



**L'emploi des seniors :
un réexamen des écarts de taux d'emploi européens**

LAETITIA CHALLE

www.tepp.eu

TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques - FR CNRS 3435

L'emploi des seniors : un réexamen des écarts de taux d'emploi européens¹

Laetitia CHALLE
Université Paris-Est, Erudite et Tepp-CNRS

Juin 2013

Résumé

Malgré l'inflexion récente des politiques publiques françaises à destination des seniors visant à les encourager à poursuivre leur parcours professionnel, leur taux d'emploi global reste faible comparativement aux autres pays européens. Mais qu'en est-il lorsqu'on désagrège le taux d'emploi par âge et genre ? Il existe de réelles différences de taux d'emploi entre les hommes et les femmes selon l'âge et les écarts ne sont pas les mêmes selon les professions. Le taux d'emploi faible va de pair avec une forte ségrégation professionnelle par genre, les hommes et les femmes se concentrant dans des professions différentes, ce phénomène augmentant avec l'âge.

Sur le plan social, cette ségrégation nuit à l'égalité face à l'emploi entre les hommes et les femmes, d'une part, et les générations, d'autre part. Des stéréotypes professionnels se créent avec une auto-sélection des candidats à la formation ou à l'embauche. L'Union Européenne souhaite « faciliter l'entrée des femmes dans les secteurs non traditionnels et leur progression dans la hiérarchie ; mais aussi promouvoir la présence des hommes dans les secteurs traditionnellement féminins ». Les entreprises auraient « accès à un nouveau réservoir de main d'œuvre permettant de faire face aux pénuries »²

Mots clés : taux d'emploi des seniors, comparaison européenne, ségrégation professionnelle

Code JEL : J18, J26, N30

¹Ce travail est issu d'un mémoire de master 2 Expertise de l'Emploi et des Compétences de l'Université Paris-Est Marne la Vallée réalisé sous la direction de Yannick L'Horty.

Contact : 5 boulevard Descartes, 77 454 Marne-la-Vallée CEDEX 2, Laetitia.Challe@univ-mlv.fr

²CEE (DG-EMPL), « Sensibilisation des entreprises à la lutte contre les stéréotypes de genre », VC/2007/0087

Introduction

Dans un contexte de vieillissement démographique avancé³, d'augmentation du ratio de dépendance³ et de poids croissant des retraites dans les dépenses publiques, l'emploi des plus de 50 ans, demeure une préoccupation centrale. En France, le taux d'emploi des seniors est passé de 32.6% en 2003 à 39.7% en 2010⁴. Malgré cette augmentation, il reste plus faible que dans d'autres pays européens et loin de l'objectif fixé par le traité de Lisbonne de 2000 qui projetait de ramener le taux d'emploi des seniors à 50% en 2010⁴.

Dans les années 1970, les 55-64 ans avaient un taux d'emploi de plus de 50%, ce qui était au-dessus de la moyenne européenne. Dans les années 1980, c'est à la suite de la loi sur la retraite à 60 ans et des politiques de retraite anticipée que le taux d'emploi a diminué de plus de 10 points (chute à 40% environ). D'autres pays ont connu cette situation mais dans une proportion plus faible (Allemagne, Espagne). Dans la même logique, le taux d'emploi des seniors a augmenté au début des années 2000 dans les pays européens. La hausse a été moins forte pour la France, malgré une pléiade de politiques de soutien à l'offre de travail de cette population et les réformes successives des régimes des retraites (DARES 2010).

Si l'amélioration du taux d'emploi et du taux d'activité est avérée, deux facteurs principaux peuvent en limiter l'ampleur. D'une part, le maintien de stéréotypes professionnels négatifs sur les défauts présumés des seniors au travail peut ne pas compenser leurs qualités reconnues (Pijoan et Chevance 2011) (l'attitude générale : assiduité, dévouement, stabilité, éthique, la compétence et la performance : productivité, expérience accumulée, transmission des connaissances) et des comportements discriminatoires peuvent empêcher un maintien ou un retour en emploi. L'âge est devenu le troisième critère de discrimination à l'embauche, depuis 2005, avec 3000 réclamations⁵. D'autre part, la proximité objective de l'âge légal de la retraite synonyme de relation d'emploi limitée dans la durée peut faire obstacle à l'emploi de la génération proche de cet âge légal, les entreprises choisissant de ne pas investir sur un salarié proche de la retraite. Elles sont en effet incertaines de récupérer un rendement suffisant lié à leur investissement.

