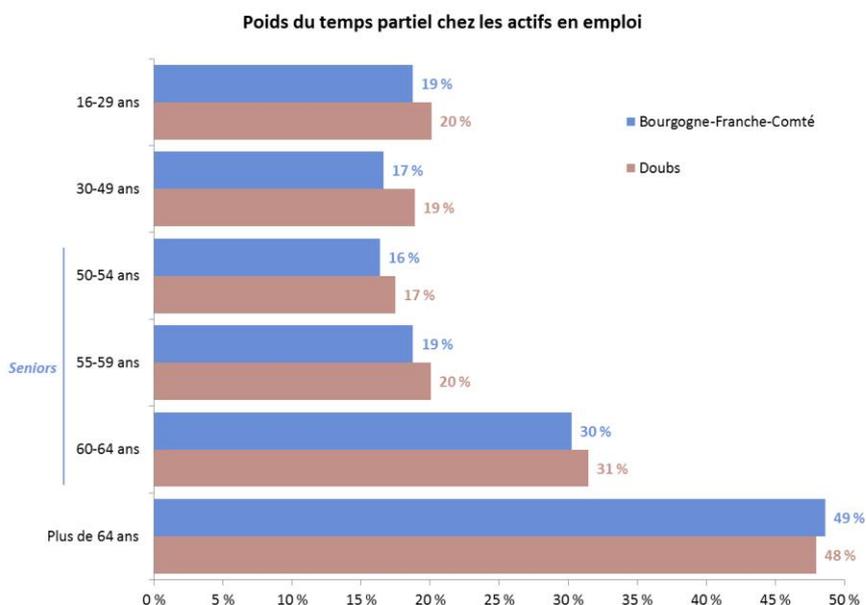
Comme dans l'ensemble de la région, parmi les allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH du département, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 10 %). Ils sont plus de 3 800 fin 2015 dans le Doubs, soit 43 % des bénéficiaires.

► LES SENIORS ET L'EMPLOI

MOINS DE SENIORS PARMIS LES AIDES-FAMILIAUX

La répartition des seniors entre les statuts salariés / non salariés est relativement similaire entre les niveaux national, régional, et départemental. En revanche, leur poids dans chaque statut d'emploi présente quelques divergences à l'échelle départementale.

C'est dans le Doubs que les seniors sont le moins présents parmi les indépendants (31 % contre 36 % en Bourgogne-Franche-Comté). Ils le sont également moins parmi les aides familiaux (36 % contre 42 %) mais leur moindre poids dans le département implique qu'ils le sont mécaniquement moins dans l'ensemble des statuts.



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 30 % des 60-64 ans en BFC sont à temps partiel

PLUS DE TEMPS PARTIEL DANS LE DOUBS

Dans le département, en dehors des plus de 64 ans, le temps partiel est légèrement plus fréquent chez tous les actifs en emploi, quel que soit leur âge.

FORT TAUX DE CHÔMAGE POUR LES 60-64 ANS DU DÉPARTEMENT

Les seniors du Doubs sont plus actifs (63 %) et plus souvent en emploi (57,4 %) que la moyenne régionale.

Leur taux de chômage est similaire. Néanmoins, concernant les 60-64 ans, il est le plus élevé de la région (11,1 %).

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage*

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux de chômage*	
	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC
16-29 ans	64,0 %	65,4 %	51,0 %	51,2 %	20,3 %	21,8 %
30-49 ans	92,4 %	92,2 %	83,1 %	82,9 %	10,0 %	10,1 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	80,8 %	82,0 %	70,0 %	70,8 %	13,3 %	13,7 %
50-54 ans	89,9 %	88,3 %	83,2 %	81,6 %	7,4 %	7,7 %
55-59 ans	76,6 %	73,7 %	69,0 %	66,6 %	10,0 %	9,7 %
60-64 ans	21,8 %	19,7 %	19,4 %	17,9 %	11,1 %	9,3 %
S/T Seniors (50-64 ans)	63,0 %	60,2 %	57,4 %	55,0 %	8,8 %	8,7 %
Plus de 64 ans	2,0 %	2,2 %	1,9 %	2,1 %	5,9 %	4,9 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)

* Note : taux de chômage au sens du recensement

Lecture : 8,7 % des seniors en BFC sont au chômage au sens du recensement

DES RETRAITES MOINS PRÉCOCES DANS LE DOUBS

Les seniors du département sont un peu plus souvent cadres et ouvriers qu'à l'échelle régionale. C'est dans le Doubs qu'ils sont le moins souvent retraités (26,7 %), ce qui contribue à expliquer le taux d'activité élevé évoqué précédemment.

CSP selon la tranche d'âge

	Agriculteurs exploitants		Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		Cadres et professions intellectuelles supérieures		Professions Intermédiaires		Employés		Ouvriers		Retraités		Autres personnes sans activité professionnelle		Total	
	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC	Doubs	BFC
S/T Non seniors (16-49 ans)	1,0%	1,5%	3,6%	4,2%	9,4%	8,2%	19,9%	19,6%	20,9%	23,1%	24,7%	24,2%	0,1%	0,1%	20,3%	19,1%	100%	100%
50-54 ans	2,0%	2,8%	5,6%	6,4%	11,5%	10,2%	20,3%	20,1%	24,4%	24,6%	25,8%	24,0%	1,1%	1,7%	9,2%	10,2%	100%	100%
55-59 ans	1,5%	2,7%	4,9%	5,5%	11,2%	9,6%	17,9%	16,7%	19,9%	20,2%	21,0%	19,0%	9,2%	11,7%	14,3%	14,7%	100%	100%
60-64 ans	0,7%	1,0%	2,0%	2,4%	4,8%	4,0%	4,5%	3,8%	5,7%	5,3%	4,2%	3,2%	70,2%	72,8%	8,0%	7,4%	100%	100%
S/T Seniors (50-64 ans)	1,4%	2,2%	4,2%	4,7%	9,2%	7,9%	14,3%	13,4%	16,8%	16,6%	17,1%	15,3%	26,7%	29,1%	10,5%	10,7%	100%	100%
Plus de 64 ans	0,1%	0,2%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	94,6%	94,4%	3,5%	3,4%	100%	100%

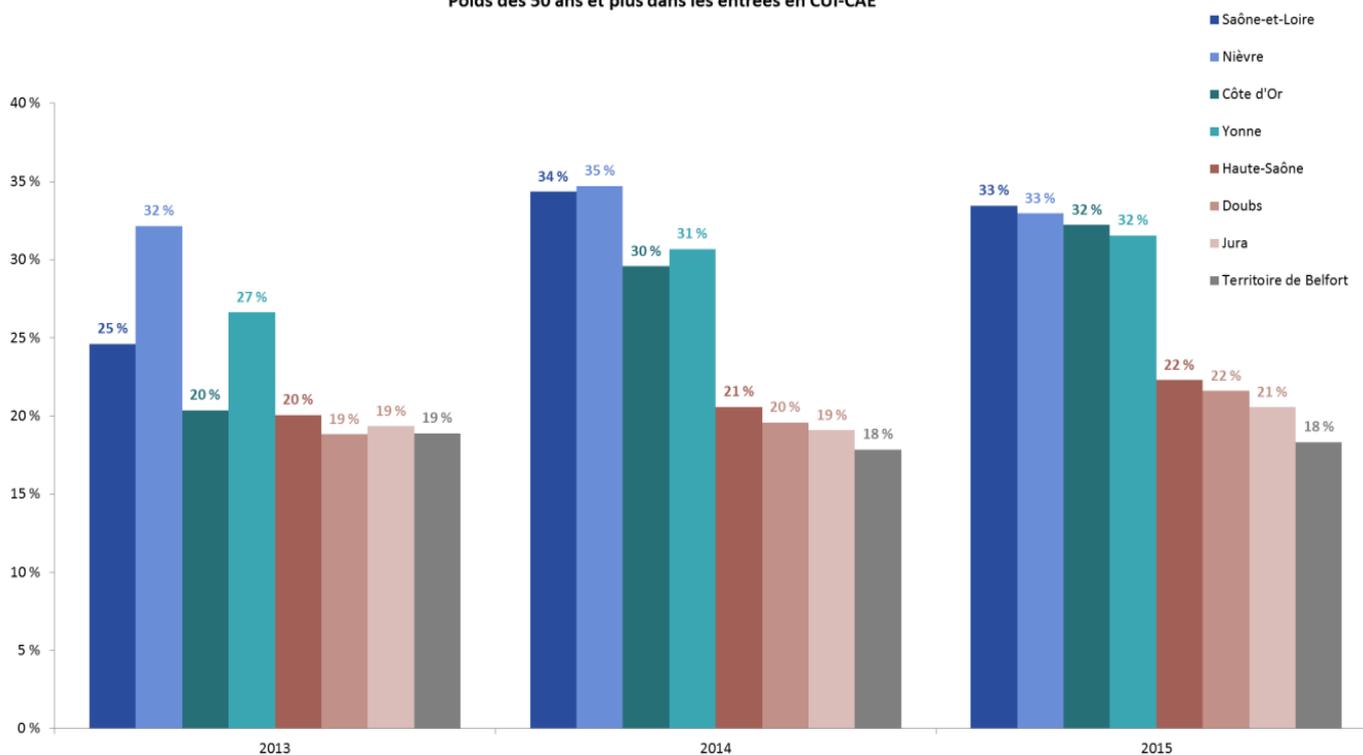
Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)
Lecture : 72,8 % des 60-64 ans en BFC sont retraités

La répartition des effectifs seniors entre les principaux secteurs d'activité est similaire à celle observée au niveau régional.

MOINS DE SENIORS DANS LES CONTRATS AIDÉS

Le Doubs fait partie des départements dans lesquels les seniors ont le moins de poids dans les entrées annuelles en CUI-CAE. Néanmoins, ce dernier augmente doucement, passant de 19 % en 2013 à 22 % en 2015.

Poids des 50 ans et plus dans les entrées en CUI-CAE



Source : Dares (traitement Directe - SESE)
Lecture : en France en 2015, 24,7 % des entrées initiales en CUI-CAE concernent des 50 ans ou plus
Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

22 % DE SENIORS DANS L'IAE

Dans le Doubs on compte 951 seniors dans l'IAE en 2015, soit 22 % des salariés de l'IAE. C'est dans le département que les 50-54 ans sont les moins présents dans l'IAE.

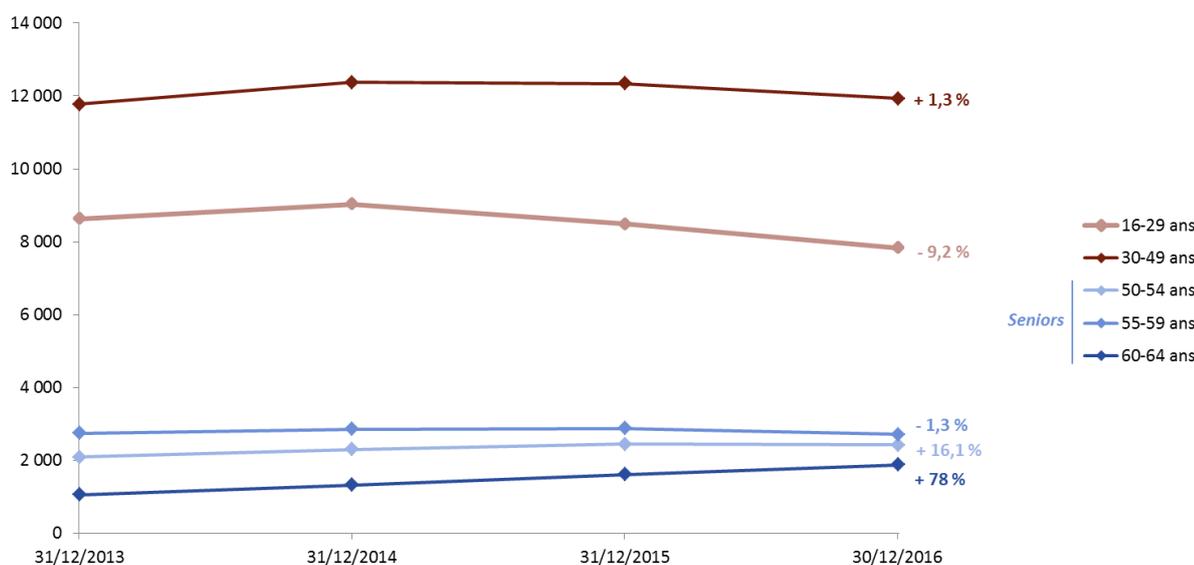
Nombre de salariés de l'IAE dans le Doubs

	2015	Part	2016*	Part
Moins de 26 ans	985	22,4 %	1 041	22,9 %
26 à 49 ans	2 461	55,9 %	2 563	56,3 %
50-54 ans	423	9,6 %	427	9,4 %
55-59 ans	342	7,8 %	324	7,1 %
60 ans et plus	195	4,4 %	200	4,4 %
Total	4 406	100 %	4 555	100 %

Source : ASP (traitement Directe - SESE)
Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.

▶ LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

Évolution des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A par âge dans le Doubs



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Directe - SESE)
Lecture : entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A âgés de 60-64 ans ont progressé de 78 %
Note : catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

LES 50-54 ANS PLUS IMPACTÉS PAR LA HAUSSE DU CHÔMAGE

Entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi seniors dans le Doubs évoluent d'une façon plutôt similaire à la région dans son ensemble. On note cependant une augmentation plus marquée des effectifs de 50-54 ans : + 16,1 % (contre + 8,7 % en région).

L'évolution du poids des seniors dans la demande d'emploi dans le Doubs est du même ordre que celle observée à l'échelle régionale.

Concernant la durée d'inscription à Pôle Emploi et le poids des seniors dans le chômage de longue durée, les données sont similaires à la région dans son ensemble.

Les demandeurs d'emploi seniors du département sont également répartis de façon similaire entre les différentes qualifications, avec une grande majorité d'employés qualifiés, même si dans le Doubs elle est un peu moins élevée (34 % contre 38 %).

Comme à l'échelle régionale, les seniors du département sont beaucoup plus souvent inscrits suite à un licenciement (économique ou non) que les non seniors : 22 % contre 10 % (Bourgogne-Franche-Comté : 18 % contre 8 %).

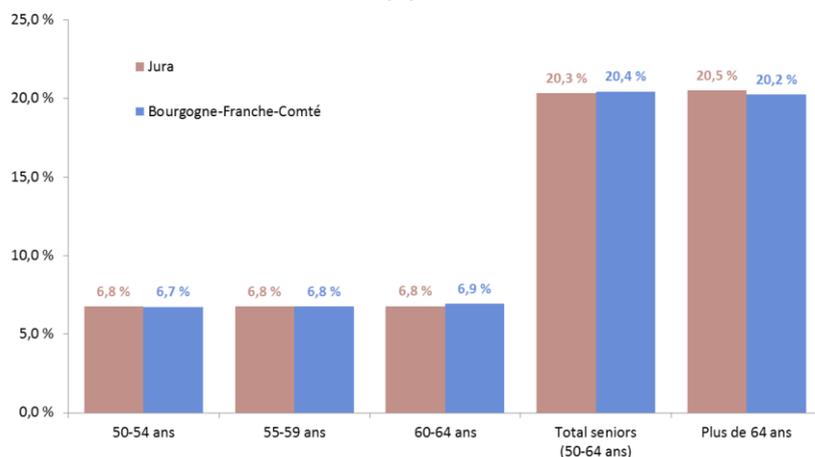
Poids des seniors dans la demande d'emploi (ABC)

	2013	2014	2015	2016
16-29 ans	32,5 %	32,0 %	30,8 %	29,0 %
30-49 ans	46,2 %	45,9 %	46,2 %	46,8 %
50-54 ans	8,4 %	8,7 %	9,0 %	9,4 %
55-59 ans	9,5 %	9,4 %	9,4 %	9,3 %
60-64 ans	3,3 %	3,9 %	4,6 %	5,4 %
S/Total seniors (50-64 ans)	21,3 %	22,0 %	23,0 %	24,2 %
Total (16-64 ans)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Directe - SESE)
Notes : part des stocks en fin d'année (31 décembre) ;
catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois
Lecture : en 2016 dans le Doubs, 5,4 % des demandeurs d'emploi ABC ont 60-64 ans

▶ LES SENIORS DANS LA POPULATION

Les seniors dans la population totale en 2013



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 6,9 % de la population en BFC est âgée de 60 à 64 ans

20 % DES HABITANTS DU JURA SONT DES SENIORS

Quelle que soit la tranche d'âge considérée, la part de seniors dans la population jurassienne est très similaire aux données régionales.

35 % DES SENIORS SONT TITULAIRES D'UN NIVEAU V

Dans le Jura, les seniors sont un peu plus nombreux à avoir validé un diplôme de niveau IV (Baccalauréat) ou V (CAP, BEP), et sont moins souvent non diplômés ou de niveau infra V que dans la région.

Niveaux de formation : diplôme le plus élevé obtenu

	Aucun diplôme ou BEPC, brevet des collèges, DNB		CAP, BEP		Baccalauréat (général, technologique,		Diplôme d'études supérieures		Total	
	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC
16-29 ans	32 %	28 %	23 %	21 %	26 %	28 %	20 %	24 %	100 %	100 %
30-49 ans	19 %	19 %	31 %	30 %	20 %	19 %	31 %	32 %	100 %	100 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	23 %	22 %	28 %	26 %	22 %	22 %	27 %	29 %	100 %	100 %
50-54 ans	28 %	30 %	37 %	36 %	15 %	14 %	20 %	20 %	100 %	100 %
55-59 ans	32 %	35 %	36 %	33 %	15 %	14 %	18 %	18 %	100 %	100 %
60-64 ans	38 %	39 %	32 %	31 %	14 %	13 %	17 %	17 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	33 %	35 %	35 %	33 %	15 %	14 %	18 %	18 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	62 %	62 %	20 %	19 %	9 %	9 %	9 %	10 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 18 % des seniors en BFC sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures

24 % DES ALLOCATAIRES CAF À BAS REVENUS DES SENIORS

En 2015, on compte dans le Jura près de 3 000 allocataires CAF seniors ayant de bas revenus. Entre 2013 et 2015, ces effectifs sont restés stables, alors qu'ils sont en hausse en région (+ 6 %) et dans l'ensemble des autres départements de Bourgogne-Franche-Comté.

Le poids des seniors dans les allocataires CAF à bas revenus est néanmoins un peu plus élevé dans le Jura (24 % en 2015) que dans la région (23,6 %).

21 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DU RSA SONT DES SENIORS

Comme à l'échelle régionale, parmi les allocataires CAF bénéficiaires du RSA du Jura, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 6 %). Ils sont près de 1 200 fin 2015 dans le département et représentent 20,7 % des bénéficiaires.

44 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DE L'AAH SONT DES SENIORS

Comme dans l'ensemble de la région, parmi les allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH du département, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 16 % contre + 8 % en région). Ils sont près de 2 000 fin 2015 dans le Jura, soit 44 % des bénéficiaires.

▶ LES SENIORS ET L'EMPLOI

PLUS DE SENIORS PARMIS LES AIDES-FAMILIAUX

La répartition des seniors entre les statuts salariés / non salariés est relativement similaire entre les niveaux national, régional, et départemental. En revanche, leur poids dans chaque statut d'emploi présente quelques divergences à l'échelle départementale. Dans le Jura, les seniors sont plus présents parmi les aides familiaux (46 % contre 42 % en Bourgogne-Franche-Comté).

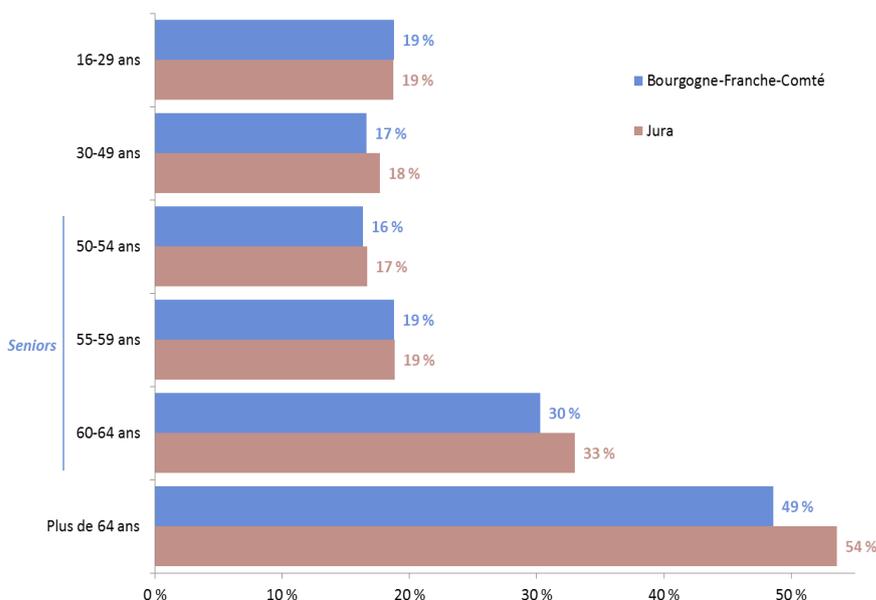
UN TEMPS PARTIEL PLUS MARQUÉ À PARTIR DE 60 ANS

Dans le Jura, le poids du temps partiel est assez similaire aux données régionales pour les moins de 60 ans. En revanche, il est ensuite plus élevé, notamment pour les plus de 64 ans (54 % contre 49 %).

UN TAUX D'EMPLOI ÉLEVÉ POUR LES SENIORS

Le Jura se démarque par le taux de chômage le plus faible de la région, pour les seniors (7,2 %) comme pour les 16-49 ans et les plus de 64 ans. Par conséquent le taux d'emploi y est plus élevé, à l'exception des plus de 64 ans pour lesquels il est le plus faible de la région (1,7 %).

Poids du temps partiel chez les actifs en emploi



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 30 % des 60-64 ans en BFC sont à temps partiel

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage*

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux de chômage*	
	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC
16-29 ans	67,7 %	65,4 %	55,2 %	51,2 %	18,5 %	21,8 %
30-49 ans	93,0 %	92,2 %	85,0 %	82,9 %	8,6 %	10,1 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	84,0 %	82,0 %	74,4 %	70,8 %	11,4 %	13,7 %
50-54 ans	88,5 %	88,3 %	82,5 %	81,6 %	6,7 %	7,7 %
55-59 ans	75,9 %	73,7 %	69,9 %	66,6 %	7,8 %	9,7 %
60-64 ans	19,2 %	19,7 %	17,9 %	17,9 %	7,2 %	9,3 %
S/T Seniors (50-64 ans)	61,2 %	60,2 %	56,7 %	55,0 %	7,2 %	8,7 %
Plus de 64 ans	1,8 %	2,2 %	1,7 %	2,1 %	3,3 %	4,9 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)

* Note : taux de chômage au sens du recensement

Lecture : 8,7 % des seniors en BFC sont au chômage au sens du recensement

C'est dans le Jura que l'on trouve la plus forte proportion d'artisans parmi les seniors (5,3 %). Concernant les autres CSP, l'écart avec les données régionales est peu significatif.

CSP selon la tranche d'âge

	Agriculteurs exploitants		Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		Cadres et professions intellectuelles supérieures		Professions Intermédiaires		Employés		Ouvriers		Retraités		Autres personnes sans activité professionnelle		Total	
	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC	Jura	BFC
S/T Non seniors (16-49 ans)	1,7 %	1,5 %	4,7 %	4,2 %	7,0 %	8,2 %	20,1 %	19,6 %	22,3 %	23,1 %	27,6 %	24,2 %	0,1 %	0,1 %	16,6 %	19,1 %	100 %	100 %
50-54 ans	2,9 %	2,8 %	6,8 %	6,4 %	9,1 %	10,2 %	19,8 %	20,1 %	23,7 %	24,6 %	26,0 %	24,0 %	1,7 %	1,7 %	10,0 %	10,2 %	100 %	100 %
55-59 ans	2,4 %	2,7 %	6,4 %	5,5 %	8,5 %	9,6 %	17,6 %	16,7 %	19,9 %	20,2 %	21,0 %	19,0 %	10,6 %	11,7 %	13,6 %	14,7 %	100 %	100 %
60-64 ans	0,9 %	1,0 %	2,7 %	2,4 %	3,3 %	4,0 %	3,4 %	3,8 %	5,2 %	5,3 %	3,7 %	3,2 %	73,7 %	72,8 %	7,1 %	7,4 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	2,1 %	2,2 %	5,3 %	4,7 %	7,0 %	7,9 %	13,6 %	13,4 %	16,3 %	16,6 %	16,9 %	15,3 %	28,7 %	29,1 %	10,2 %	10,7 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	0,1 %	0,2 %	0,3 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	95,1 %	94,4 %	3,1 %	3,4 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 72,8 % des 60-64 ans en BFC sont retraités

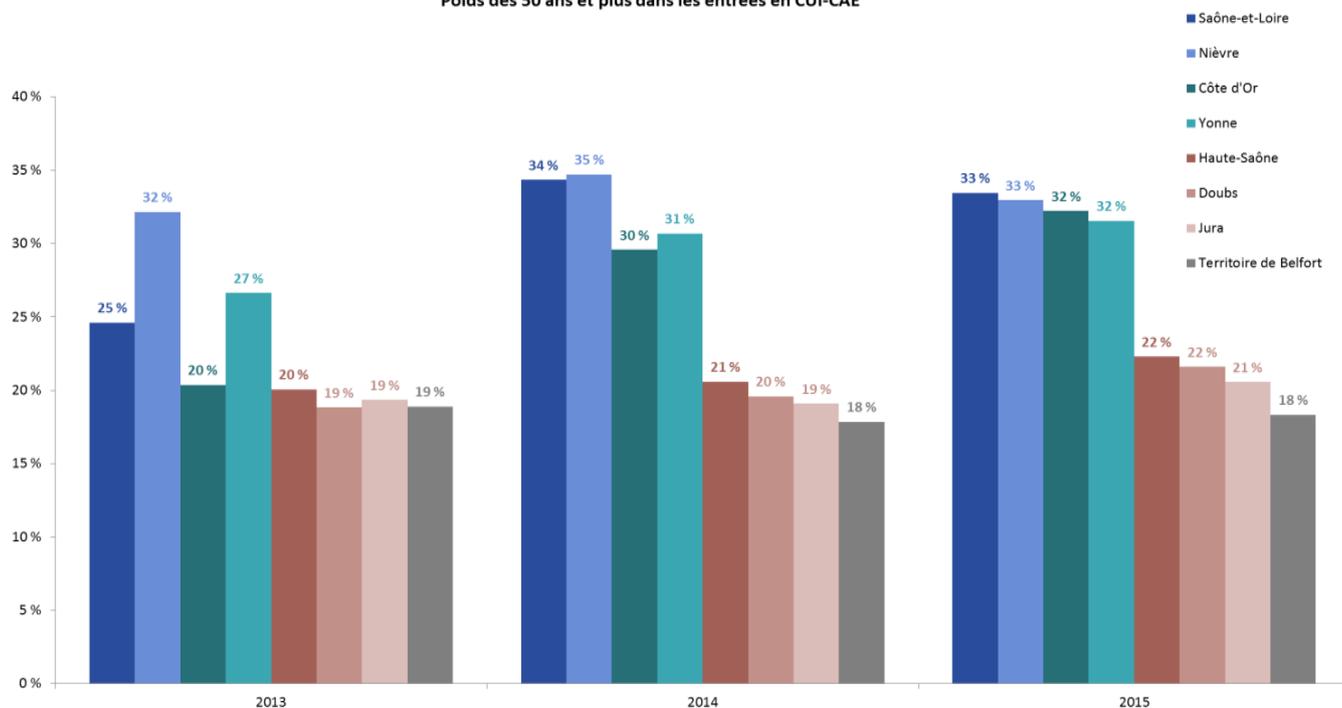
La répartition des effectifs seniors entre les principaux secteurs d'activité est similaire à celle observée au niveau régional. On trouve cependant dans ce département plus de seniors dans le secteur industriel (14 % contre 9 %).

MOINS DE CONTRATS AIDÉS POUR LES SENIORS

C'est dans le Jura que le nombre d'entrées en CUI-CAE pour les seniors (mais aussi pour les autres tranches d'âge) a le plus diminué : - 36 % entre 2013 et 2015.

Le département fait en outre partie de ceux dans lesquels les seniors ont le moins de poids dans les entrées annuelles, même s'il augmente légèrement (19 % en 2013, 21 % en 2015).

Poids des 50 ans et plus dans les entrées en CUI-CAE



Source : Dares (traitement Direccte - SESE)
Lecture : en France en 2015, 24,7 % des entrées initiales en CUI-CAE concernent des 50 ans ou plus
Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

Nombre de salariés de l'IAE dans le Jura

23 % DE SENIORS DANS L'IAE

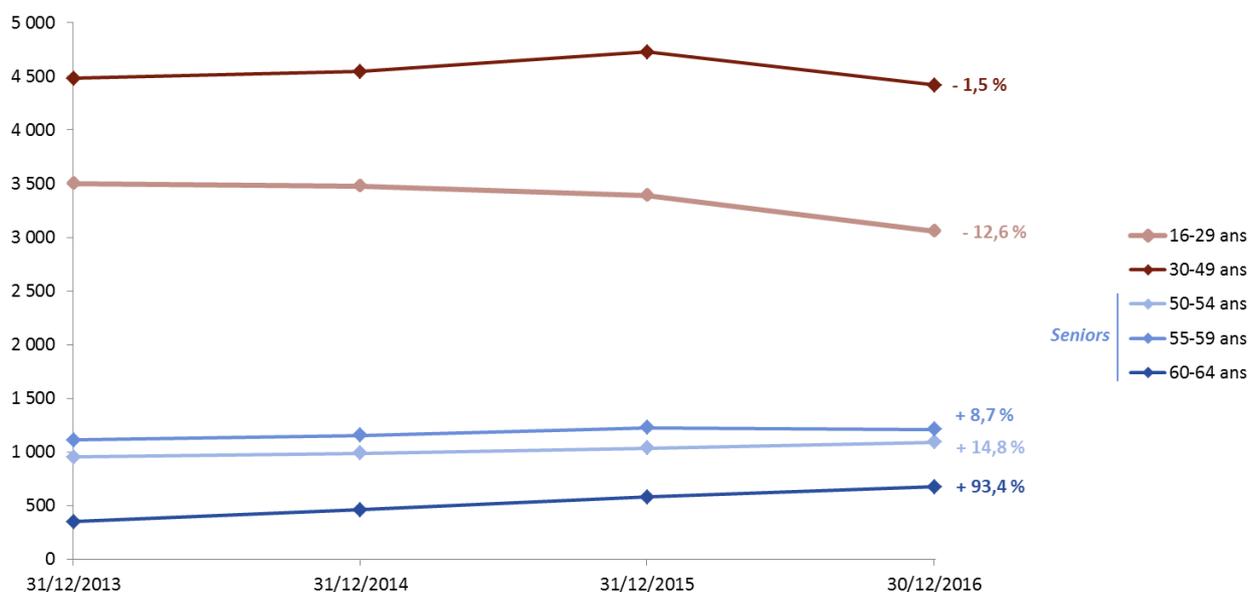
Dans le Jura on compte 592 seniors dans l'IAE en 2015, soit 23 % des salariés de l'IAE.

	2015	Part	2016*	Part
Moins de 26 ans	398	16,3 %	454	18,4 %
26 à 49 ans	1 479	60,6 %	1 420	57,6 %
50-54 ans	257	10,5 %	283	11,5 %
55-59 ans	226	9,3 %	221	9,0 %
60 ans et plus	81	3,3 %	88	3,6 %
Total	2 441	100 %	2 466	100 %

Source : ASP (traitement Direccte - SESE)
Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.

► LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

Évolution des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A par âge dans le Jura



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Lecture : entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emplois en catégorie A âgés de 60-64 ans ont progressé de 93,4 %
Note : catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

DES SENIORS PLUS IMPACTÉS PAR LA HAUSSE DU CHÔMAGE

Entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi seniors dans le Jura évoluent d'une façon assez similaire à la région dans son ensemble. Néanmoins, la hausse des effectifs seniors y est plus marquée.

L'évolution du poids des seniors dans la demande d'emploi dans le Jura est du même ordre que celle observée à l'échelle régionale.

Concernant la durée d'inscription à Pôle Emploi et le poids des seniors dans le chômage de longue durée, la tendance est similaire entre le département et la région dans son ensemble : la durée d'inscription augmente avec l'âge. Néanmoins, dans le Jura on compte une part moindre de demandeurs d'emploi de longue / très longue durée, quel que soit leur âge.

Les demandeurs d'emploi seniors du département sont répartis de façon similaire à la région entre les différentes qualifications, avec une grande majorité d'employés qualifiés. On note néanmoins une plus forte part d'ouvriers spécialisés dans le Jura (11,4 % contre 8,7 % en région). Comme à l'échelle régionale, les seniors du département sont beaucoup plus souvent inscrits suite à un licenciement (économique ou non) que les non seniors : 20 % contre 10 % (Bourgogne-Franche-Comté : 18 % contre 8 %).

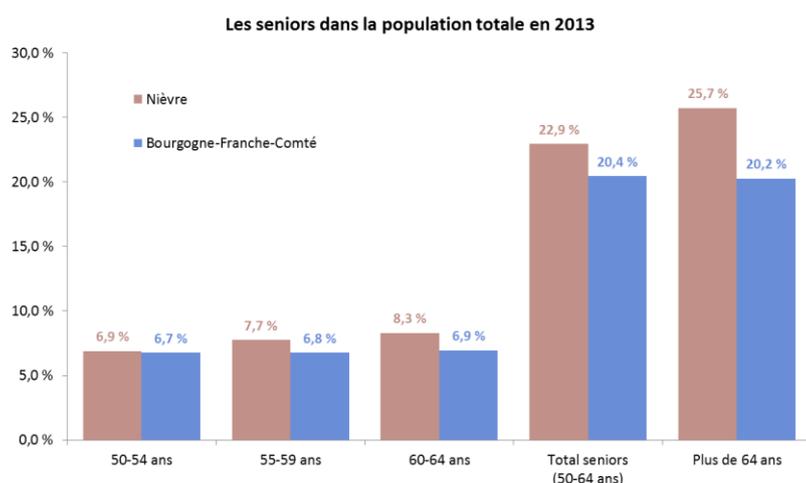
Poids des seniors dans la demande d'emploi (ABC)

	2013	2014	2015	2016
16-29 ans	32,7 %	32,4 %	30,6 %	29,0 %
30-49 ans	44,9 %	44,5 %	44,9 %	44,8 %
50-54 ans	9,3 %	9,6 %	9,9 %	10,6 %
55-59 ans	10,1 %	10,0 %	10,4 %	10,8 %
60-64 ans	2,9 %	3,5 %	4,2 %	4,8 %
S/Total seniors (50-64 ans)	22,3 %	23,1 %	24,5 %	26,1 %
Total (16-64 ans)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Notes : part des stocks en fin d'année (31 décembre) ;
catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois
Lecture : en 2016 dans le Jura, 4,8 % des demandeurs d'emplois ABC ont 60-64 ans

▶ LES SENIORS DANS LA POPULATION

PRÈS D'UN HABITANT SUR DEUX A 50 ANS OU PLUS



Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)
Lecture : 6,9 % de la population en BFC est âgée de 60 à 64 ans

La Nièvre est le département qui concentre la plus forte part de seniors de la région. Ils représentent 23 % de sa population.

C'est également dans ce département que se trouve la plus forte part de plus de 64 ans, soit 26 % de ses habitants.

DES SENIORS FAIBLEMENT DIPLÔMÉS

L'écart constaté entre le niveau de formation des seniors en Bourgogne-Franche-Comté et en France est encore plus marqué dans la Nièvre : seulement 15 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures. En revanche, ils sont plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP).

Niveaux de formation : diplôme le plus élevé obtenu

	Aucun diplôme ou BEPC, brevet des collèges, DNB		CAP, BEP		Baccalauréat (général, technologique,		Diplôme d'études supérieures		Total	
	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC
16-29 ans	31 %	28 %	24 %	21 %	27 %	28 %	18 %	24 %	100 %	100 %
30-49 ans	19 %	19 %	34 %	30 %	20 %	19 %	26 %	32 %	100 %	100 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	24 %	22 %	31 %	26 %	23 %	22 %	23 %	29 %	100 %	100 %
50-54 ans	29 %	30 %	40 %	36 %	15 %	14 %	16 %	20 %	100 %	100 %
55-59 ans	35 %	35 %	34 %	33 %	15 %	14 %	16 %	18 %	100 %	100 %
60-64 ans	39 %	39 %	34 %	31 %	14 %	13 %	14 %	17 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	35 %	35 %	36 %	33 %	14 %	14 %	15 %	18 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	64 %	62 %	19 %	19 %	9 %	9 %	9 %	10 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)
Lecture : 18 % des seniors en BFC sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures

27 % DES ALLOCATAIRES CAF À BAS REVENUS SONT DES SENIORS

En 2015, on compte dans la Nièvre plus de 3 700 allocataires CAF seniors ayant de bas revenus. Entre 2013 et 2015, ces effectifs ont progressé de 3 %, moins qu'en région (6 %).

Cependant, le poids des seniors dans l'ensemble des allocataires CAF à bas revenus y est le plus élevé de la région : 27,1 % en 2015 (contre 23,6 % en Bourgogne-Franche-Comté).

23 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DU RSA SONT DES SENIORS

Comme à l'échelle régionale, parmi les allocataires CAF bénéficiaires du RSA de la Nièvre, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 15 %). Ils sont plus de 1 700 fin 2015 dans le département et représentent 22,8 % des bénéficiaires.

49 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DE L'AAH SONT DES SENIORS

Comme dans l'ensemble de la région, parmi les allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH du département, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 6 %). Ils sont plus de 2 800 fin 2015 dans la Nièvre, soit 49 % des bénéficiaires.

▶ LES SENIORS ET L'EMPLOI

MOINS DE SENIORS PARMIS LES AIDES-FAMILIAUX

La répartition des seniors entre les statuts salariés / non salariés est relativement similaire entre les niveaux national, régional, et départemental. En revanche, leur poids dans chaque statut d'emploi présente quelques divergences à l'échelle départementale.

Dans la Nièvre, le poids des seniors dans la population induit qu'ils sont mécaniquement plus présents dans chaque statut. Cependant, ils sont beaucoup moins présents parmi les aides familiaux (32 % contre 42 % en Bourgogne-Franche-Comté).