L'objet de cet article est d'apporter, au-delà d'une comparaison de taux d'emploi classique, une analyse désagrégée qui croise l'âge, le genre et la profession. Une différenciation par profession et genre peut modifier la position relative de la France dans le classement européen. Cette analyse apporte des réponses de mise en œuvre des politiques d'emploi ciblées par professions.

³La part des 55 ans et plus passerait de 11,3 % en 2005 à 14,8 % en 2050. En 2005, la France comptait 2,2 actifs pour un inactif de 60 ans ou plus contre 1,4 en 2050 (Coudin 2006).

⁴Chez les 55-64 ans, la Suède et la Norvège approchent les 70%, le Royaume-Uni, le Danemark, la Finlande et l'Allemagne les 60%, le Portugal et les Pays-Bas les 50%. DARES (2011), « Emploi des seniors : Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études n° 164*

⁵ Interview de Mme Lyazid, Adjointe du Défenseur des Droits en charge de la lutte contre les discriminations (site du Défenseur des Droits)

Une première section est consacrée au calcul des taux d'emploi à partir des données sources et au choix des pays utilisés dans la comparaison. Une deuxième section s'attache à la comparaison des taux d'emploi globaux et la désagrégation des taux d'emploi par profession. Une troisième section complète l'analyse par une décomposition des écarts de taux d'emploi entre pays. Une quatrième section prolonge la comparaison par la mise en avant d'une ségrégation professionnelle par âge et genre en France. Une conclusion questionnera le bien fondé des politiques d'emploi existantes aujourd'hui.

1. Méthodologie de calcul des taux d'emploi

Les données utilisées proviennent des enquêtes emploi européennes (Labor Force Survey) sur les années 2009 et 2010⁶. Le taux d'emploi correspond au ratio du nombre d'actifs et de la population en âge de travailler d'une catégorie *i*. Une catégorie *i* se définit par le croisement d'un genre, d'un âge et d'une profession, soient 72 catégories par pays (4 âges, 2 genres et 9 professions).

Une méthodologie particulière a été utilisée pour intégrer la dernière profession des chômeurs et des inactifs dans le calcul du taux d'emploi par profession. En effet, dans l'enquête LFS, le poids des réponses non renseignées par pays pour cette variable est important (jusqu'à 25% parfois, et 1% pour la France). Pour connaître le nombre de non renseignés, on soustrait le nombre de chômeurs et d'inactifs dont la dernière profession est renseignée au nombre total de chômeurs et d'inactifs. Ensuite, on incorpore les non renseignés en part égale au dénominateur du taux d'emploi de chaque profession. On obtient un taux d'emploi corrigé pour les différentes catégories. Le taux d'emploi global par âge agrège les 9 professions. Les critères d'agrégation sont présentés dans le tableau 1.

Tableau 1. Critères d'agrégation

Age	30-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	50-59 ans		
4 classes	En raison de l'hétérogénéité des âges légaux de départ en retraite entre les pays, l'âge senior observé s'arrête à 59 ans. Les 30-49 ans représente la classe d'âge médian. Pour garder la comparaison entre une classe « jeune » et une classe « senior », les 50-59 ans, regroupe les deux classes « seniors ».					
Sexe	Homme	Femme				
9 Professions	Code ISCO Source : LFS					
Pays	UE à 27	Allemagne	Danemark	Finlande	Italie	Royaume-Uni
	UE à 15	Zone euro	Espagne	France	Pologne	Suède
	Il y a au moins un pays de chaque zone géographique européenne. Des pays hors Zone Euro sont également présents ainsi que l'UE élargie pour positionner la France par rapport au reste de l'UE.					

⁶ Pour la France, la dernière profession des chômeurs et des inactifs en nomenclature européenne (CITP-08) n'est disponible sur Eurostat qu'à partir de 2012. La variable CSA des Enquêtes Emploi 2009 et 2010 fournies par l'INSEE ont été utilisées ; mais cette variable est ventilée selon la nomenclature des PCS 2003. Une table de passage a donc été construite entre la nomenclature des PCS 2003 et la nomenclature des professions européennes pour calculer le taux d'emploi français par professions européennes.

2. Etude des taux d'emploi

2.1. Par âge et genre

Un classement des pays en fonction du taux d'emploi par tranche d'âge a été effectué. Seuls les taux d'emploi du premier et du dernier pays au classement, et ceux de la France sont indiqués (tableaux 2 et 3).

Chez les hommes, on observe deux groupes de pays (tableau 2). Le premier pour lequel la position dans le classement des taux d'emploi s'améliore entre les 30-49 ans et les seniors : la Scandinavie, l'Allemagne, le Royaume Uni. La Suède est 1^{ère} quelque soit l'âge. Le second groupe rassemble les pays où le classement par taux d'emploi des seniors se détériore avec l'âge : la France et l'Italie. Pour l'Espagne et la Pologne, la situation défavorable reste stable avec l'âge.

Le taux d'emploi se détériore davantage en France entre les 30-49 ans et les 55-59 ans (-8 places). Le taux d'emploi des 55-59 ans tire le taux d'emploi des seniors vers le bas. Les 50-54 ans sont les plus actifs des seniors (+ 23 points par rapport aux 55-59 ans). Les écarts entre le premier et le dernier du classement sont élevés et augmentent avec l'âge. Ce constat montre l'hétérogénéité des taux d'emploi en Europe et le clivage entre l'Europe du Nord où les taux d'emploi des seniors sont élevés, et l'Europe du Sud où la situation est défavorable par rapport à l'Europe du Nord.

Tableau 2. Classement des taux d'emploi masculins par âge et par pays

	55-59 ans	50-54 ans	30-49 ans
Suède	1 (82,60%)	1 (86,08%)	1 (89,37%)
Danemark	2	4	4
Allemagne	3	5	3
Royaume Uni	4	8	6
UE à 15	5	6	7
Zone euro	6	7	8
UE à 27	8	9	9
Italie	10	3	5
Finlande	7	10	11
France	11 (62,63%)	2 (85,89%)	2 (88,67%)
Espagne	9	11	12 (78,47%)
Pologne	12 (58,38%)	12 (73,03%)	10
Ecart 1^{er}-12^{ème}	-24 points	-13 points	-10 points

Source : LFS 2009 et 2010

Chez les femmes, le premier groupe rassemble la Scandinavie, le Royaume-Uni et l'Allemagne. Le deuxième groupe rassemble l'Europe de l'Est, du Sud et la France (tableau 3). On n'observe pas le même phénomène pour les femmes. La France perd seulement 2

places. Les écarts entre le premier et le dernier du classement sont élevés, supérieurs à ceux des hommes et augmentent avec l'âge. La situation des hommes est plus instable même si les écarts entre le premier et le dernier du classement sont plus faibles.

Tableau 3. Classement des taux d'emploi féminins par âge et par pays

	55-59 ans	50-54 ans	30-49 ans
Suède	1 (78,26%)	1 (83,62%)	1 (83,48%)
Danemark	2	3	2
Finlande	3	2	3
Royaume Uni	4	4	7
Allemagne	5	6	5
France	6 (56,52%)	5 (75,43%)	4 (77,65%)
UE à 15	7	7	9
UE à 27	9	8	8
Zone euro	8	9	10
Espagne	10	11	11
Pologne	12 (31,52%)	10	6
Italie	11	12 (54,82%)	12 (61,04%)
Ecart 1^{er}-12^{ème}	-47 points	-30 points	-20 points

Source : LFS 2009 et 2010

2.2. Par profession

Après avoir analysé le taux d'emploi global par âge et genre, on désagrège cet indicateur par profession pour appréhender les différences selon l'âge et le genre. La démarche de comparaison européenne est la même. Deux classes d'âges sont considérées: l'âge « médian » (30-49 ans) et l'âge « senior » (50-59 ans).

Trois indicateurs sont calculés :

- l'écart de taux d'emploi des hommes avec l'âge
- l'écart de taux d'emploi des femmes avec l'âge
- l'écart de l'écart des taux d'emploi entre les hommes et les femmes avec l'âge. Un graphique est construit pour chacun de ces trois indicateurs.