MOINS DE TEMPS PARTIEL DANS LA NIÈVRE

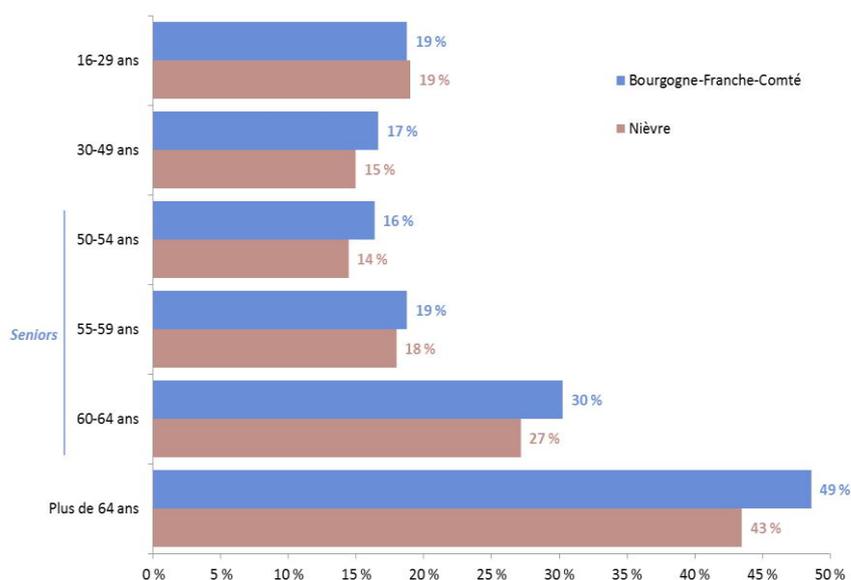
Dans le département, le temps partiel est moins présent chez les actifs en emploi, notamment chez les plus de 64 ans, qui ne le sont qu'à hauteur de 43 % (contre 49 % en région).

LES RETRAITES LES PLUS PRÉCOCES DE LA RÉGION

La Nièvre se caractérise par les taux d'activité (54,2 %) et d'emploi (48,9 %) des seniors les plus faibles de la région.

Le taux de chômage y est en outre plus élevé, pour toutes les classes d'âge.

Poids du temps partiel chez les actifs en emploi



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 30 % des 60-64 ans en BFC sont à temps partiel

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage*

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux de chômage*	
	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC
16-29 ans	65,6 %	65,4 %	49,6 %	51,2 %	24,4 %	21,8 %
30-49 ans	89,9 %	92,2 %	79,7 %	82,9 %	11,3 %	10,1 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	81,0 %	82,0 %	68,7 %	70,8 %	15,2 %	13,7 %
50-54 ans	84,6 %	88,3 %	77,0 %	81,6 %	9,0 %	7,7 %
55-59 ans	67,4 %	73,7 %	60,3 %	66,6 %	10,5 %	9,7 %
60-64 ans	16,6 %	19,7 %	15,0 %	17,9 %	9,6 %	9,3 %
S/T Seniors (50-64 ans)	54,2 %	60,2 %	48,9 %	55,0 %	9,7 %	8,7 %
Plus de 64 ans	2,4 %	2,2 %	2,2 %	2,1 %	5,6 %	4,9 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)

* Note : taux de chômage au sens du recensement

Lecture : 8,7 % des seniors en BFC sont au chômage au sens du recensement

C'est dans la Nièvre que l'on trouve le moins de cadres et de professions intermédiaires, et le plus de personnes sans activité professionnelle. En outre, le poids plus important des retraités constaté en région par rapport à la France est particulièrement marqué dans la Nièvre, où 33,4 % des seniors sont retraités (76,8 % des seuls 60-64 ans). Cela contribue à expliquer le faible taux d'activité évoqué précédemment.

CSP selon la tranche d'âge

	Agriculteurs exploitants		Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		Cadres et professions intellectuelles supérieures		Professions Intermédiaires		Employés		Ouvriers		Retraités		Autres personnes sans activité professionnelle		Total	
	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC	Nièvre	BFC
S/T Non seniors (16-49 ans)	2,4 %	1,5 %	4,9 %	4,2 %	5,9 %	8,2 %	17,6 %	19,6 %	25,6 %	23,1 %	23,1 %	24,2 %	0,2 %	0,1 %	20,3 %	19,1 %	100 %	100 %
50-54 ans	3,9	2,8	6,9	6,4	8,0	10,2	17,5	20,1	25,8	24,6	22,4	24,0	2,2	1,7	13,3	10,2	100	100
55-59 ans	3,5	2,7	5,6	5,5	7,4	9,6	14,3	16,7	19,5	20,2	17,1	19,0	14,7	11,7	17,9	14,7	100	100
60-64 ans	1,2	1,0	2,7	2,4	2,6	4,0	3,0	3,8	5,0	5,3	2,2	3,2	76,8	72,8	6,6	7,4	100	100
S/T Seniors (50-64 ans)	2,8 %	2,2 %	4,9 %	4,7 %	5,9 %	7,9 %	11,2 %	13,4 %	16,1 %	16,6 %	13,3 %	15,3 %	33,4 %	29,1 %	12,4 %	10,7 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	0,2	0,2	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,7	0,5	0,3	0,4	94,6	94,4	3,1	3,4	100	100

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 72,8 % des 60-64 ans en BFC sont retraités

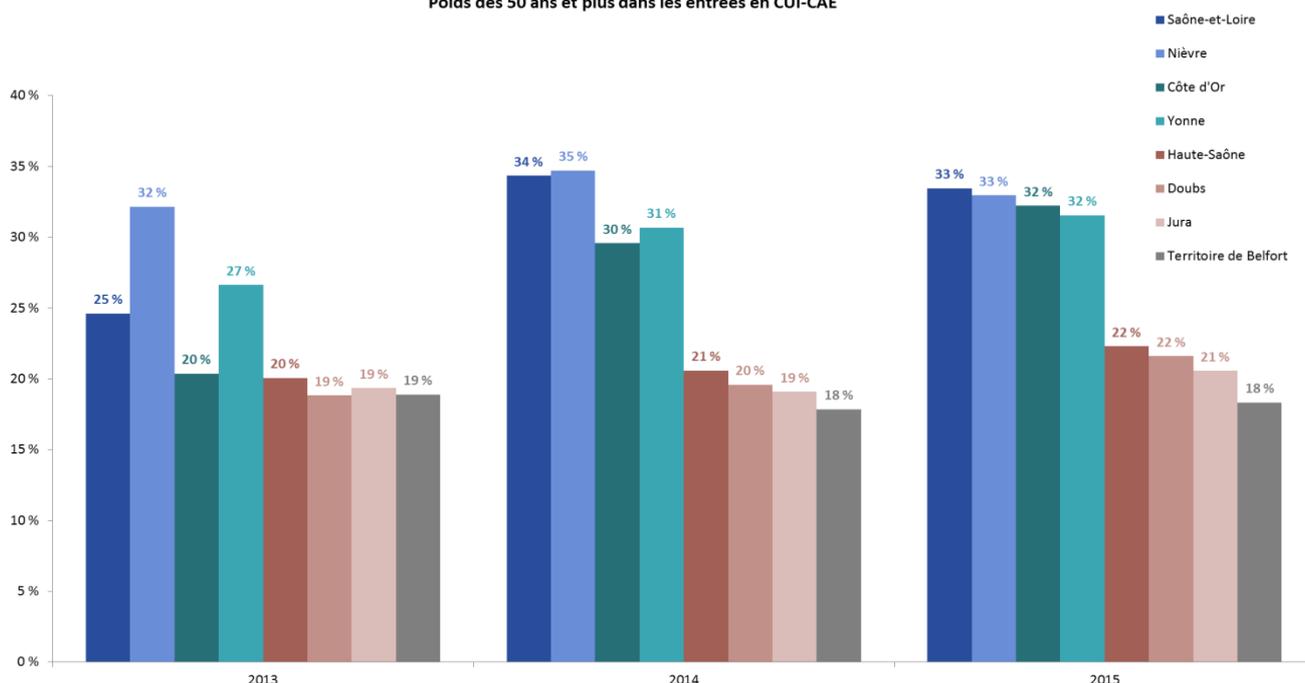
La répartition des effectifs seniors entre les principaux secteurs d'activité est similaire à celle observée au niveau régional.

35 % DE SENIORS DANS LES BÉNÉFICIAIRES DE CONTRATS AIDÉS

La Nièvre se distingue par une baisse plus forte qu'au niveau régional du nombre d'entrées initiales en CUI-CAE pour les seniors (- 28 % contre - 13 %).

Cependant, le département reste celui dans lequel les seniors pèsent le plus dans le total des entrées annuelles : jusqu'à 35 % en 2014.

Poids des 50 ans et plus dans les entrées en CUI-CAE



Source : Dares (traitement Direccte - SESE)
Lecture : en France en 2015, 24,7 % des entrées initiales en CUI-CAE concernent des 50 ans ou plus
Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

Nombre de salariés de l'IAE dans la Nièvre

24 % DE SENIORS DANS L'IAE

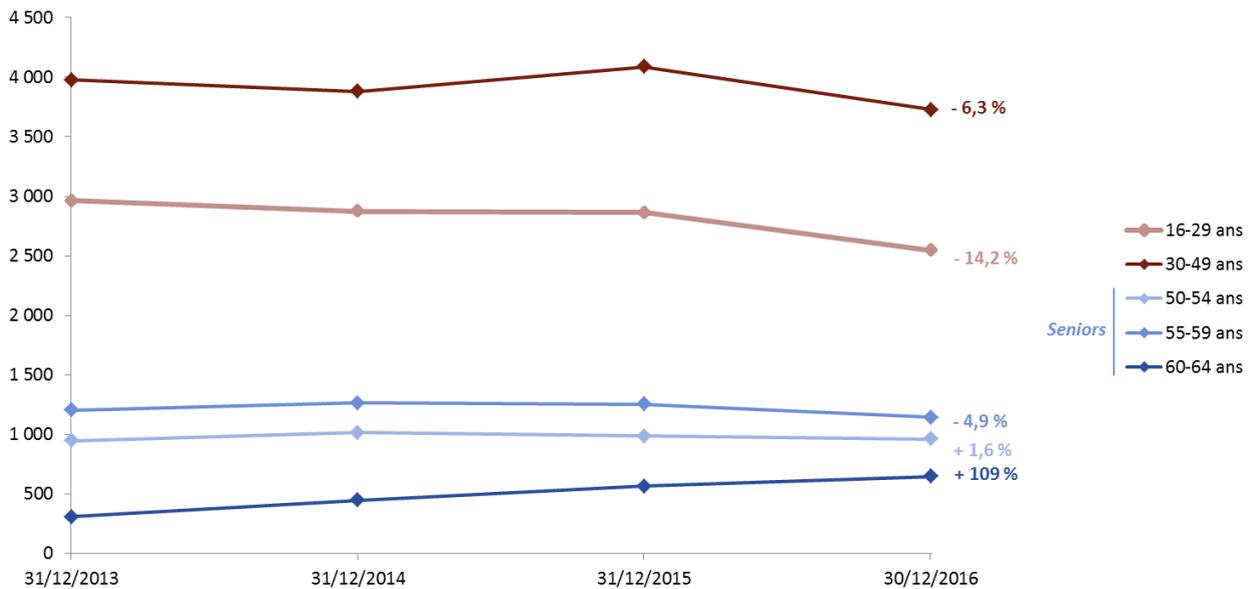
Dans la Nièvre on compte 392 seniors dans l'IAE en 2015, soit 24 % des salariés de l'IAE. C'est dans le département que les 50-59 ans sont les plus présents parmi les salariés de l'IAE, et que les 60 ans et plus sont les moins présents.

	2015	Part	2016*	Part
Moins de 26 ans	167	11,7 %	188	12,9 %
26 à 49 ans	910	63,9 %	876	60,2 %
50-54 ans	165	11,6 %	187	12,8 %
55-59 ans	150	10,5 %	149	10,2 %
60 ans et plus	33	2,3 %	56	3,8 %
Total	1 425	100 %	1 456	100 %

Source : ASP (traitement Direccte - SESE)
Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.

▶ LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

Évolution des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A par âge dans la Nièvre



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Lecture : entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A âgés de 60-64 ans ont progressé de 109 %
Note : catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

LES 60-64 ANS FORTEMENT IMPACTÉS PAR LA HAUSSE DU CHÔMAGE DES SENIORS

Entre 2013 et 2016, c'est dans la Nièvre que l'on note la plus forte hausse des effectifs concernant les 60-64 ans, qui ont plus que doublé (+ 109 %). En revanche, l'évolution concernant les autres tranches d'âge y est un peu plus favorable qu'à l'échelle régionale. L'évolution du poids des seniors dans la demande d'emploi dans la Nièvre est du même ordre que celle observée à l'échelle régionale. Néanmoins, c'est dans ce département que les seniors sont les plus fortement présents dans la demande d'emploi en 2016 : 28,1 % (contre 25,3 % au niveau régional).

Concernant la durée d'inscription à Pôle Emploi et le poids des seniors dans le chômage de longue durée, la tendance est similaire à la région dans son ensemble.

Les demandeurs d'emploi seniors du département sont répartis de façon similaire à la région entre les différentes qualifications, avec une grande majorité d'employés qualifiés.

Comme à l'échelle régionale, les seniors du département sont beaucoup plus souvent inscrits suite à un licenciement (économique ou non) que les non seniors : 20 % contre 7 % (Bourgogne-Franche-Comté : 18 % contre 8 %).

Poids des seniors dans la demande d'emploi (ABC)

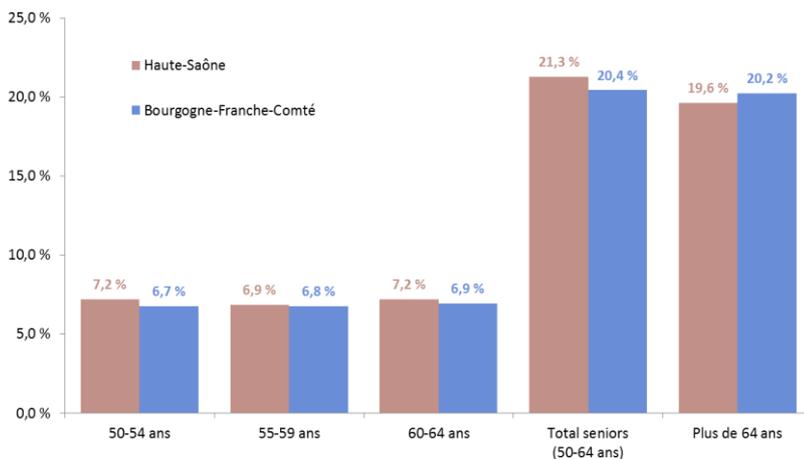
	2013	2014	2015	2016
16-29 ans	31,0 %	30,3 %	29,4 %	28,1 %
30-49 ans	44,1 %	43,2 %	43,7 %	43,6 %
50-54 ans	10,4 %	10,6 %	10,4 %	10,6 %
55-59 ans	11,9 %	12,1 %	11,9 %	11,8 %
60-64 ans	2,7 %	3,8 %	4,7 %	5,7 %
S/Total seniors (50-64 ans)	24,9 %	26,5 %	26,9 %	28,1 %
Total (16-64 ans)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Notes : part des stocks en fin d'année (31 décembre) ;
catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois
Lecture : en 2016 dans la Nièvre, 5,7 % des demandeurs d'emplois ABC ont 60-64 ans

▶ LES SENIORS DANS LA POPULATION

21 % DES HABITANTS SONT DES SENIORS

Les seniors dans la population totale en 2013



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 6,9 % de la population en BFC est âgée de 60 à 64 ans

On trouve en Haute-Saône un peu plus de seniors, notamment dans la tranche 50-54 ans, qu'au niveau régional. Mais ces écarts restent minimes.

LES SENIORS LES MOINS DIPLÔMÉS DE LA RÉGION

C'est en Haute-Saône que l'écart constaté entre le niveau de formation des seniors en Bourgogne-Franche-Comté et en France est le plus fortement marqué.

C'est dans ce département qu'ils sont le moins souvent titulaires d'un diplôme d'études supérieures (14 %) ou d'un niveau IV (12 %), et le plus souvent non diplômés ou de niveau infra V (42 %).

Niveaux de formation : diplôme le plus élevé obtenu

	Aucun diplôme ou BEPC, brevet des collèges, DNB		CAP, BEP		Baccalauréat (général, technologique,		Diplôme d'études supérieures		Total	
	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC
16-29 ans	32 %	28 %	25 %	21 %	25 %	28 %	19 %	24 %	100 %	100 %
30-49 ans	20 %	19 %	32 %	30 %	19 %	19 %	29 %	32 %	100 %	100 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	24 %	22 %	29 %	26 %	21 %	22 %	25 %	29 %	100 %	100 %
50-54 ans	36 %	30 %	35 %	36 %	13 %	14 %	16 %	20 %	100 %	100 %
55-59 ans	42 %	35 %	31 %	33 %	13 %	14 %	14 %	18 %	100 %	100 %
60-64 ans	47 %	39 %	29 %	31 %	11 %	13 %	13 %	17 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	42 %	35 %	32 %	33 %	12 %	14 %	14 %	18 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	66 %	62 %	19 %	19 %	8 %	9 %	7 %	10 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 18 % des seniors en BFC sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures

24 % DES ALLOCATAIRES CAF À BAS REVENUS SONT DES SENIORS

En 2015, on compte en Haute-Saône plus de 3 100 allocataires CAF seniors ayant de bas revenus. Entre 2013 et 2015, ces effectifs ont progressé de 3 %, moins qu'en région (6 %).

Le poids des seniors dans l'ensemble des allocataires CAF à bas revenus est identique à celui de la région (23,6 %).

19 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DU RSA SONT DES SENIORS

Comme à l'échelle régionale, parmi les allocataires CAF bénéficiaires du RSA de Haute-Saône, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 13 %). Ils sont plus de 1 300 fin 2015 dans le département et représentent 19,4 % des bénéficiaires.

46 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DE L'AAH SONT DES SENIORS

Comme dans l'ensemble de la région, parmi les allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH du département, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 5 %). Ils sont plus de 2 000 fin 2015 en Haute-Saône, soit 46 % des bénéficiaires.

▶ LES SENIORS ET L'EMPLOI

PLUS DE SENIORS PARMIS LES AIDES-FAMILIAUX

La répartition des seniors entre les statuts salariés / non salariés est relativement similaire entre les niveaux national, régional, et départemental. En revanche, leur poids dans chaque statut d'emploi présente quelques divergences à l'échelle départementale.

En Haute-Saône, les seniors ont un poids beaucoup plus important parmi les aides familiaux : ils représentent 53 % des effectifs (contre 42 % en Bourgogne-Franche-Comté).

PLUS DE TEMPS PARTIEL CHEZ LES 60-64 ANS

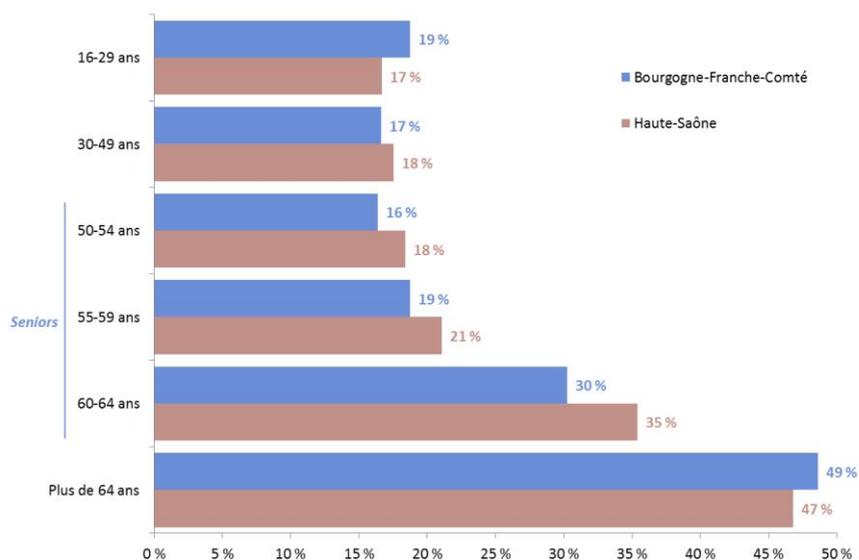
En Haute-Saône, le temps partiel est un peu plus fréquent chez les seniors en emploi, notamment les 60-64 ans.