Chez les hommes, les écarts de taux d'emploi entre les deux classes d'âges sont les mêmes vis-à-vis des différents pays (de 0 à 15 points chez les professions administratives et les directeurs, cadres de direction et gérants, de 0 et 10 points chez les professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires, de 0 et 20 points chez le personnel du service direct aux particuliers, commerçants et vendeurs).

La Pologne a l'écart le plus élevé dans la plupart des cas (entre 20 et 40 points selon les professions). La France a l'écart de taux d'emploi le plus élevé dans l'artisanat et l'industrie, les conducteurs d'installation (autour de 20 points). Elle est au dessus de la moyenne

européenne pour d'autres professions. Les professions intellectuelles... ont une situation plus favorable que la moyenne européenne, avec l'écart le plus faible (4 points).

La Scandinavie, l'Allemagne et le Royaume-Uni reste avec des écarts faibles, inférieurs à 10 points dans la plupart des professions. Les services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs se distinguent par des écarts autour de 20 points. L'écart de taux d'emploi avec l'âge est supérieur chez les hommes pour tous les pays (l'écart des écarts est positif).

Chez les femmes, la France a un écart de taux d'emploi supérieur à la moyenne européenne dans l'administration, l'artisanat et l'industrie, les professions intellectuelles, les services directs aux particuliers. Cet écart est inférieur à la moyenne européenne pour les directeurs et les conducteurs d'installation. La Pologne a l'écart le plus élevé pour toutes les professions (de 15 à 35 points).

La Scandinavie et le Royaume-Uni ont les écarts les plus faibles pour la plupart des professions (inférieurs à 10 points). Le taux d'emploi des seniors est supérieur à celui de l'âge médian pour l'artisanat et l'industrie en Finlande et au Royaume-Uni (les écarts sont négatifs). L'Europe du Sud se distingue dans les agriculteurs avec les écarts les plus faibles.

L'écart de taux d'emploi par âge est supérieur chez les femmes par rapport aux hommes pour la plupart des pays et des professions (l'écart des écarts est négatif). Les services aux particuliers se distinguent par un écart de taux d'emploi par âge supérieur chez les hommes (l'écart des écarts est positif).

Cette comparaison des taux d'emploi par profession donne trois enseignements :

A part les écarts extrêmes, leur amplitude est relativement faible entre les pays. Cependant, les taux d'emploi entre les 30-49 ans et les seniors sont hétérogènes chez les hommes et les femmes.

On retrouve la fracture Nord-Sud comme dans l'analyse du taux d'emploi par âge. Les pays scandinaves, l'Allemagne et le Royaume-Uni se distinguent par des écarts de taux d'emploi faibles pour les hommes et les femmes, dans la plupart des cas : les directeurs, les conducteurs d'installation, les professions intermédiaires. L'Europe du Sud, la France et la Pologne ont des écarts élevés.

Globalement, les écarts de taux d'emploi des hommes entre les deux âges sont supérieurs à ceux des femmes dans les professions administratives, les professions élémentaires, le service direct aux particuliers. Chez les hommes, ces écarts sont inférieurs à ceux des femmes pour l'industrie et l'artisanat, les directeurs, les conducteurs d'installation et les professions intellectuelles.

3. Une géographie des écarts de taux d'emploi entre pays européens : effet composition versus effet d'exposition

L'objectif de cette section est d'expliquer l'origine des écarts de taux d'emploi européens par une méthode de décomposition⁷. Nous prenons la France comme pays de référence.

L'effet d'exposition, présenté en abscisse, illustre le taux d'emploi avec la structure française de population en âge de travailler.

Pour chaque pays, le taux d'emploi à composition donnée est : $\sum e_X * p_F$

e_X , le taux d'emploi du pays x

p_F , la part de la catégorie i dans la population en âge de travailler française

L'effet de composition, placé en ordonnée, représente le taux d'emploi avec la structure française de taux d'emploi.

Pour chaque pays, le taux d'emploi à exposition donnée est : $\sum e_F * p_X$

e_F , le taux d'emploi français

p_X , la part de la catégorie i dans la population en âge de travailler du pays x

Le graphique se décompose en quatre zones décrivant une situation croisée effet d'exposition et effet de composition.