Il l'est en revanche un peu moins pour les plus de 64 ans.

MOINS DE SENIORS ACTIFS DANS LE DÉPARTEMENT

En Haute-Saône, les taux d'activité (58 %) et d'emploi (52,5 %) des seniors sont moins élevés que la moyenne régionale, tandis que le taux de chômage (9,4 %) y est un peu plus important.

Poids du temps partiel chez les actifs en emploi



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 30 % des 60-64 ans en BFC sont à temps partiel

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage*

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux de chômage*	
	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC
16-29 ans	69,1 %	65,4 %	52,7 %	51,2 %	23,8 %	21,8 %
30-49 ans	92,3 %	92,2 %	83,0 %	82,9 %	10,0 %	10,1 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	84,2 %	82,0 %	72,5 %	70,8 %	13,9 %	13,7 %
50-54 ans	87,1 %	88,3 %	80,2 %	81,6 %	7,9 %	7,7 %
55-59 ans	71,2 %	73,7 %	63,3 %	66,6 %	11,0 %	9,7 %
60-64 ans	16,4 %	19,7 %	14,6 %	17,9 %	10,9 %	9,3 %
S/T Seniors (50-64 ans)	58,0 %	60,2 %	52,5 %	55,0 %	9,4 %	8,7 %
Plus de 64 ans	2,2 %	2,2 %	2,1 %	2,1 %	3,7 %	4,9 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)

* Note : taux de chômage au sens du recensement

Lecture : 8,7 % des seniors en BFC sont au chômage au sens du recensement

Les seniors sont plus souvent retraités ou sans activité professionnelle en Haute-Saône qu'à l'échelle régionale, et un peu plus souvent ouvriers.

CSP selon la tranche d'âge

	Agriculteurs exploitants		Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		Cadres et professions intellectuelles supérieures		Professions Intermédiaires		Employés		Ouvriers		Retraités		Autres personnes sans activité professionnelle		Total	
	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC	Haute-Saône	BFC
	S/T Non seniors (16-49 ans)	1,6%	1,5%	4,2%	4,2%	6,8%	8,2%	19,1%	19,6%	23,8%	23,1%	27,7%	24,2%	0,2%	0,1%	16,7%	19,1%	100%
50-54 ans	2,3%	2,8%	6,0%	6,4%	8,1%	10,2%	18,6%	20,1%	24,9%	24,6%	27,0%	24,0%	2,2%	1,7%	10,8%	10,2%	100%	100%
55-59 ans	2,7%	2,7%	5,4%	5,5%	7,4%	9,6%	15,8%	16,7%	19,6%	20,2%	20,1%	19,0%	12,7%	11,7%	16,3%	14,7%	100%	100%
60-64 ans	0,8%	1,0%	2,0%	2,4%	2,8%	4,0%	2,8%	3,8%	4,9%	5,3%	2,9%	3,2%	75,7%	72,8%	7,9%	7,4%	100%	100%
S/T Seniors (50-64 ans)	2,0%	2,2%	4,5%	4,7%	6,1%	7,9%	12,4%	13,4%	16,4%	16,6%	16,6%	15,3%	30,5%	29,1%	11,6%	10,7%	100%	100%
Plus de 64 ans	0,1%	0,2%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	94,4%	94,4%	3,4%	3,4%	100%	100%

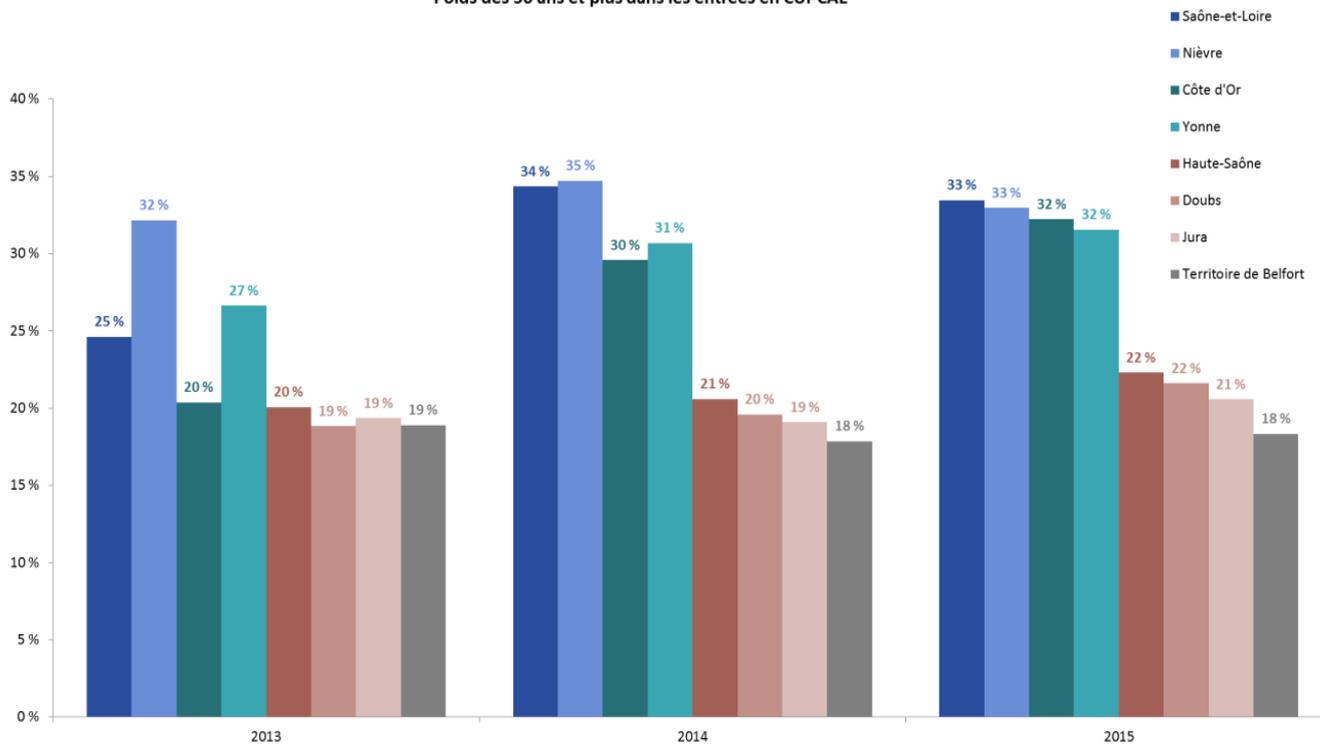
Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 72,8 % des 60-64 ans en BFC sont retraités

La répartition des effectifs seniors entre les principaux secteurs d'activité est similaire à celle observée au niveau régional.

MOINS DE SENIORS PARMIS LES BÉNÉFICIAIRES DE CONTRATS AIDÉS

En Haute-Saône, le poids des seniors dans les entrées initiales en CUI-CAE est en très légère hausse entre 2013 et 2015 (passant de 20 % à 22 %), mais il reste inférieur à la moyenne régionale.

Poids des 50 ans et plus dans les entrées en CUI-CAE



Source : Dares (traitement Direccte - SESE)
Lecture : en France en 2015, 24,7 % des entrées initiales en CUI-CAE concernent des 50 ans ou plus
Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

Nombre de salariés de l'IAE en Haute-Saône

SEULEMENT 18 % DE SENIORS DANS L'IAE

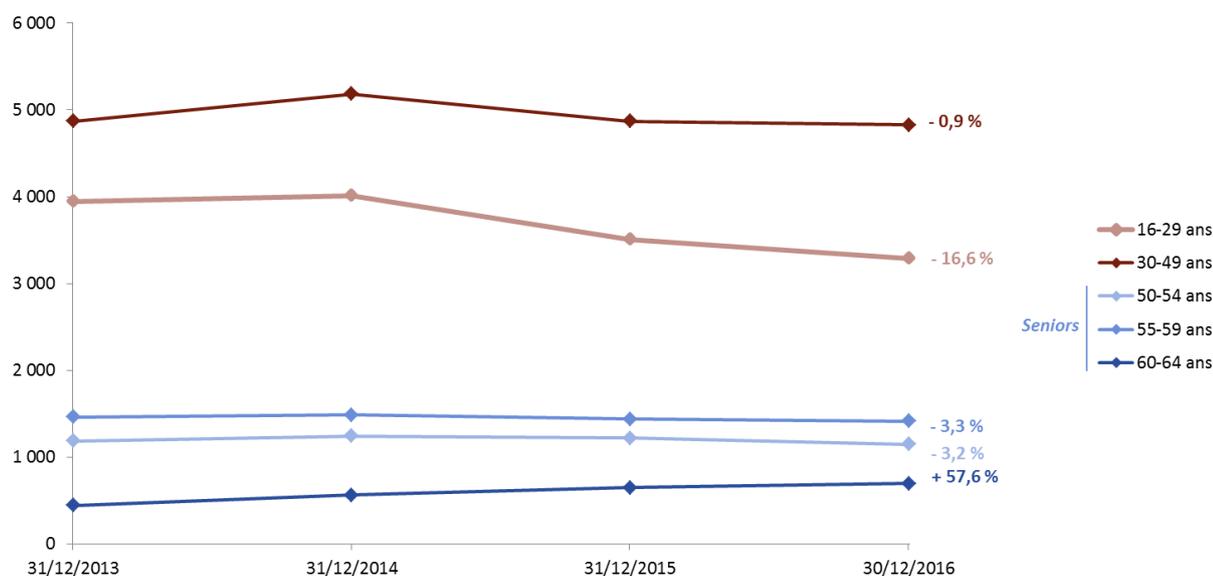
En Haute-Saône on compte 258 seniors dans l'IAE en 2015, soit 18 % des salariés de l'IAE. C'est dans le département que les seniors sont les moins présents dans l'IAE.

	2015	Part	2016*	Part
Moins de 26 ans	250	20,3 %	216	17,4 %
26 à 49 ans	757	61,3 %	767	61,8 %
50-54 ans	118	9,6 %	152	12,2 %
55-59 ans	72	5,8 %	81	6,5 %
60 ans et plus	37	3,0 %	25	2,0 %
Total	1 234	100 %	1 241	100 %

Source : ASP (traitement Direccte - SESE)
Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.

▶ LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

Évolution des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A par âge en Haute-Saône



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Lecture : entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A âgés de 60-64 ans ont progressé de 57,6 %
Note : catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

UN DÉPARTEMENT MOINS IMPACTÉ PAR LA HAUSSE DU CHÔMAGE

C'est en Haute-Saône que l'évolution des effectifs entre 2013 et 2016 est la plus favorable, quelle que soit la tranche d'âge. C'est plus particulièrement le cas des 50-54 ans (- 3,2 % contre + 8,7 % en région) et des 60-64 ans (+ 57,6 % contre + 82,5 %).

Le département est le seul de la région dans lequel les effectifs de toutes les classes d'âge jusqu'à 60 ans sont en baisse.

L'évolution du poids des seniors dans la demande d'emploi en Haute-Saône est du même ordre que celle observée à l'échelle régionale.

Concernant la durée d'inscription à Pôle Emploi et le poids des seniors dans le chômage de longue durée, la tendance est similaire à la région dans son ensemble : la durée d'inscription augmente avec l'âge. Néanmoins, cette tendance est un peu plus marquée en Haute-Saône. En 2016, 40 % des demandeurs d'emploi de 60-64 ans y sont inscrits depuis 3 ans et plus (contre 35 % au niveau régional).

Les demandeurs d'emploi seniors du département sont répartis de façon similaire à la région entre les différentes qualifications, avec une grande majorité d'employés qualifiés.

Comme à l'échelle régionale, les seniors du département sont beaucoup plus souvent inscrits suite à un licenciement (économique ou non) que les non seniors : 16 % contre 6 % (Bourgogne-Franche-Comté : 18 % contre 8 %).

Poids des seniors dans la demande d'emploi (ABC)

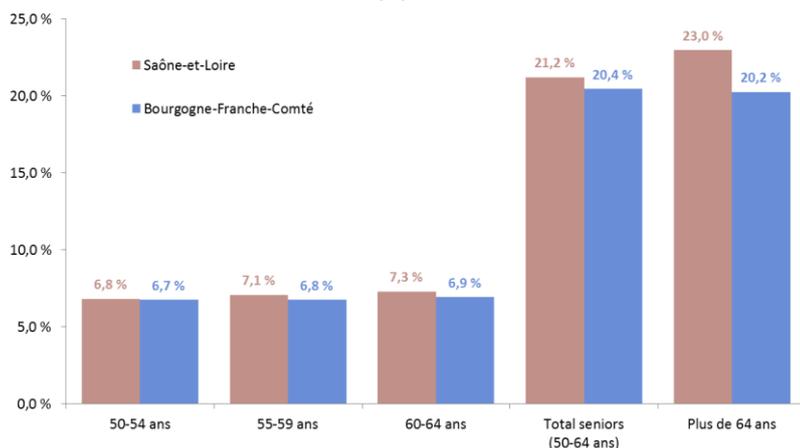
	2013	2014	2015	2016
16-29 ans	32,3 %	31,8 %	30,2 %	29,4 %
30-49 ans	43,5 %	43,5 %	44,1 %	44,4 %
50-54 ans	9,8 %	9,9 %	10,3 %	10,3 %
55-59 ans	11,3 %	11,0 %	11,0 %	11,0 %
60-64 ans	3,0 %	3,7 %	4,4 %	4,9 %
S/Total seniors (50-64 ans)	24,1 %	24,6 %	25,7 %	26,2 %
Total (16-64 ans)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Notes : part des stocks en fin d'année (31 décembre) ;
catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois
Lecture : en 2016 en Haute-Saône, 4,9 % des demandeurs d'emploi ABC ont 60-64 ans

SAÔNE-ET-LOIRE

▶ LES SENIORS DANS LA POPULATION

Les seniors dans la population totale en 2013



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 6,9 % de la population en BFC est âgée de 60 à 64 ans

23 % DES HABITANTS ONT PLUS DE 64 ANS

Le poids des seniors dans la population de Saône-et-Loire est très légèrement supérieur au niveau régional.

En revanche, on trouve dans ce département une part plus importante de plus de 64 ans, qui représentent 23 % de ses habitants.

35 % DES SENIORS SONT DIPLÔMÉS DE NIVEAU V

En Saône-et-Loire, le niveau de formation des seniors ne présente pas de divergences fortes avec les données régionales.

Ils y sont un peu plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP).

Niveaux de formation : diplôme le plus élevé obtenu

	Aucun diplôme ou BEPC, brevet des collèges, DNB		CAP, BEP		Baccalauréat (général, technologique,		Diplôme d'études supérieures		Total	
	Saône-et-Loire		Saône-et-Loire		Saône-et-Loire		Saône-et-Loire		Saône-et-Loire	
	Loire	BFC	Loire	BFC	Loire	BFC	Loire	BFC	Loire	BFC
16-29 ans	31 %	28 %	24 %	21 %	26 %	28 %	20 %	24 %	100 %	100 %
30-49 ans	19 %	19 %	32 %	30 %	20 %	19 %	29 %	32 %	100 %	100 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	23 %	22 %	29 %	26 %	22 %	22 %	26 %	29 %	100 %	100 %
50-54 ans	31 %	30 %	37 %	36 %	14 %	14 %	18 %	20 %	100 %	100 %
55-59 ans	35 %	35 %	35 %	33 %	13 %	14 %	16 %	18 %	100 %	100 %
60-64 ans	40 %	39 %	33 %	31 %	12 %	13 %	16 %	17 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	35 %	35 %	35 %	33 %	13 %	14 %	17 %	18 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	64 %	62 %	20 %	19 %	8 %	9 %	9 %	10 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 18 % des seniors en BFC sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures

25 % DES ALLOCATAIRES CAF À BAS REVENUS SONT DES SENIORS

En 2015, on compte en Saône-et-Loire plus de 7 200 allocataires CAF seniors ayant de bas revenus. Entre 2013 et 2015, ces effectifs ont progressé de 5 %, contre 6 % en région.

Le poids des seniors dans l'ensemble des allocataires CAF à bas revenus est un peu plus élevé en Saône-et-Loire (25,4 % en 2015) que dans la région (23,6 %).

23 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DU RSA SONT DES SENIORS

Comme à l'échelle régionale, parmi les allocataires CAF bénéficiaires du RSA de Saône-et-Loire, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 16 %). Ils sont plus de 3 300 fin 2015 dans le département et représentent 22,7 % des bénéficiaires.

45 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DE L'AAH SONT DES SENIORS

Comme dans l'ensemble de la région, parmi les allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH du département, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 8 %). Ils sont plus de 4 300 fin 2015 en Saône-et-Loire, soit 45 % des bénéficiaires.

► LES SENIORS ET L'EMPLOI

PLUS D'EMPLOIS À DURÉE LIMITÉE POUR LES SENIORS

La répartition des seniors entre les statuts salariés / non salariés est relativement similaire entre les niveaux national, régional, et départemental. En revanche, leur poids dans chaque statut d'emploi présente quelques divergences à l'échelle départementale.

En Saône-et-Loire, les seniors sont un peu plus présents parmi les salariés à durée limitée (CDD...): 20 % contre 17 % en Bourgogne-Franche-Comté.

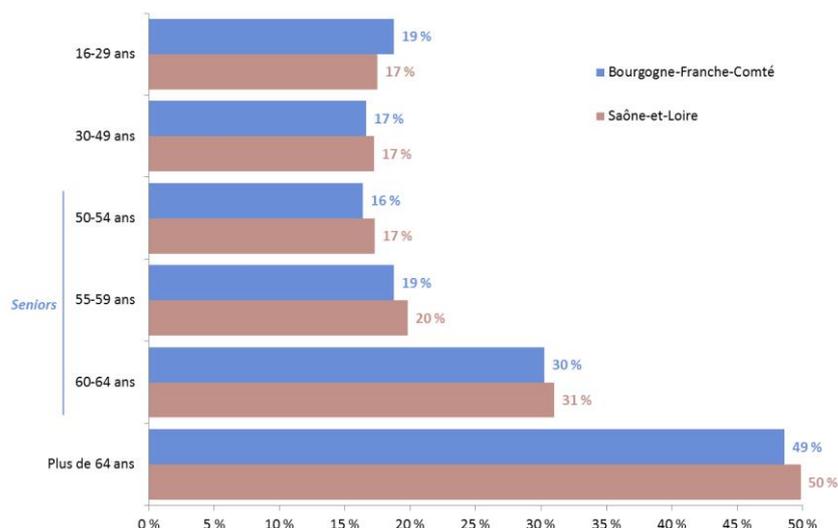
UN POIDS DU TEMPS PARTIEL SIMILAIRE AU NIVEAU RÉGIONAL

En Saône-et-Loire, le temps partiel est légèrement plus présent dans toutes les tranches d'âge à partir de 30 ans, mais les écarts restent minimes par rapport aux données régionales.

UN TAUX DE CHÔMAGE DES SENIORS ÉQUIVALENT AU NIVEAU RÉGIONAL

Dans leur situation au regard de l'emploi (taux d'activité, d'emploi, de chômage), on ne constate pas d'écart significatif entre les seniors de Saône-et-Loire et ceux de la région dans son ensemble.