Pays favorisés par la composition de leur population et pénalisés par leurs taux d'emploi	Pays favorisés par la composition de leur population et par leurs taux d'emploi
Pays pénalisés par la composition de leur population et leurs taux d'emploi	Pays pénalisés par la composition de leur population et favorisés par leurs taux d'emploi.

France

Cinq groupes de pays se distinguent :

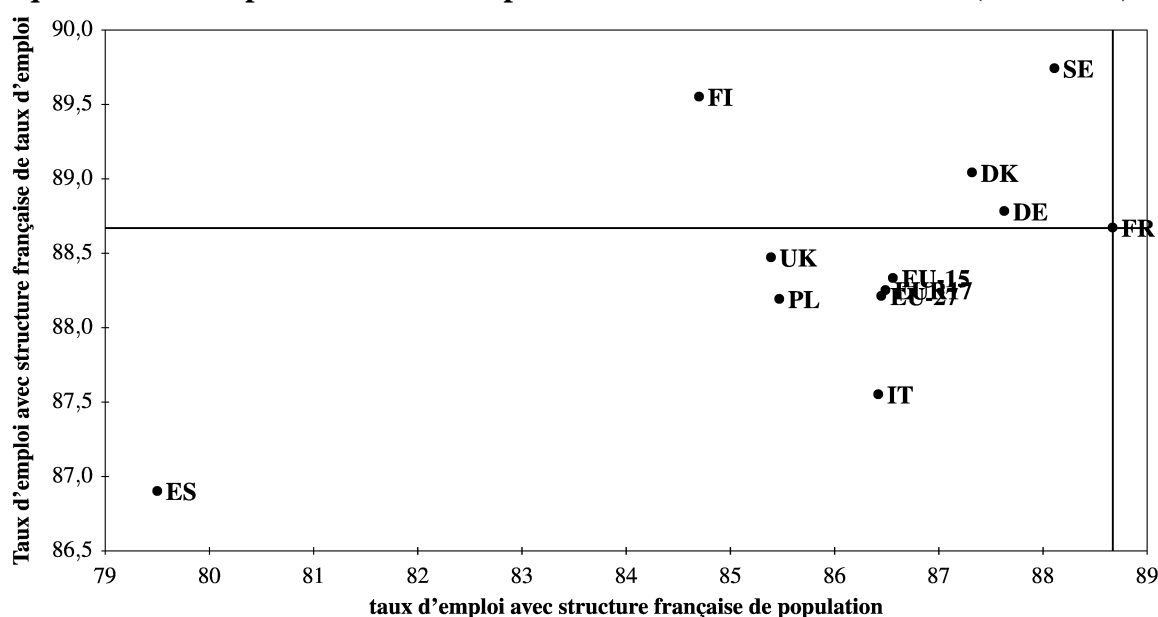
- La Scandinavie (Finlande, Danemark, Suède)
- L'Europe Nord-continentale (Allemagne et Royaume-Uni)
- L'Europe élargie (UE à 27, UE à 15, Zone euro)
- L'Europe du Sud (Espagne, Italie)
- L'Europe de l'Est (Pologne)

⁷ Cette section utilise la méthodologie d'une étude portant sur une comparaison européenne des taux de chômage (Anne et L'Horty 2006)

Cette représentation positionne la France en fonction des autres pays européens selon les deux effets. Si la France avait les caractéristiques de composition et d'exposition du pays x elle aurait un taux d'emploi de x %.

Chez les hommes de 30-49 ans, la France se trouve avantagée par ses taux d'emploi (aucun pays n'est à droite dans le graphique 1). La Scandinavie et l'Allemagne sont favorisées par leur composition mais pénalisées par leur exposition. Si la France avait la même structure de population (genre, âge et profession), elle aurait un taux d'emploi supérieur (+1 point en référence à la Suède, +0.1 points en référence à l'Allemagne). Les autres zones sont pénalisées sur les deux effets par rapport à la France. La France devance l'Europe élargies par ses taux d'emploi mais pas par population. Et les seniors ?

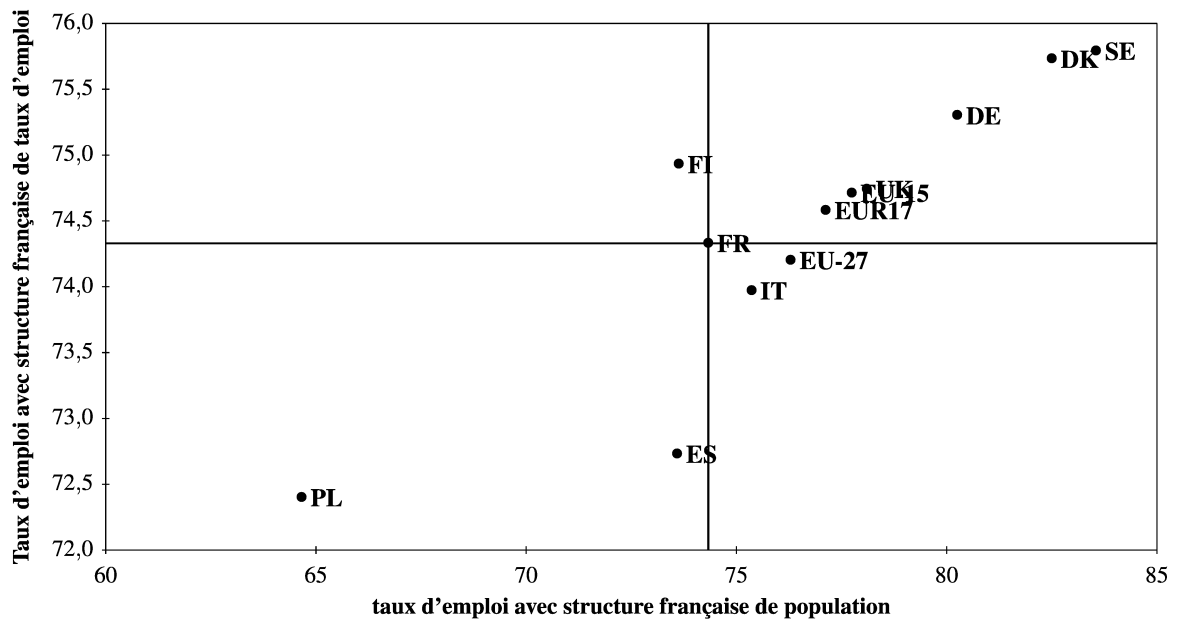
Graphique 1. Effet composition vs Effet exposition des hommes de 30-49 ans (axes en %)



Source : LFS 2009 et 2010

Chez les hommes seniors, la place de la France se dégrade : 10 pays améliorent leur placement par un effet d'exposition positif (Scandinavie, Allemagne) et un effet de composition positif (Royaume Uni, Europe élargie). Ils sont donc favorisés sur les deux aspects. L'Espagne et l'Italie ont amélioré leur exposition. La Pologne reste pénalisée. A l'inverse des hommes de 30-49 ans, la France est devancée par l'Europe élargie du côté structure de population et structure de taux d'emploi. Sa situation est donc plus défavorable que l'Europe. La France présente une situation des 50-59 ans défavorable comparativement aux autres pays (graphique 2).