Poids du temps partiel chez les actifs en emploi



Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)
Lecture : 30 % des 60-64 ans en BFC sont à temps partiel

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage*

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux de chômage*	
	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC
16-29 ans	68,7 %	65,4 %	53,2 %	51,2 %	22,6 %	21,8 %
30-49 ans	91,9 %	92,2 %	82,7 %	82,9 %	10,1 %	10,1 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	83,8 %	82,0 %	72,3 %	70,8 %	13,7 %	13,7 %
50-54 ans	87,9 %	88,3 %	80,9 %	81,6 %	7,9 %	7,7 %
55-59 ans	73,9 %	73,7 %	66,4 %	66,6 %	10,1 %	9,7 %
60-64 ans	18,2 %	19,7 %	16,5 %	17,9 %	9,6 %	9,3 %
S/T Seniors (50-64 ans)	59,2 %	60,2 %	53,9 %	55,0 %	9,0 %	8,7 %
Plus de 64 ans	2,0 %	2,2 %	1,9 %	2,1 %	6,0 %	4,9 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)

* Note : taux de chômage au sens du recensement

Lecture : 8,7 % des seniors en BFC sont au chômage au sens du recensement

Concernant la répartition des seniors dans les différentes CSP, les divergences sont minimes également. C'est néanmoins dans ce département que les seniors sont le plus fréquemment agriculteurs (2,8 %), tandis que les cinquantenaires sont moins souvent cadres.

CSP selon la tranche d'âge

	Agriculteurs exploitants		Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		Cadres et professions intellectuelles supérieures		Professions Intermédiaires		Employés		Ouvriers		Retraités		Autres personnes sans activité professionnelle		Total	
	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC	Saône-et-Loire	BFC
S/T Non seniors (16-49 ans)	2,1 %	1,5 %	4,8 %	4,2 %	6,9 %	8,2 %	19,0 %	19,6 %	24,2 %	23,1 %	25,7 %	24,2 %	0,1 %	0,1 %	17,1 %	19,1 %	100 %	100 %
50-54 ans	3,9 %	2,8 %	6,9 %	6,4 %	8,6 %	10,2 %	19,2 %	20,1 %	25,0 %	24,6 %	24,1 %	24,0 %	1,5 %	1,7 %	10,8 %	10,2 %	100 %	100 %
55-59 ans	3,6 %	2,7 %	5,8 %	5,5 %	8,1 %	9,6 %	16,3 %	16,7 %	20,5 %	20,2 %	19,5 %	19,0 %	11,5 %	11,7 %	14,6 %	14,7 %	100 %	100 %
60-64 ans	1,1 %	1,0 %	2,6 %	2,4 %	3,4 %	4,0 %	3,4 %	3,8 %	5,0 %	5,3 %	2,8 %	3,2 %	73,4 %	72,8 %	8,4 %	7,4 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	2,8 %	2,2 %	5,1 %	4,7 %	6,6 %	7,9 %	12,8 %	13,4 %	16,6 %	16,6 %	15,2 %	15,3 %	29,6 %	29,1 %	11,3 %	10,7 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	0,2 %	0,2 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	94,3 %	94,4 %	3,7 %	3,4 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 72,8 % des 60-64 ans en BFC sont retraités

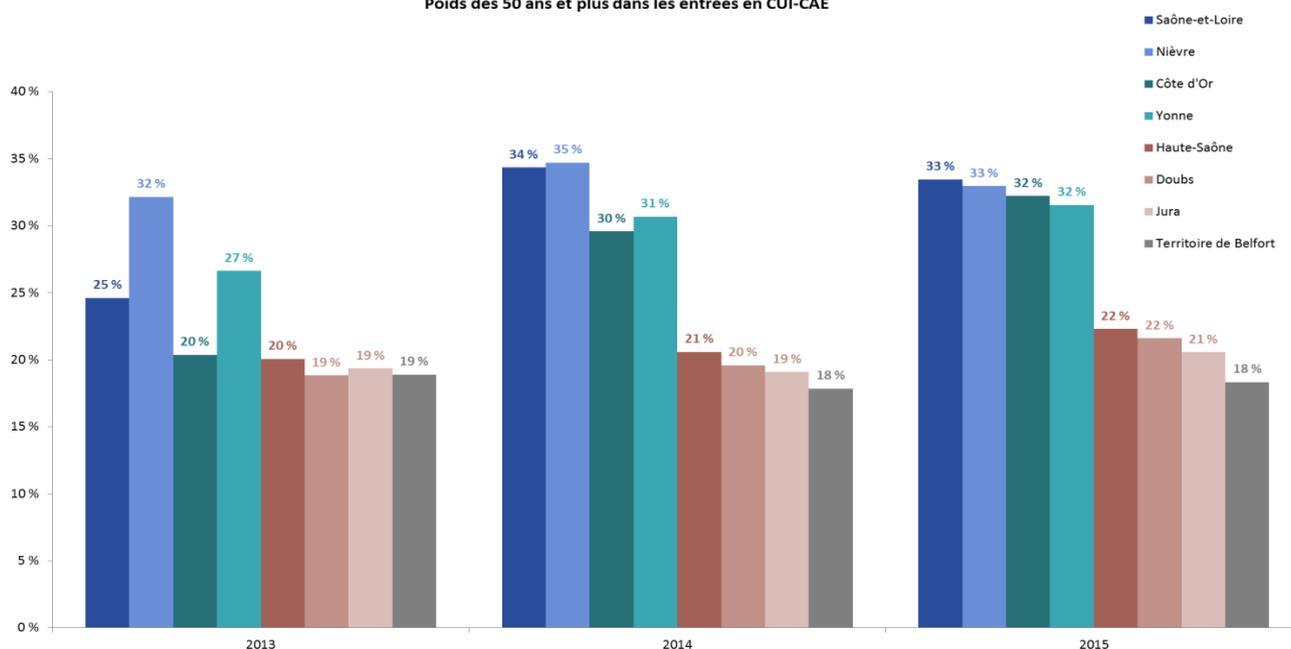
La répartition des effectifs seniors entre les principaux secteurs d'activité est similaire à celle observée au niveau régional.

DES SENIORS LARGEMENT BÉNÉFICIAIRES DES CONTRATS AIDÉS

Alors que le nombre d'entrées initiales de seniors en CUI-CAE est en baisse de 13 % à l'échelle de la région, il ne diminue que de 8 % en Saône-et-Loire entre 2013 et 2015.

De plus, en 2014 et 2015 la Saône-et-Loire fait partie des départements dans lesquels les seniors pèsent le plus dans les entrées initiales annuelles : respectivement 34 % et 33 %.

Poids des 50 ans et plus dans les entrées en CUI-CAE



Source : Dares (traitement Direccte - SESE)
Lecture : en France en 2015, 24,7 % des entrées initiales en CUI-CAE concernent des 50 ans ou plus
Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

LA PLUS FORTE PART DE SENIORS DANS L'IAE

En Saône-et-Loire on compte 880 seniors dans l'IAE en 2015, soit 26 % des salariés de l'IAE.

C'est dans le département que les seniors sont les plus présents dans l'IAE, notamment les 60 ans et plus.

Nombre de salariés de l'IAE en Saône-et-Loire

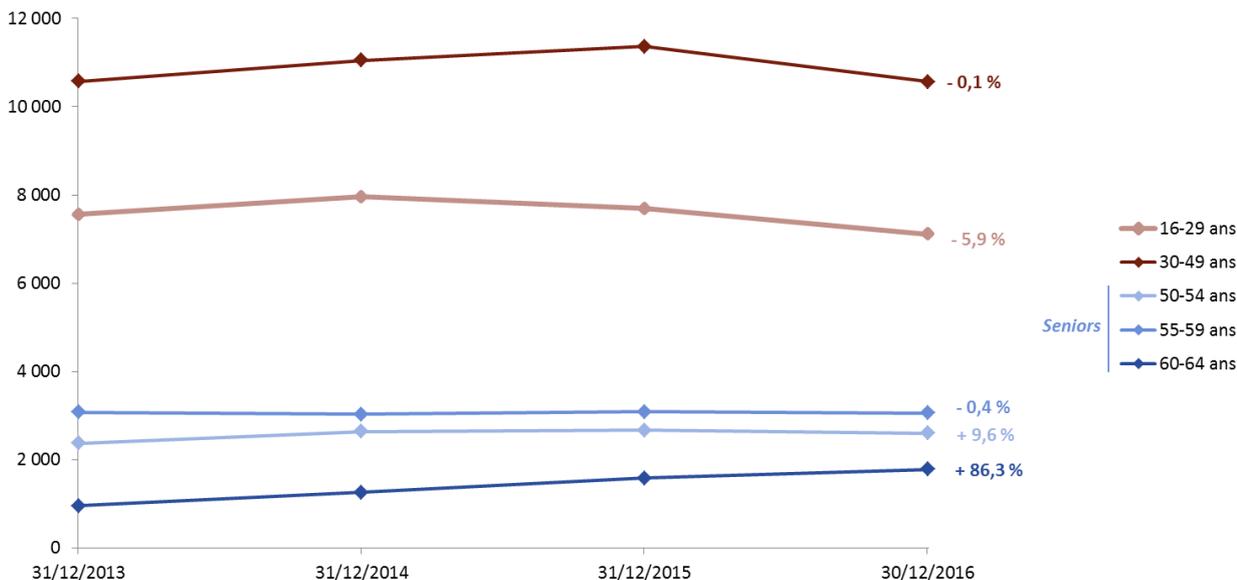
	2015	Part	2016*	Part
Moins de 26 ans	488	15,4 %	450	13,8 %
26 à 49 ans	1 868	58,8 %	1 935	59,3 %
50-54 ans	356	11,2 %	362	11,1 %
55-59 ans	290	9,1 %	328	10,0 %
60 ans et plus	174	5,5 %	190	5,8 %
Total	3 176	100 %	3 265	100 %

Source : ASP (traitement Direccte - SESE)

Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.

▶ LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

Évolution des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A par âge en Saône-et-Loire



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)

Lecture : entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A âgés de 60-64 ans ont progressé de 86,3 %

Note : catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

UNE ÉVOLUTION DU CHÔMAGE SUIVANT LA TENDANCE RÉGIONALE

Entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi seniors en Saône-et-Loire évoluent d'une façon plutôt similaire à la région dans son ensemble.

L'évolution du poids des seniors dans la demande d'emploi de Saône-et-Loire est du même ordre que celle observée à l'échelle régionale.

Concernant la durée d'inscription à Pôle Emploi et le poids des seniors dans le chômage de longue durée, la tendance est similaire à la région dans son ensemble : la durée d'inscription augmente avec l'âge.

Les demandeurs d'emploi seniors du département sont répartis de façon similaire à la région entre les différentes qualifications, avec une grande majorité d'employés qualifiés.

Comme à l'échelle régionale, les seniors du département sont beaucoup plus souvent inscrits suite à un licenciement (économique ou non) que les non seniors : 18 % contre 6 % (Bourgogne-Franche-Comté : 18 % contre 8 %).

Poids des seniors dans la demande d'emploi (ABC)

	2013	2014	2015	2016
16-29 ans	31,3 %	31,2 %	29,9 %	28,6 %
30-49 ans	44,6 %	44,2 %	44,6 %	44,4 %
50-54 ans	9,7 %	10,2 %	10,3 %	10,6 %
55-59 ans	11,2 %	10,5 %	10,5 %	11,0 %
60-64 ans	3,1 %	3,9 %	4,6 %	5,3 %
S/Total seniors (50-64 ans)	24,1 %	24,5 %	25,4 %	26,8 %
Total (16-64 ans)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)

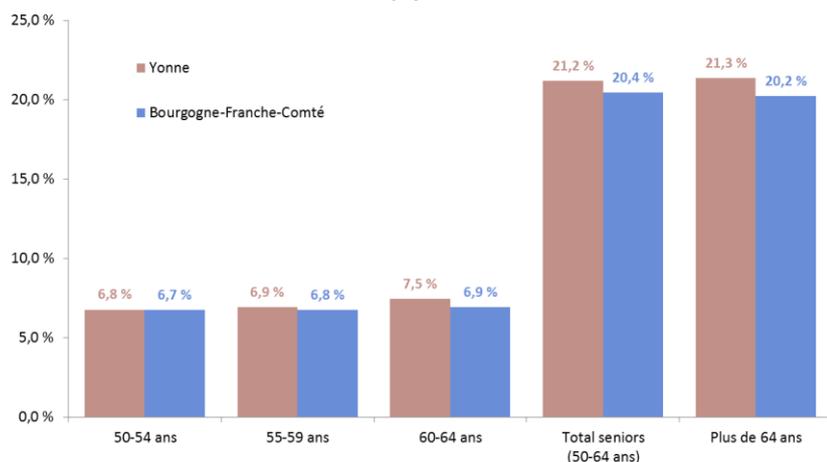
Notes : part des stocks en fin d'année (31 décembre) ;

catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois

Lecture : en 2016 en Saône-et-Loire, 5,3 % des demandeurs d'emplois ABC ont 60-64 ans

▶ LES SENIORS DANS LA POPULATION

Les seniors dans la population totale en 2013



Source : Insee, RP 2013 (traitement Directcte - SESE)
Lecture : 6,9 % de la population en BFC est âgée de 60 à 64 ans

21 % DES HABITANTS SONT DES SENIORS

Le poids des seniors dans l'Yonne est légèrement plus élevé que dans la région, notamment pour les tranches d'âge les plus élevées. L'écart reste néanmoins assez faible.

37 % DE SENIORS NON DIPLÔMÉS

L'écart constaté entre le niveau de formation des seniors en Bourgogne-Franche-Comté et en France est plus marqué dans l'Yonne : seulement 16 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures, et 37 % ne sont pas diplômés ou de niveau infra V.

Niveaux de formation : diplôme le plus élevé obtenu

	Aucun diplôme ou BEPC, brevet des collèges, DNB		CAP, BEP		Baccalauréat (général, technologique,		Diplôme d'études supérieures		Total	
	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC
16-29 ans	35 %	28 %	24 %	21 %	23 %	28 %	18 %	24 %	100 %	100 %
30-49 ans	23 %	19 %	33 %	30 %	19 %	19 %	26 %	32 %	100 %	100 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	27 %	22 %	30 %	26 %	20 %	22 %	23 %	29 %	100 %	100 %
50-54 ans	33 %	30 %	36 %	36 %	15 %	14 %	16 %	20 %	100 %	100 %
55-59 ans	38 %	35 %	33 %	33 %	14 %	14 %	15 %	18 %	100 %	100 %
60-64 ans	40 %	39 %	32 %	31 %	12 %	13 %	15 %	17 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	37 %	35 %	33 %	33 %	14 %	14 %	16 %	18 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	63 %	62 %	19 %	19 %	9 %	9 %	9 %	10 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Directcte - SESE)
Lecture : 18 % des seniors en BFC sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures

25 % DES ALLOCATAIRES CAF À BAS REVENUS SONT DES SENIORS

En 2015, on compte dans l'Yonne plus de 5 400 allocataires CAF seniors ayant de bas revenus. Entre 2013 et 2015, ces effectifs ont progressé de 10 %, contre 6 % en région. Le poids des seniors dans l'ensemble des allocataires CAF à bas revenus est en outre un peu plus élevé dans l'Yonne (25,3 % en 2015) que dans la région (23,6 %).

22 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DU RSA SONT DES SENIORS

Comme à l'échelle régionale, parmi les allocataires CAF bénéficiaires du RSA de l'Yonne, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 24 % contre + 13 % en région). Ils sont près de 2 700 fin 2015 dans le département et représentent 21,6 % des bénéficiaires.

47 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DE L'AAH SONT DES SENIORS

Parmi les allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH du département, les effectifs seniors sont restés stables entre 2013 et 2015 alors qu'ils sont en hausse dans le reste de la région. Dans l'Yonne ce sont les effectifs de moins de 25 ans qui sont en forte hausse sur cette période (+ 18 %, contre + 1 % en région).

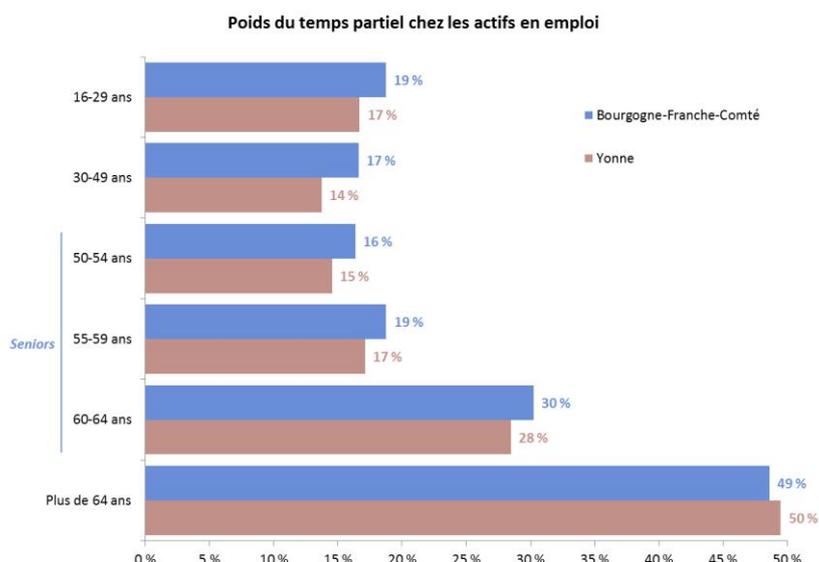
Les seniors représentent en 2015 47 % des bénéficiaires du département : ils sont plus de 3 100.

▶ LES SENIORS ET L'EMPLOI

BEAUCOUP PLUS DE SENIORS PARMIS LES AIDES-FAMILIAUX

La répartition des seniors entre les statuts salariés / non salariés est relativement similaire entre les niveaux national, régional, et départemental. En revanche, leur poids dans chaque statut d'emploi présente quelques divergences à l'échelle départementale.

Dans l'Yonne, les seniors sont un peu plus présents dans la population, donc mécaniquement ils le sont un peu plus dans chaque statut d'emploi. Néanmoins, leur présence est nettement plus forte parmi les aides familiaux (54 % contre 42 % en Bourgogne-Franche-Comté).



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 30 % des 60-64 ans en BFC sont à temps partiel

LE TEMPS PARTIEL MOINS FRÉQUENT

Dans l'Yonne, les actifs en emploi jusqu'à 64 ans sont un peu moins souvent à temps partiel qu'à l'échelle régionale.

UN TAUX DE CHÔMAGE PLUS ÉLEVÉ

Dans l'Yonne, les taux d'activité et d'emploi des cinquantenaires sont moins élevés que la moyenne régionale, tandis que le taux de chômage y est un peu plus important.

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage*

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux de chômage*	
	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC
16-29 ans	68,3 %	65,4 %	51,4 %	51,2 %	24,7 %	21,8 %
30-49 ans	91,3 %	92,2 %	80,9 %	82,9 %	11,5 %	10,1 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	83,3 %	82,0 %	70,6 %	70,8 %	15,2 %	13,7 %
50-54 ans	86,5 %	88,3 %	79,0 %	81,6 %	8,7 %	7,7 %
55-59 ans	71,3 %	73,7 %	64,0 %	66,6 %	10,2 %	9,7 %
60-64 ans	20,0 %	19,7 %	18,1 %	17,9 %	9,6 %	9,3 %
S/T Seniors (50-64 ans)	58,1 %	60,2 %	52,6 %	55,0 %	9,4 %	8,7 %
Plus de 64 ans	2,3 %	2,2 %	2,2 %	2,1 %	5,0 %	4,9 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)

* Note : taux de chômage au sens du recensement

Lecture : 8,7 % des seniors en BFC sont au chômage au sens du recensement

La répartition des seniors entre les différentes CSP est relativement similaire dans l'Yonne et en Bourgogne-Franche-Comté. On peut cependant signaler une part un peu plus importante de retraités à partir de 60 ans.