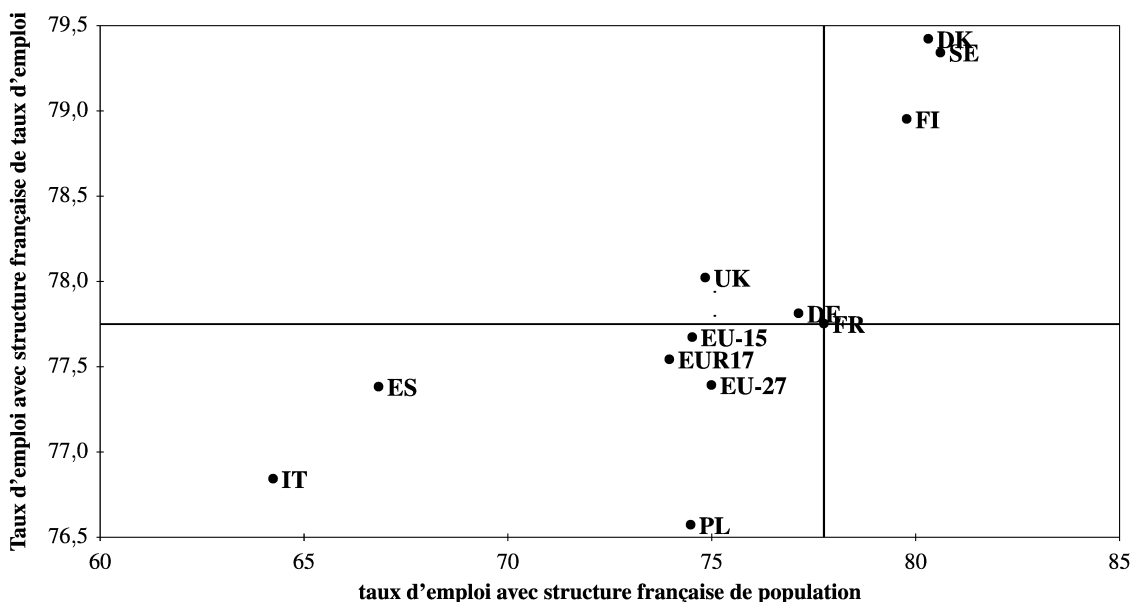
Graphique 2. Effet composition vs Effet exposition des hommes de 50-59 ans (axes en %)



Source : LFS 2009 et 2010

A l'inverse des hommes de 30-49 ans, la France présente une situation moins favorable pour les femmes de cet âge (graphique 3). Mais elle reste devant l'Europe élargie d'un point de vue exposition et composition. La Scandinavie reste leader concernant le taux d'emploi et la structure de sa population. Contrairement aux pays scandinaves, l'Europe Nord-continentale et l'Europe de l'Est sont dans une situation inverse avec des taux d'emploi moins favorables mais une composition favorable.

Graphique 3. Effet composition vs Effet exposition des femmes de 30-49 ans (axes en %)

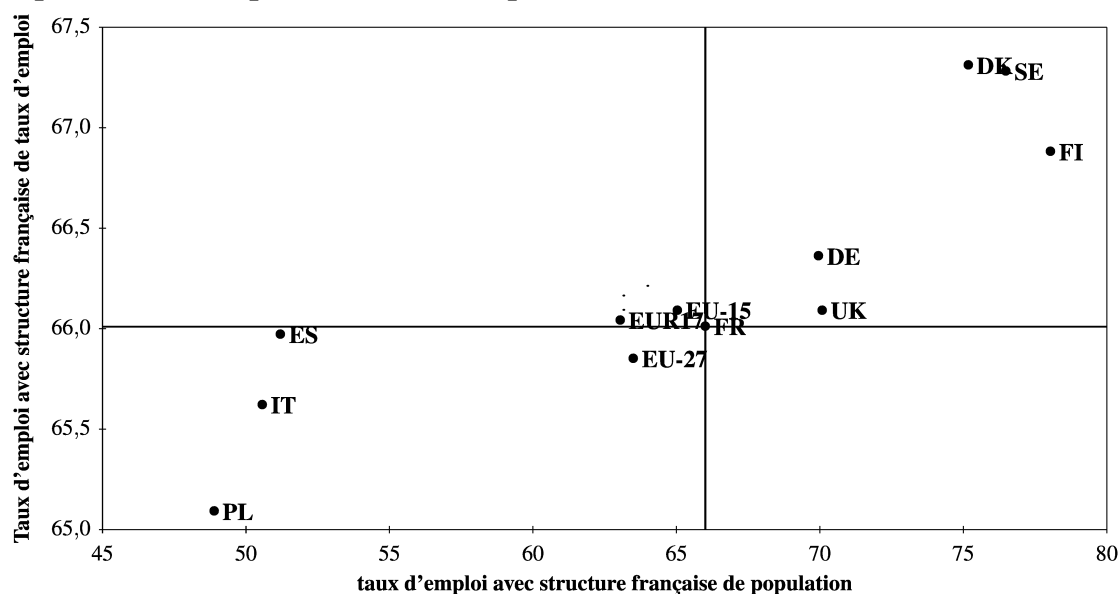


Source : LFS 2009 et 2010

A