CSP selon la tranche d'âge

	Agriculteurs exploitants		Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		Cadres et professions intellectuelles supérieures		Professions Intermédiaires		Employés		Ouvriers		Retraités		Autres personnes sans activité professionnelle		Total	
	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC	Yonne	BFC
S/T Non seniors (16-49 ans)	1,6 %	1,5 %	4,6 %	4,2 %	6,3 %	8,2 %	19,1 %	19,6 %	25,2 %	23,1 %	25,4 %	24,2 %	0,1 %	0,1 %	17,8 %	19,1 %	100 %	100 %
50-54 ans	3,3 %	2,8 %	6,7 %	6,4 %	8,9 %	10,2 %	19,9 %	20,1 %	25,3 %	24,6 %	22,2 %	24,0 %	1,7 %	1,7 %	12,0 %	10,2 %	100 %	100 %
55-59 ans	3,4 %	2,7 %	5,5 %	5,5 %	9,0 %	9,6 %	14,6 %	16,7 %	20,9 %	20,2 %	17,8 %	19,0 %	11,7 %	11,7 %	17,1 %	14,7 %	100 %	100 %
60-64 ans	1,4 %	1,0 %	2,4 %	2,4 %	4,0 %	4,0 %	3,7 %	3,8 %	5,3 %	5,3 %	3,2 %	3,2 %	73,3 %	72,8 %	6,8 %	7,4 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	2,7 %	2,2 %	4,8 %	4,7 %	7,2 %	7,9 %	12,4 %	13,4 %	16,8 %	16,6 %	14,1 %	15,3 %	30,2 %	29,1 %	11,8 %	10,7 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	0,3 %	0,2 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %	0,5 %	0,3 %	0,4 %	95,2 %	94,4 %	2,5 %	3,4 %	100 %	100 %

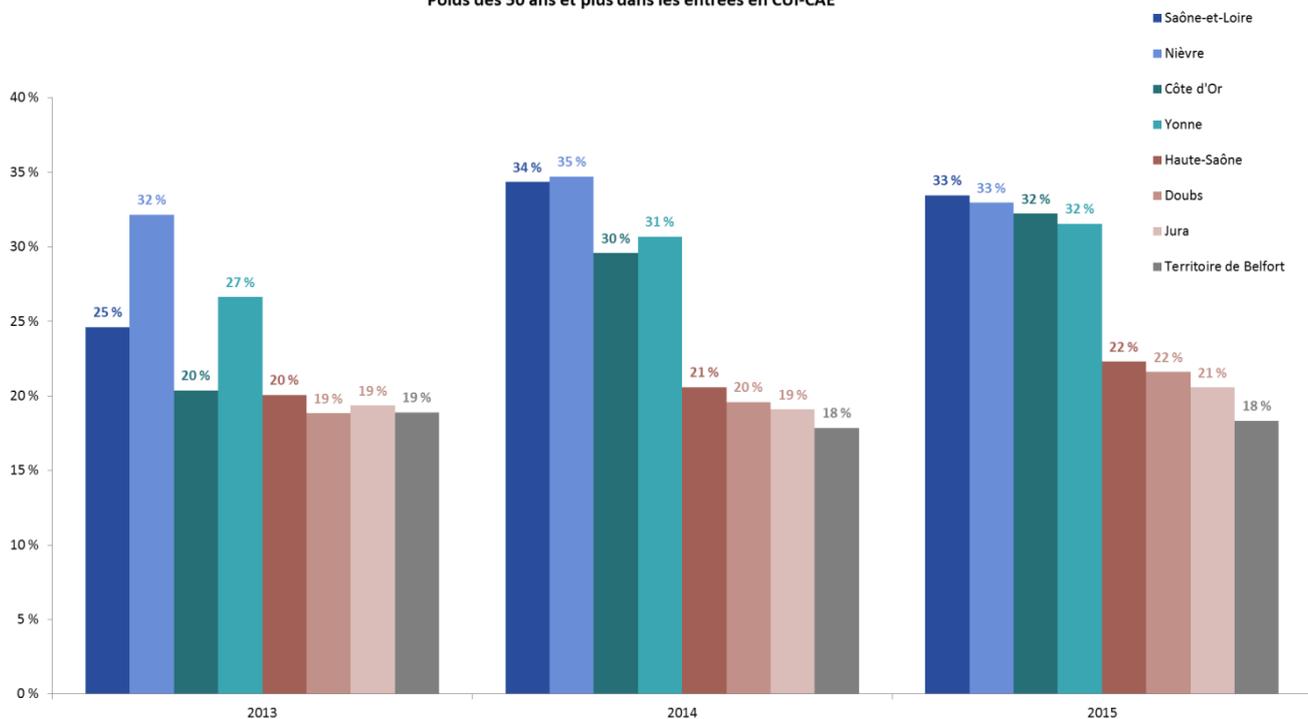
Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)
Lecture : 72,8 % des 60-64 ans en BFC sont retraités

La répartition des effectifs seniors entre les principaux secteurs d'activité est similaire à celle observée au niveau régional. On trouve cependant dans ce département plus de seniors dans le secteur du commerce (12 % contre 10 %).

PROGRESSION DES EFFECTIFS SENIORS DANS LES CONTRATS AIDÉS

Les seniors représentent un poids de plus en plus important dans les entrées initiales en CUI-CAE dans l'Yonne : 27 % en 2013 et 32 % en 2015.

Poids des 50 ans et plus dans les entrées en CUI-CAE



Source : Dares (traitement Directe - SESE)
Lecture : en France en 2015, 24,7 % des entrées initiales en CUI-CAE concernent des 50 ans ou plus
Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

Nombre de salariés de l'IAE dans l'Yonne

21 % DE SENIORS DANS L'IAE

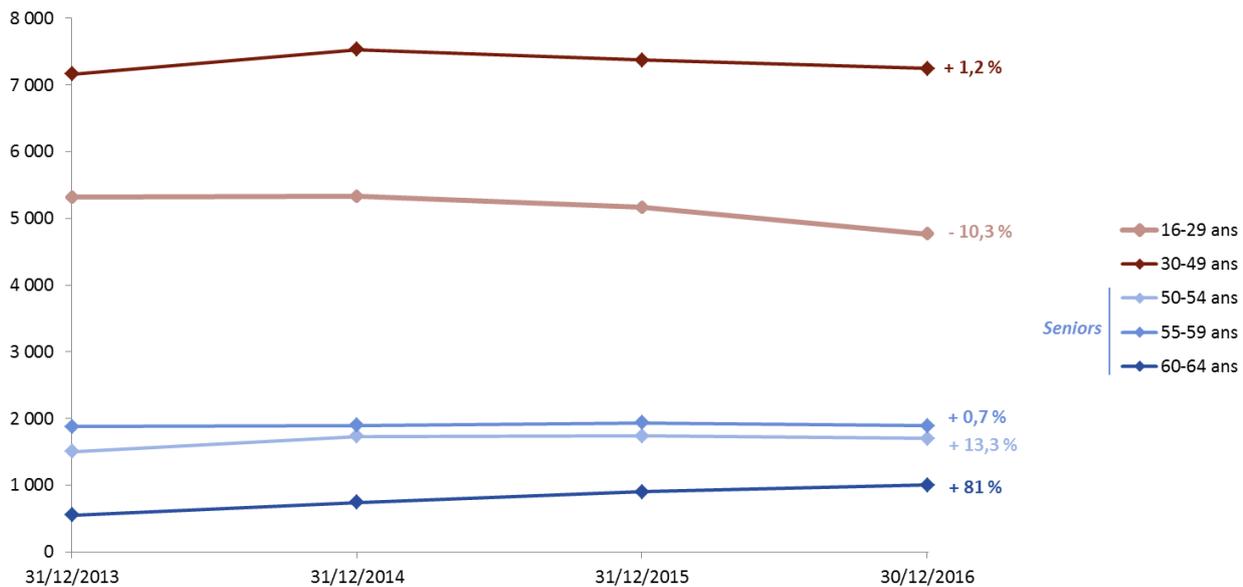
Dans l'Yonne on compte 688 seniors dans l'IAE en 2015, soit 21 % des salariés de l'IAE.

	2015	Part	2016*	Part
Moins de 26 ans	570	19,7 %	584	19,0 %
26 à 49 ans	1 709	59,2 %	1 796	58,5 %
50-54 ans	297	10,3 %	309	10,1 %
55-59 ans	222	7,7 %	265	8,6 %
60 ans et plus	90	3,1 %	114	3,7 %
Total	2 888	100 %	3 068	100 %

Source : ASP (traitement Direccte - SESE)
Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.

▶ LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

Évolution des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A par âge dans l'Yonne



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Lecture : entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emplois en catégorie A âgés de 60-64 ans ont progressé de 81 %
Note : catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

UNE ÉVOLUTION DU CHÔMAGE QUI SUIT LA TENDANCE RÉGIONALE

Entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi seniors dans l'Yonne évoluent d'une façon plutôt similaire à la région dans son ensemble.

L'évolution du poids des seniors dans la demande d'emploi de l'Yonne est du même ordre que celle observée à l'échelle régionale.

Concernant la durée d'inscription à Pôle Emploi et le poids des seniors dans le chômage de longue durée, la tendance est similaire à la région dans son ensemble : la durée d'inscription augmente avec l'âge.

Les demandeurs d'emploi seniors du département sont répartis de façon similaire à la région entre les différentes qualifications, avec une grande majorité d'employés qualifiés, qui est encore plus fortement marquée dans l'Yonne (43,6 %) que dans l'ensemble de la région (38,2 %).

Comme à l'échelle régionale, les seniors du département sont beaucoup plus souvent inscrits suite à un licenciement (économique ou non) que les non seniors : 14 % contre 7 % (Bourgogne-Franche-Comté : 18 % contre 8 %).

Poids des seniors dans la demande d'emploi (ABC)

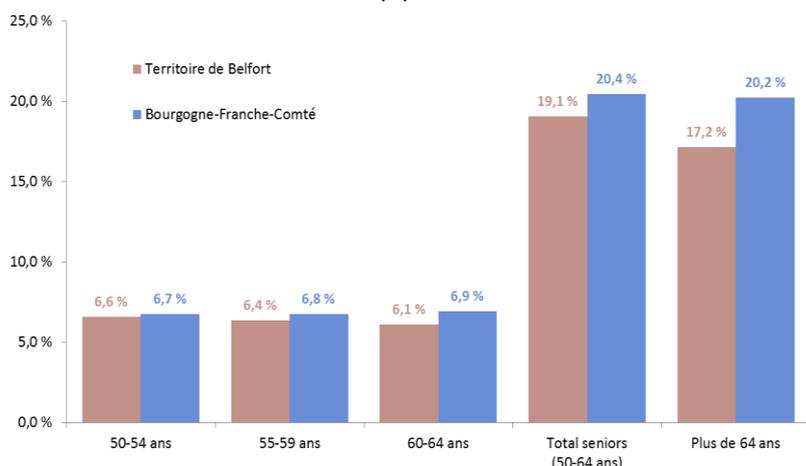
	2013	2014	2015	2016
16-29 ans	32,1 %	31,1 %	30,3 %	29,2 %
30-49 ans	45,3 %	45,4 %	45,3 %	45,5 %
50-54 ans	9,2 %	9,8 %	10,1 %	10,4 %
55-59 ans	10,6 %	10,0 %	10,1 %	10,1 %
60-64 ans	2,8 %	3,7 %	4,2 %	4,7 %
5/Total seniors (50-64 ans)	22,6 %	23,5 %	24,4 %	25,1 %
Total (16-64 ans)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Notes : part des stocks en fin d'année (31 décembre) ;
catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois
Lecture : en 2016 dans l'Yonne, 4,7 % des demandeurs d'emplois ABC ont 60-64 ans

TERRITOIRE DE BELFORT

▶ LES SENIORS DANS LA POPULATION

Les seniors dans la population totale en 2013



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 6,9 % de la population en BFC est âgée de 60 à 64 ans

SEULEMENT 17 % DE PLUS DE 64 ANS PARMIS LES HABITANTS

Le Territoire de Belfort est un département « jeune », dans lequel les 60-64 ans sont moins présents.

De façon plus marquée encore, c'est dans le Territoire de Belfort que l'on trouve le moins de plus de 64 ans (3 points sous la part régionale).

DES SENIORS PLUS SOUVENT DIPLÔMÉS DE NIVEAU III OU PLUS

Les seniors du Territoire de Belfort ont un niveau de formation légèrement plus élevé qu'au niveau régional : 20 % d'entre eux ont validé un diplôme d'études supérieures.

Niveaux de formation : diplôme le plus élevé obtenu

	Aucun diplôme ou BEPC, brevet des collèges, DNB		CAP, BEP		Baccalauréat (général, technologique,		Diplôme d'études supérieures		Total	
	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC
16-29 ans	29 %	28 %	18 %	21 %	27 %	28 %	26 %	24 %	100 %	100 %
30-49 ans	20 %	19 %	26 %	30 %	18 %	19 %	37 %	32 %	100 %	100 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	23 %	22 %	23 %	26 %	22 %	22 %	33 %	29 %	100 %	100 %
50-54 ans	31 %	30 %	32 %	36 %	14 %	14 %	23 %	20 %	100 %	100 %
55-59 ans	35 %	35 %	32 %	33 %	14 %	14 %	19 %	18 %	100 %	100 %
60-64 ans	39 %	39 %	30 %	31 %	13 %	13 %	18 %	17 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	35 %	35 %	31 %	33 %	14 %	14 %	20 %	18 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	57 %	62 %	23 %	19 %	10 %	9 %	11 %	10 %	100 %	100 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 18 % des seniors en BFC sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures

23 % DES ALLOCATAIRES CAF À BAS REVENUS SONT DES SENIORS

En 2015, on compte dans le Territoire de Belfort près de 2 300 allocataires CAF seniors ayant de bas revenus. Entre 2013 et 2015, ces effectifs ont progressé de 10 %, contre 6 % en région.

Le poids des seniors dans l'ensemble des allocataires CAF à bas revenus est quasiment identique dans le Territoire de Belfort (23,5 % en 2015) et dans la région (23,6 %).

21 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DU RSA SONT DES SENIORS

Comme à l'échelle régionale, parmi les allocataires CAF bénéficiaires du RSA du Territoire de Belfort, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 14 %). Ils sont plus de 1 200 fin 2015 dans le département et représentent 20,8 % des bénéficiaires.

43 % DES ALLOCATAIRES CAF BÉNÉFICIAIRES DE L'AAH SONT DES SENIORS

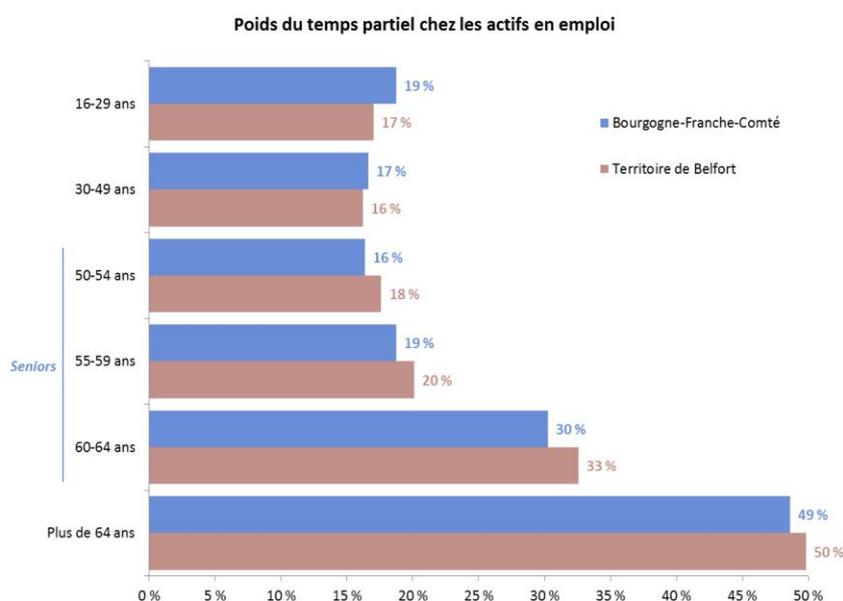
Comme dans l'ensemble de la région, parmi les allocataires CAF bénéficiaires de l'AAH du département, ce sont les effectifs seniors qui ont le plus fortement progressé entre 2013 et 2015 (+ 12 %). Ils sont près de 900 fin 2015 dans le Territoire de Belfort, soit 43 % des bénéficiaires.

▶ LES SENIORS ET L'EMPLOI

BEAUCOUP MOINS DE SENIORS PARMIS LES AIDES FAMILIAUX

La répartition des seniors entre les statuts salariés / non salariés est relativement similaire entre les niveaux national, régional, et départemental. En revanche, leur poids dans chaque statut d'emploi présente quelques divergences à l'échelle départementale.

Dans le Territoire de Belfort, les seniors sont moins présents dans la population, et par conséquent dans chaque statut d'emploi. Cependant, leur poids est nettement moindre parmi les aides familiaux (27 % contre 42 % en Bourgogne-Franche-Comté).



Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)
Lecture : 30 % des 60-64 ans en BFC sont à temps partiel

PLUS DE TEMPS PARTIEL CHEZ LES SENIORS

Dans le département, si le temps partiel concerne un peu moins d'actifs en emploi non seniors qu'à l'échelle régionale, il concerne plus d'actifs en emploi seniors.

LE DÉPARTEMENT LE PLUS FORTEMENT TOUCHÉ PAR LE CHÔMAGE

Le Territoire de Belfort se caractérise par le taux de chômage le plus élevé de la région, pour les seniors comme pour les autres classes d'âge.

Le taux d'emploi est par conséquent moins élevé qu'au niveau régional, surtout pour les 55-59 ans.

Taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage*

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux de chômage*	
	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC
16-29 ans	63,2 %	65,4 %	47,1 %	51,2 %	25,6 %	21,8 %
30-49 ans	90,3 %	92,2 %	78,0 %	82,9 %	13,6 %	10,1 %
S/T Non seniors (16-49 ans)	79,2 %	82,0 %	65,3 %	70,8 %	17,5 %	13,7 %
50-54 ans	88,8 %	88,3 %	80,6 %	81,6 %	9,2 %	7,7 %
55-59 ans	71,2 %	73,7 %	63,2 %	66,6 %	11,3 %	9,7 %
60-64 ans	19,1 %	19,7 %	17,2 %	17,9 %	10,2 %	9,3 %
S/T Seniors (50-64 ans)	60,6 %	60,2 %	54,4 %	55,0 %	10,1 %	8,7 %
Plus de 64 ans	1,9 %	2,2 %	1,8 %	2,1 %	7,6 %	4,9 %

Source : Insee, RP 2013 (traitement Direccte - SESE)

* Note : taux de chômage au sens du recensement
Lecture : 8,7 % des seniors en BFC sont au chômage au sens du recensement

C'est dans ce département que les seniors (tout comme les non seniors) sont le moins souvent agriculteurs ou artisans. En revanche, la proportion de personnes sans activité professionnelle y est parmi les plus fortes de la région.

CSP selon la tranche d'âge

	Agriculteurs exploitants		Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		Cadres et professions intellectuelles supérieures		Professions Intermédiaires		Employés		Ouvriers		Retraités		Autres personnes sans activité professionnelle		Total	
	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC	Territoire de Belfort	BFC
S/T Non seniors (16-49 ans)	0,2 %	1,5 %	2,8 %	4,2 %	11,3 %	8,2 %	19,2 %	19,6 %	22,2 %	23,1 %	21,8 %	24,2 %	0,1 %	0,1 %	22,5 %	19,1 %	100 %	100 %
50-54 ans	0,3 %	2,8 %	4,4 %	6,4 %	12,2 %	10,2 %	22,1 %	20,1 %	23,8 %	24,6 %	25,7 %	24,0 %	1,6 %	1,7 %	9,9 %	10,2 %	100 %	100 %
55-59 ans	0,6 %	2,7 %	4,7 %	5,5 %	10,7 %	9,6 %	17,1 %	16,7 %	19,7 %	20,2 %	18,4 %	19,0 %	12,3 %	11,7 %	16,5 %	14,7 %	100 %	100 %
60-64 ans	0,4 %	1,0 %	1,7 %	2,4 %	3,6 %	4,0 %	4,4 %	3,8 %	5,3 %	5,3 %	3,6 %	3,2 %	71,5 %	72,8 %	9,4 %	7,4 %	100 %	100 %
S/T Seniors (50-64 ans)	0,4 %	2,2 %	3,6 %	4,7 %	9,0 %	7,9 %	14,7 %	13,4 %	16,5 %	16,6 %	16,2 %	15,3 %	27,6 %	29,1 %	11,9 %	10,7 %	100 %	100 %
Plus de 64 ans	0,0 %	0,2 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	92,5 %	94,4 %	5,6 %	3,4 %	100 %	100 %

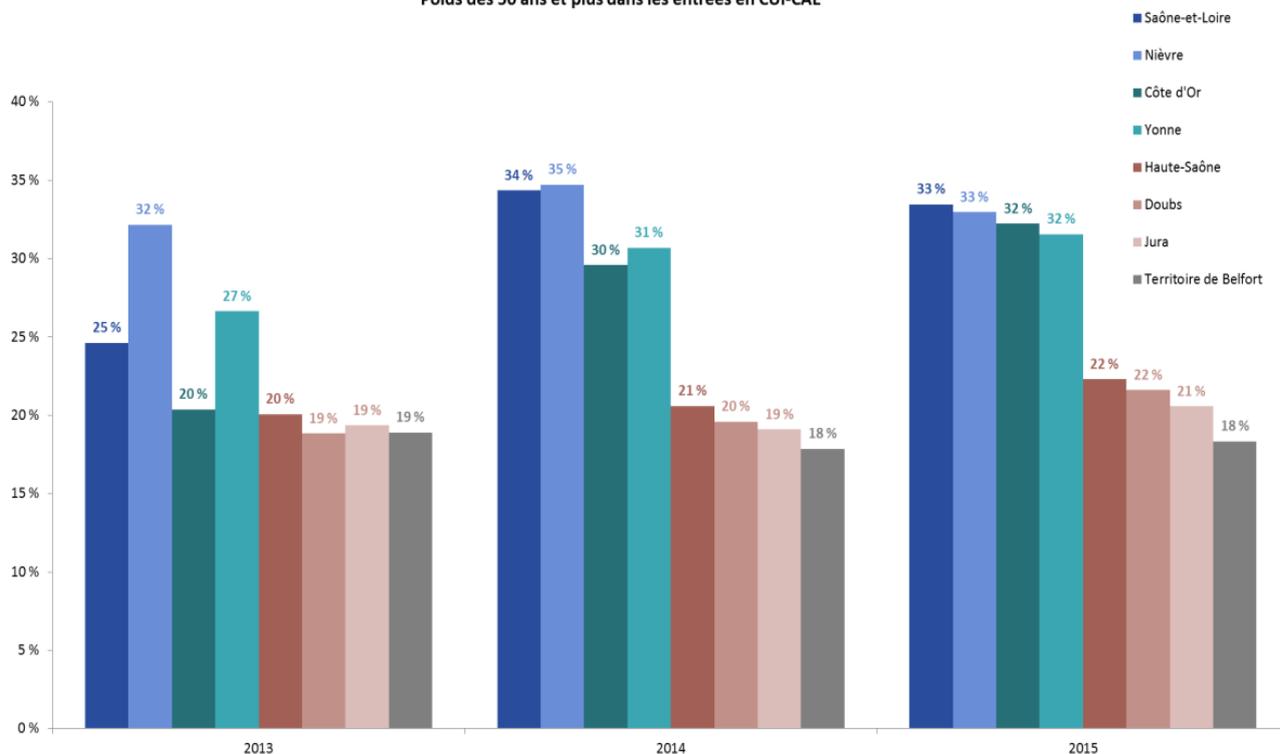
Source : Insee, RP 2013 (traitement Directe - SESE)
Lecture : 72,8 % des 60-64 ans en BFC sont retraités

La répartition des effectifs seniors entre les principaux secteurs d'activité est similaire à celle observée au niveau régional. On trouve cependant dans ce département encore plus de seniors dans le secteur de l'administration (38 % contre 36 %).

PEU DE SENIORS BÉNÉFICIAIRES DE CONTRATS AIDÉS

C'est dans le Territoire de Belfort que les seniors sont les moins présents dans les entrées initiales annuelles en CUI-CAE : seulement 18 % en 2015 (contre 27 % au niveau régional).

Poids des 50 ans et plus dans les entrées en CUI-CAE



Source : Dares (traitement Directe - SESE)
Lecture : en France en 2015, 24,7 % des entrées initiales en CUI-CAE concernent des 50 ans ou plus
Note : entrées initiales uniquement, hors expérimentation "CUI de 7h"

Nombre de salariés de l'IAE dans le Territoire de Belfort

21 % DE SENIORS DANS L'IAE

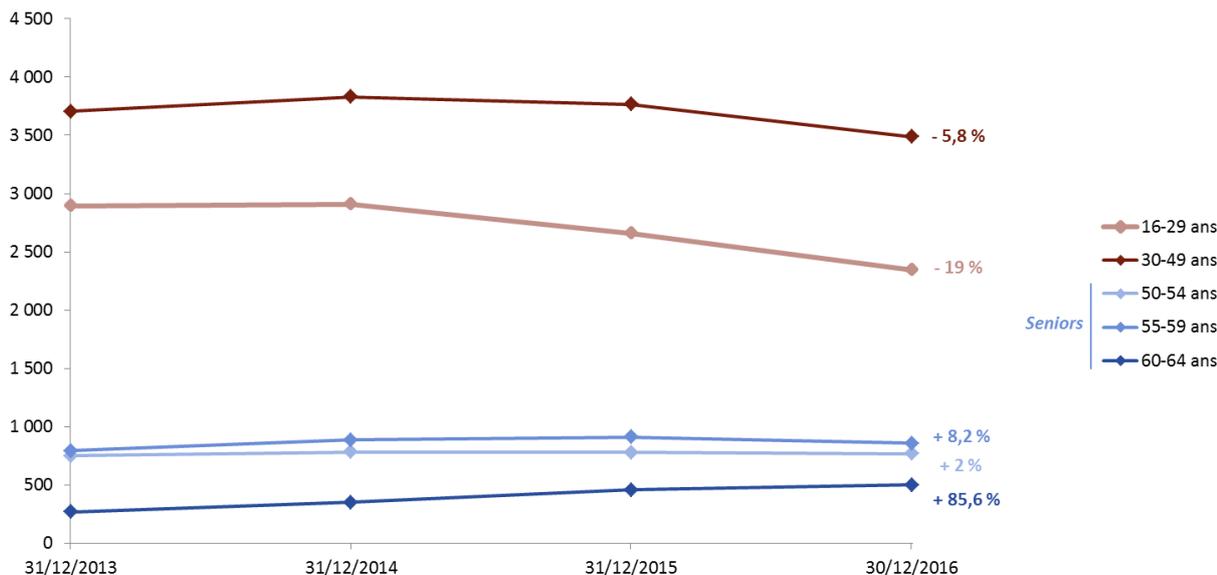
Dans le Territoire de Belfort on compte 301 seniors dans l'IAE en 2015, soit 21 % des salariés de l'IAE.

	2015	Part	2016*	Part
Moins de 26 ans	180	16,1 %	155	13,7 %
26 à 49 ans	707	63,4 %	676	59,7 %
50-54 ans	110	9,9 %	142	12,5 %
55-59 ans	79	7,1 %	116	10,2 %
60 ans et plus	40	3,6 %	43	3,8 %
Total	1 116	100 %	1 132	100 %

Source : ASP (traitement Direccte - SESE)
Note : stocks annuels, âge au 31/12 de l'année.

► LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

Évolution des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie A par âge dans le Territoire de Belfort



Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Lecture : entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emplois en catégorie A âgés de 60-64 ans ont progressé de 85,6 %
Note : catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

UNE ÉVOLUTION DU CHÔMAGE SUIVANT LA TENDANCE RÉGIONALE

Entre 2013 et 2016, les effectifs de demandeurs d'emploi seniors dans le Territoire de Belfort évoluent d'une façon plutôt similaire à la région dans son ensemble.

L'évolution du poids des seniors dans la demande d'emploi dans le Territoire de Belfort est du même ordre que celle observée à l'échelle régionale.

Concernant la durée d'inscription à Pôle Emploi et le poids des seniors dans le chômage de longue durée, la tendance est similaire à la région dans son ensemble : la durée d'inscription augmente avec l'âge.

Les demandeurs d'emploi seniors du département sont répartis de façon similaire à la région entre les différentes qualifications, avec une grande majorité d'employés qualifiés.

Comme à l'échelle régionale, les seniors du département sont beaucoup plus souvent inscrits suite à un licenciement (économique ou non) que les non seniors : 14 % contre 9 % (Bourgogne-Franche-Comté : 18 % contre 8 %).

Poids des seniors dans la demande d'emploi (ABC)

	2013	2014	2015	2016
16-29 ans	33,6 %	32,8 %	30,6 %	29,4 %
30-49 ans	45,2 %	45,0 %	45,9 %	46,2 %
50-54 ans	8,9 %	9,1 %	9,2 %	9,6 %
55-59 ans	9,2 %	9,6 %	9,8 %	9,6 %
60-64 ans	3,0 %	3,5 %	4,4 %	5,1 %
5/Total seniors (50-64 ans)	21,1 %	22,2 %	23,4 %	24,3 %
Total (16-64 ans)	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Pôle emploi-Dares, STMT (traitement Direccte - SESE)
Notes : part des stocks en fin d'année (31 décembre) ;
catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois
Lecture : en 2016 dans le Territoire de Belfort, 5,1 % des demandeurs d'emplois ABC ont 60-64 ans

LA NOTION DE SENIOR

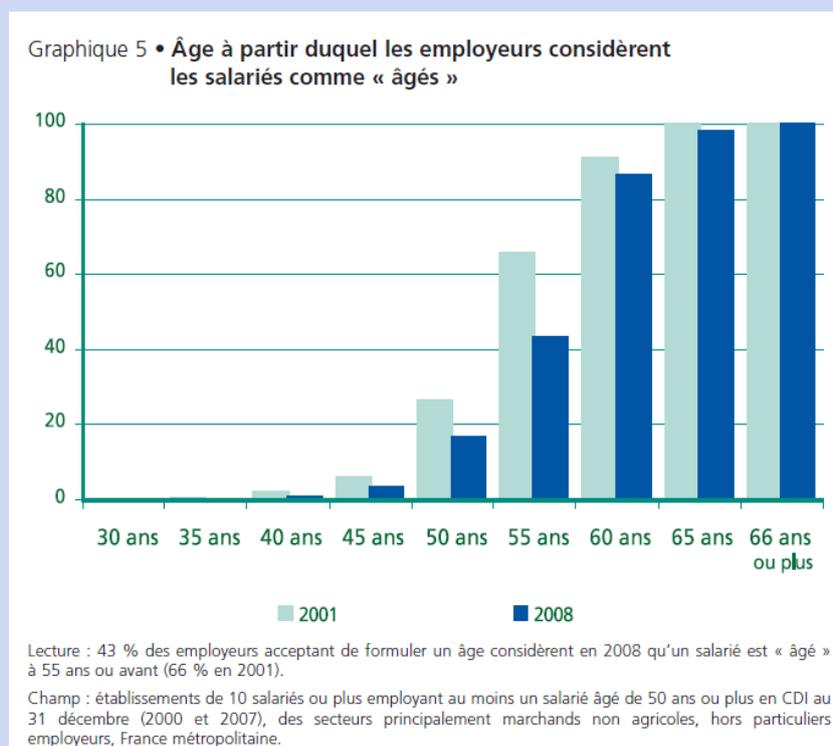
Au sens commun, le terme senior désigne généralement les personnes de 50 ans ou plus. Dans le domaine de l'emploi, il est d'usage de restreindre le champ des seniors à l'intervalle des 50-64 ans, l'activité professionnelle étant plus marginale au-delà de 64 ans.

Néanmoins, le champ couvert par la notion de senior reste évolutif et lié, selon son objet d'étude, aux caractéristiques démographiques et sociétales. Ainsi, l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 et le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors (2006-2010) prévoyaient des actions à destination des plus de 45 ans. *A contrario*, les analyses comparatives entre pays européens s'intéressent plutôt aux 55-64 ans.

En France comme dans les autres pays européens, le maintien en emploi par la promotion d'un vieillissement actif, mais aussi le retour à l'emploi des seniors, sont devenus des enjeux de politique publique.

Dans un contexte de vieillissement démographique et d'allongement des carrières professionnelles, cette étude montre qu'à de nombreux égards assez peu de particularités sont visibles chez les cinquantenaires, et que ce sont surtout les 60-64 ans qui se démarquent des non-seniors. Ce constat amène peut-être à réinterroger la notion de senior.

Du côté des employeurs, l'âge à partir duquel un salarié est considéré comme senior tend par ailleurs à reculer : « 58 ans et demi, c'est l'âge moyen à partir duquel les employeurs considèrent les salariés de leur établissement comme « âgés » en 2008. Cet âge est très voisin de l'âge moyen de départ définitif de l'emploi, mais bien inférieur à l'âge minimal légal de départ à la retraite [...] En 2001, l'âge indiqué par les employeurs à une question proche était nettement plus précoce. Le cap de 55 ans mentionné très majoritairement à l'époque par les employeurs (40 % contre 24 % en 2008) est désormais remplacé par celui de 60 ans (37 % en 2008) »*.



LES SENIORS ET LES POLITIQUES D'EMPLOI EN FRANCE⁵

Les politiques d'emploi menées en France dans les années 70 ont d'abord poursuivi l'objectif de diminuer la durée de carrière des seniors, afin que leur départ permette aux autres tranches d'âge - notamment les juniors - d'accéder au marché du travail. Diverses mesures furent prises dans ce sens (abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans, retraite anticipée, dispense de recherche d'emploi pour les plus de 57 ans...), ayant pour effet une diminution forte du taux d'emploi des seniors par des départs massifs en retraite.

À partir des années 90, et encore plus fortement dans les années 2000, une autre tendance a commencé à se dessiner. Le vieillissement croissant de la population, l'allongement de l'espérance de vie, ainsi que le coût croissant du financement des retraites ont conduit à la recherche de l'objectif inverse : **le maintien et le retour des seniors dans l'emploi.**

Objectif réaffirmé au niveau européen, avec un taux d'emploi cible des 55-64 ans à 50 % à l'échéance de 2010, et au niveau national par des plans pour l'emploi des seniors, le plus récent concernant la période 2006-2010.

En conséquence, les mesures prises ont toutes suivi ce nouvel objectif : passage de 60 à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite, révision des conditions de retraite anticipée, suppression de la dispense de recherche d'emploi, obligations faites aux employeurs (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, plans / accords d'entreprise intégrant des mesures pour les seniors...).

Toutes visent à maintenir les seniors sur le marché du travail, mais sans pour autant garantir à chaque senior un emploi. Ces mesures sont en outre pour certaines intervenues en pleine crise économique, amplifiée par le nombre croissant de seniors dans la population vieillissante.

La **promotion d'un vieillissement actif** a donc conduit à un retour dans les statistiques d'un grand nombre de seniors en emploi, mais également de beaucoup de seniors sans emploi. Aussi, si le taux d'emploi des seniors s'est fortement accru, leur taux de chômage a fait de même.

Aujourd'hui, les seniors sont devenus, au même titre que les juniors, un **public prioritaire des dispositifs de politique d'emploi**. Ces deux classes d'âge extrêmes, qui sont encore souvent perçues comme des variables d'ajustement par les employeurs, partagent cette problématique commune. L'enjeu du retour à l'emploi est lui beaucoup plus spécifique aux seniors, qui ont plus de difficultés à retrouver un emploi que les non seniors - ce qui rend leur durée de chômage bien plus longue. Leur mobilité géographique, en général plus faible, limite d'autant plus le nombre d'employeurs potentiels.

Enfin, malgré le relèvement constant de l'âge légal de départ à la retraite, le retrait de la vie active en France - et plus encore en Bourgogne-Franche-Comté - reste précoce. Les causes peuvent être liées à la structure de l'emploi dans la région (prédominance de métiers industriels). Mais on constate aussi une utilisation d'outils existants comme substituts aux anciennes mesures de départ anticipé (ruptures conventionnelles, ou autres plans de départ volontaire proposés aux seniors).

Quelques dispositifs ayant été mis en place en faveur des seniors

- **Contrat de génération** : vise à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans selon les cas) et la transmission de compétences à un junior recruté parallèlement. Une aide est prévue pour l'entreprise employeur
- **Contrat Unique d'Insertion (CUI)** : peut permettre d'assurer une fin de parcours professionnel aux seniors de 50 ans ou plus en situation de chômage
- **CDD senior** : d'une durée maximale supérieure au CDD classique, il permet de favoriser le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi proches de la retraite (+ de 57 ans), pour leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein
- **Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation** : pour les embauches de seniors dès l'âge de 45 ans

⁵ **Bibliographie :**

- *Défi Métiers (Oref IDF) (2014) - « Emploi des seniors : quels enjeux, quelles solutions ? »*
- *Dares Premières Synthèses n° 04.1 (janvier 2005) - « Accroître l'emploi des seniors : entre volontés et difficultés »*
- *Insee Dimensions n° 191 (octobre 2013) - « Seniors en Bourgogne »*

QUELQUES PISTES D'ACTION⁶

- **Embauche / Maintien dans l'emploi :**
 - Fixer des objectifs annuels chiffrés de recrutement de seniors à l'échelle de l'entreprise
 - Maintenir stable la proportion de seniors dans l'entreprise
 - Cibler des postes sur lesquels les seniors pourraient être une plus-value forte (nécessitant une grande expertise, une longue expérience...)
 - Lutter contre la surexposition des seniors aux licenciements
- **Amélioration des conditions de travail / Prévention de la pénibilité :**
 - Développer les pratiques de Prévention des Risques liées à l'Activité Physique (PRAP)
 - Développer la polyvalence des salariés
 - Aménager les horaires de travail
 - Aménager les postes et conditions de travail
 - Réduire l'exposition des seniors aux tâches pénibles via notamment le tutorat
- **Recrutement / Retour à l'emploi :**
 - Développer des partenariats avec des associations de réinsertion professionnelle de salariés âgés
 - Estimer et chiffrer autant que possible les perspectives de recrutement
 - Diversifier les pratiques de recrutement en sélectionnant des candidats aux âges et profils variés, davantage selon leurs habiletés / aptitudes, que selon l'habitude du recours premier aux jeunes et/ou diplômés
 - Mettre en place des outils favorisant l'accès aux postes à pourvoir, adaptés aux demandeurs d'emplois seniors
 - Garantir que la proportion de seniors reçus en entretien soit équivalente à celle des candidatures
 - Réaffirmer l'accès prioritaire des seniors aux contrats aidés (notamment CUI)
 - Promouvoir des contrats courts (CDD, intérim) adaptés aux seniors demandeurs d'emploi proches de la fin de carrière, ainsi que d'autres formes d'emploi (travail en temps partagé...)
- **Anticipation des évolutions professionnelles / Gestion des âges / Sécurisation des parcours professionnels :**
 - Adopter une démarche de diagnostic participative et intégrée
 - Assurer un suivi et une analyse de la pyramide des âges dans l'entreprise
 - Anticiper les départs à la retraite et les perspectives d'évolution
 - Prévoir des entretiens individuels permettant aux salariés seniors de préparer leur évolution professionnelle
 - Proposer un bilan de compétences aux salariés seniors volontaires
 - Développer les accords incluant une réflexion approfondie sur la prise en compte des spécificités de l'emploi des seniors (GPEC, plans d'actions seniors, accords de branches...)

⁶ **Bibliographie :**

- Ministère du travail (2015) - <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/mesures-seniors/contrat-de-generation/negociez-un-accord-ou-un-plan-d-action/contenu-du-diagnostic-de-l-accord-ou-du-plan-d-action/article/recrutement-et-maintien-en-emploi-des-salaries-ages>
- Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors (2006-2010)
- Défi Métiers (Oref IDF) (2014) - « *Emploi des seniors : quels enjeux, quelles solutions ?* »
- Dares Analyses n° 055 (septembre 2010) - « *L'opinion des employeurs sur les seniors* »
- France Stratégie (2017) - « *Quelle politique du temps de travail ?* »
- AFMD (2015) - « *Du contrat de génération au management intergénérationnel* »

- **Organisation de la coopération intergénérationnelle :**

- Dans le cadre du suivi de la pyramide des âges au sein de l'entreprise, opérer une déclinaison par site, métier, CSP, afin de garantir une représentation de toutes les générations dans l'entreprise
- Identifier les caractéristiques et compétences clés des salariés, jeunes et seniors
- Faire évoluer les politiques publiques en cessant d'opposer l'emploi des jeunes à l'emploi des seniors, pour promouvoir une approche intergénérationnelle basée plutôt sur la complémentarité, la coopération, la plus-value d'une coprésence de plusieurs générations
- Développer le tutorat fondé sur la transmission des savoirs entre seniors et juniors, en prenant en compte la coopération intergénérationnelle : échange de savoirs seniors / juniors en valorisant, par le partage, leurs compétences et savoir-faire réciproques
- Créer des groupes de travail intergénérationnels visant à combiner l'expérience des seniors avec les idées novatrices des juniors
- Former les seniors au tutorat, qui ne s'improvise pas s'il se veut efficient et constructif

« De nombreuses organisations succombent encore à l'évidence de considérer le senior comme dépositaire du savoir, faisant ainsi figure d'expert face à un jeune auprès de qui il devrait « déverser » ses compétences. [...] En réalité, les fonctions du tutorat font appel à des compétences spécifiques qui ne sont pas propres aux seniors. [...] Alors même que ce dispositif [le contrat de génération] devait faciliter les collaborations intergénérationnelles, il a produit des effets pervers et provoqué parfois une situation de concurrence entre les seniors et les juniors »

EDHEC Business School (2015) - « **Maintenir la formation continue pour les seniors : Pourquoi, comment, combien ?** »

- **Développement des compétences et qualifications / Accès à la formation :**

- Faciliter l'accès à la formation, et intégrer l'enjeu essentiel du développement continu des compétences tout au long de la vie professionnelle
- Consacrer une part chiffrée du plan de formation aux salariés seniors
- Garantir l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés de l'entreprise sans discrimination par l'âge, afin que l'avancée en âge ne soit plus un frein à l'accès à la formation
- Veiller à réduire l'écart d'accès à la formation constaté entre les petites (accès moindre) et grandes entreprises
- Veiller à réduire l'écart d'accès à la formation constaté entre les différentes qualifications de salariés (ouvriers notamment)
- Développer des outils de formation continue et des méthodes pédagogiques adaptés aux seniors et à leurs attentes / besoins
- Informer les salariés concernés des dispositifs de VAE adaptés aux métiers de l'entreprise
- Encourager les salariés de plus de 57 ans à utiliser le CPF afin de ne pas partir en retraite sans avoir pu utiliser leurs droits acquis
- Encourager les seniors demandeurs d'emploi à se former, par un financement facilité et une levée des freins psychologiques souvent existants (les seniors sont souvent peu demandeurs de formation)
- Permettre l'acquisition de qualifications nouvelles aux seniors demandeurs d'emploi, mais aussi la réactualisation de leurs compétences qui peuvent être obsolètes
- Communiquer sur les plus-values de la formation, notamment amélioration de l'employabilité et temps de chômage réduit

« Bien qu'il soit optimal de réduire les dépenses de formation en fin de carrière du fait d'un horizon de rentabilisation plus court des investissements, les entreprises réduisent trop tôt dans le cycle de vie des salariés ces dépenses de formation. [...] Il en résulte qu'il est souhaitable de renforcer les dépenses de formation au-delà de 50 ans. Plus précisément, pour une retraite à 62 ans, les actions de formation devraient principalement être ciblées sur les 52-58 ans encore en emploi. »

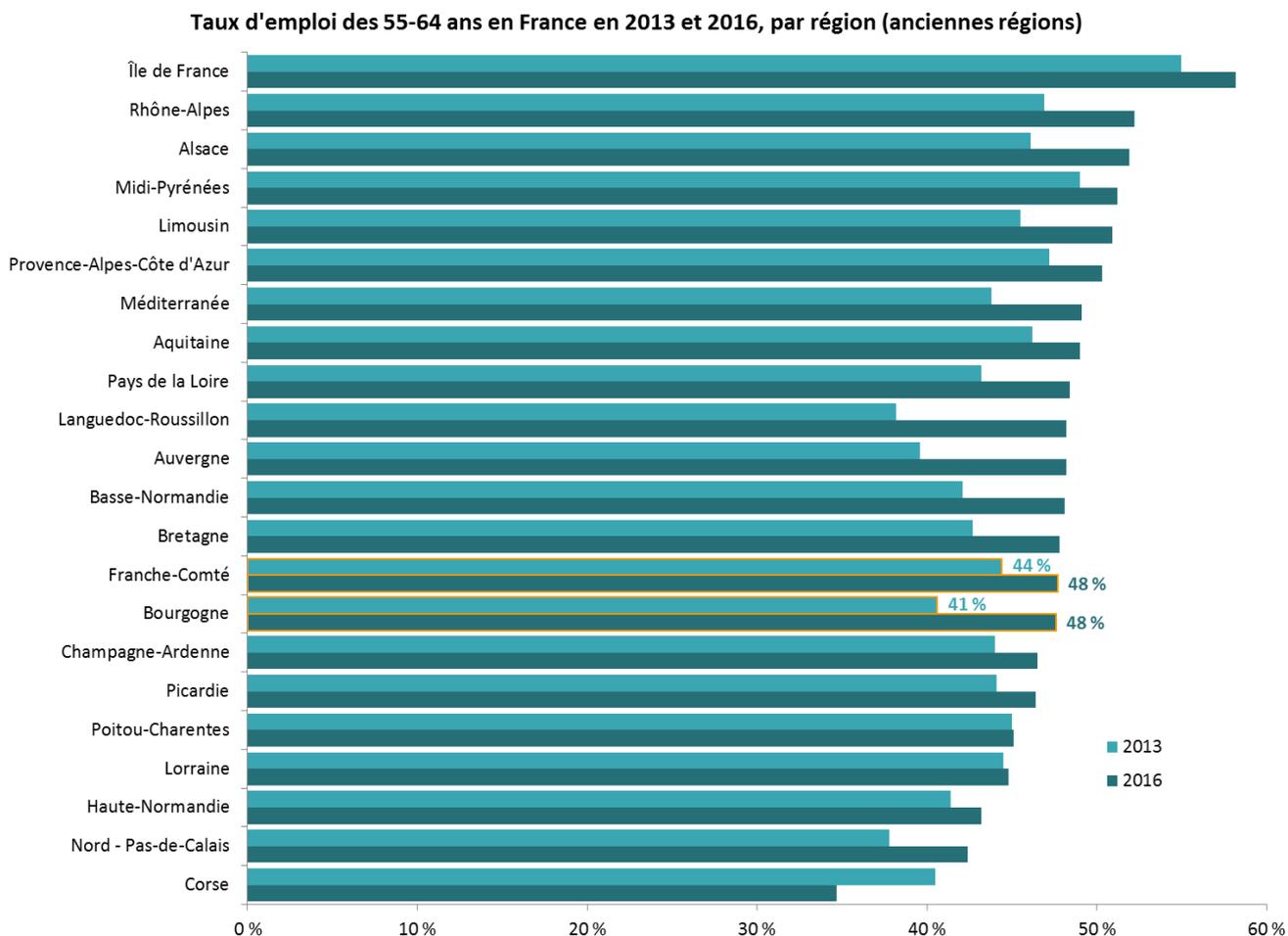
EDHEC Business School (2015) - « **Maintenir la formation continue pour les seniors : Pourquoi, comment, combien ?** »

- **Aménagement des fins de carrière / Transition activité-retraite :**
 - Rendre la sortie du marché du travail plus progressive et individualisée au maximum, en imaginant des formes variées et nouvelles d'organisation du temps de travail
 - Faciliter la mise en œuvre du temps partiel (avec cotisation à taux plein) pour les salariés de plus de 57 ans, notamment comme un levier de retour à l'emploi pour les seniors les plus éloignés du marché du travail
 - Trouver des moyens de minimiser les contraintes induites par le cumul de plusieurs temps partiel courts
 - Informer sur les possibilités de cumul emploi-retraite et les possibilités de prolongement de l'activité après l'âge légal de départ en retraite (retraite progressive, surcote...)
 - Proposer des droits nouveaux lors du cumul emploi-retraite
 - Proposer des comptes épargne temps, comme une forme de congé de fin de carrière
 - Proposer des stages de préparation à la retraite avec bilan individualisé aux salariés proches de la retraite

- **Évolution des représentations / Lutte contre les stéréotypes et préjugés**
 - Privilégier (dans les politiques publiques comme au sein de l'entreprise) une approche en termes de parcours, plutôt qu'une approche uniquement basée sur les âges ou les générations
 - Veiller à considérer le senior selon l'ensemble de ses caractéristiques (compétences, expériences, niveau, projet professionnel...) et pas seulement de son âge, afin d'adapter au mieux les politiques de l'État ou de l'entreprise aux réalités individuelles qui sont très variées à l'intérieur de la catégorie dite « seniors »
 - Communiquer sur les atouts des seniors (expérience, savoir-faire, qualité du travail, autonomie, expertise, capacité de recul, esprit d'équipe, mémoire d'entreprise, fidélité forte à l'entreprise pouvant limiter le turn-over...) pour contrebalancer les a priori négatifs (coût salarial plus élevé, faible adaptabilité, difficultés face aux nouvelles technologies, productivité réduite, surdimensionnement par rapport au poste, santé plus vulnérable, temps restant à travailler...)
 - Lutter contre les préjugés tant du côté des employeurs, que du côté des seniors eux-mêmes (fréquente autocensure qui vient renforcer les éventuels freins organisationnels préexistants)
 - Communiquer sur la politique de maintien des seniors menée dans l'entreprise, en tant qu'élément de mise en valeur de l'image de marque de l'entreprise

LES SENIORS - DONNÉES NATIONALES ET EUROPÉENNES

Entre 2013 et 2016, le taux d'emploi des 55-64 ans progresse et atteint 48 % en 2016 en Bourgogne-Franche-Comté. Cela place la région dans la moyenne de l'ensemble des régions.

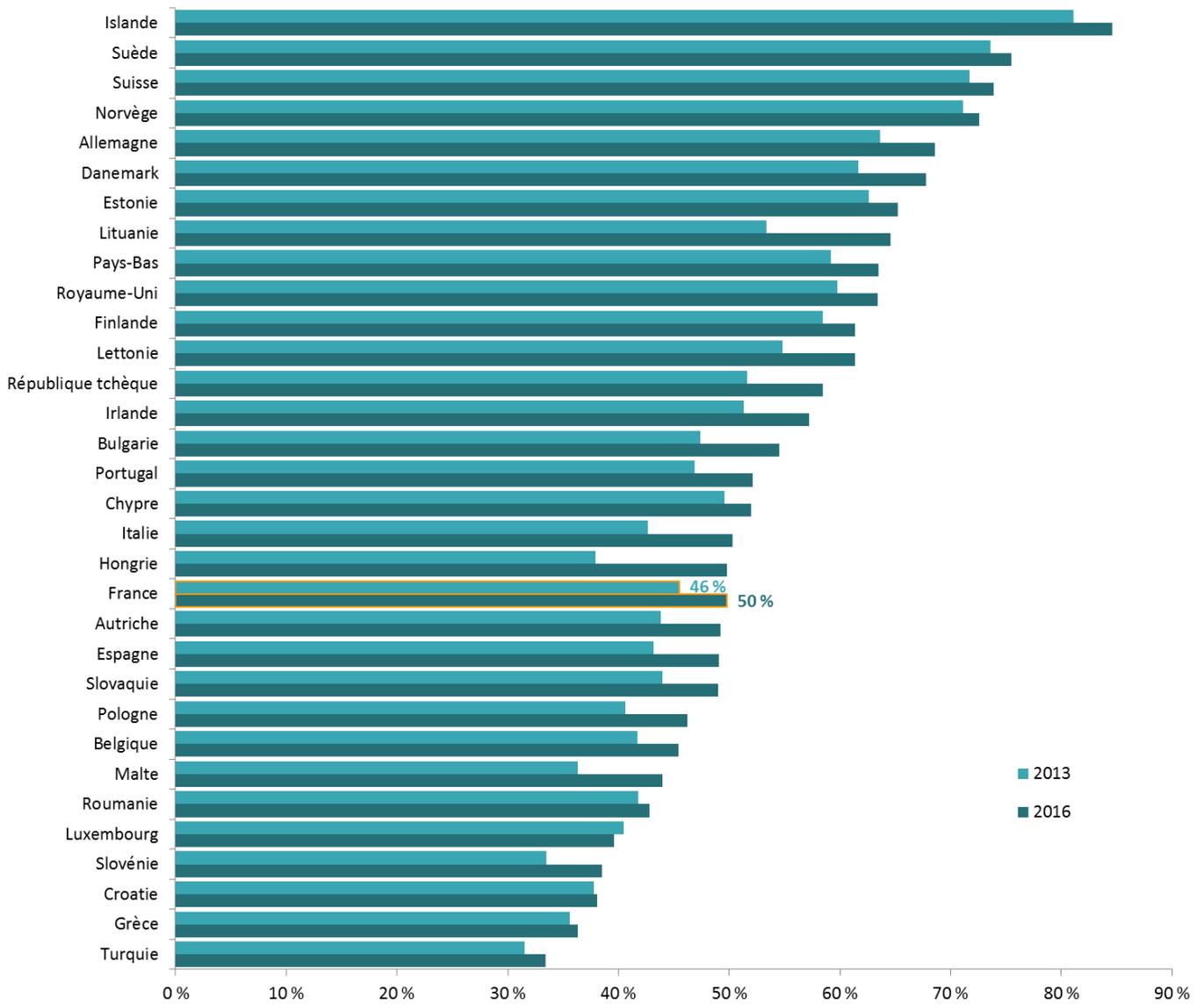


Source : Eurostat (traitement Directe - SESE)

Lecture : en 2013 dans l'ex-région Bourgogne, le taux d'emploi des 55-64 ans est de 41 %

Note : Le taux d'emploi des travailleurs plus âgés est obtenu en divisant le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans ayant un emploi par la population totale de la même tranche d'âge. Cet indicateur est dérivé de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT)

Taux d'emploi des 55-64 ans en Europe, en 2013 et 2016

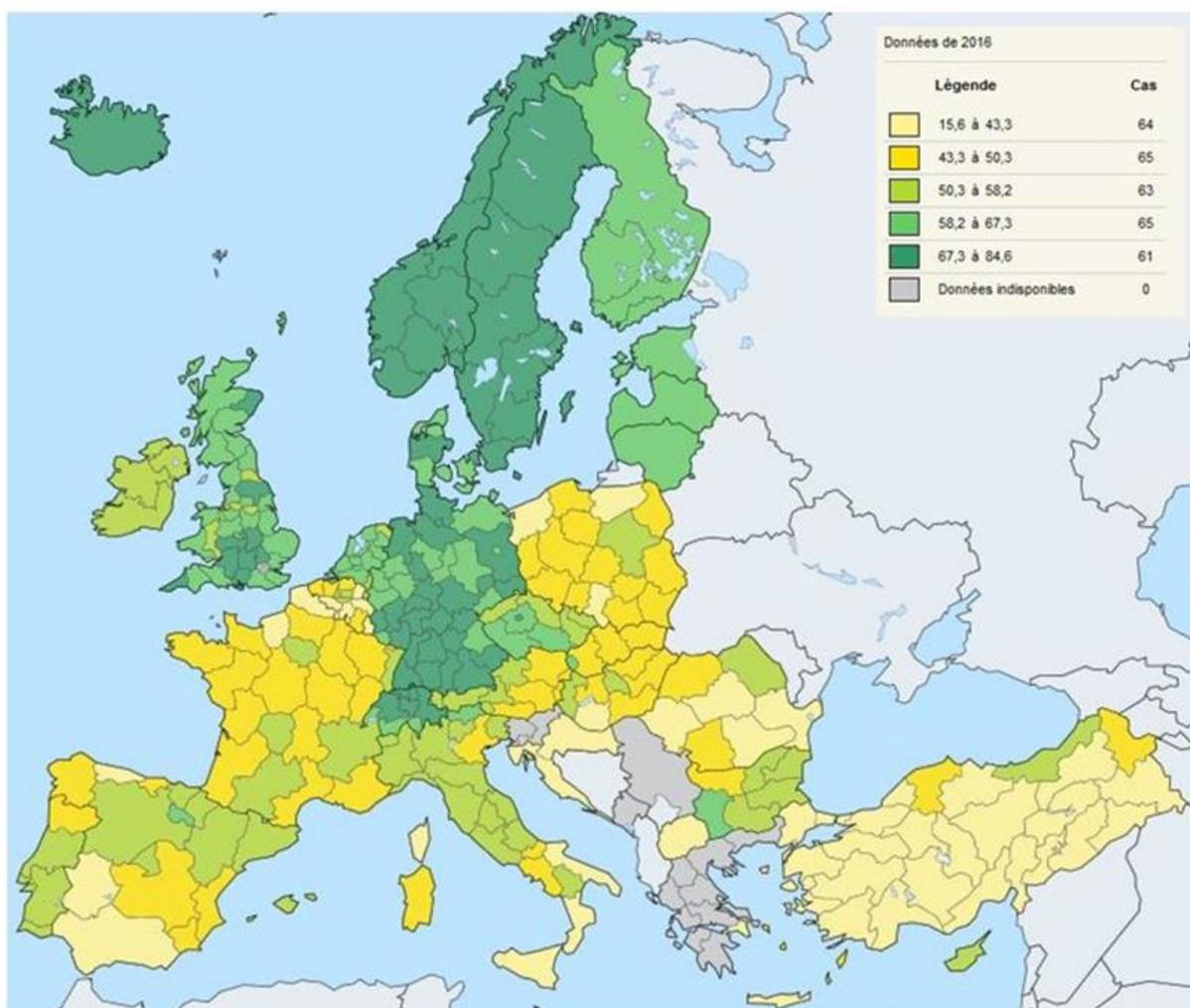


Source : Eurostat (traitement Directe - SESE)

Lecture : en 2016 en France, le taux d'emploi des 55-64 ans est de 50 %

Note : Le taux d'emploi des travailleurs plus âgés est obtenu en divisant le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans ayant un emploi par la population totale de la même tranche d'âge. Cet indicateur est dérivé de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT)

Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans, par région NUTS 2 (en %)



Source : Eurostat

Note : Le taux d'emploi régional (NUTS 2) des personnes âgées de 55 à 64 ans correspond aux personnes occupées de 55 à 64 ans en pourcentage de la population de la même tranche d'âge. Les personnes occupées sont les personnes qui, au cours de la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre rémunération ou en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, ou qui n'étaient pas sur leur lieu de travail mais avaient un emploi ou une entreprise dont elles étaient temporairement absentes.

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)
de Bourgogne-Franche-Comté - Service études statistiques évaluation (SESE)
5 place Jean Cornet - 25041 Besançon cedex

Directeur de publication : Jean Ribeil
Réalisation : Méline Henry

www.bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr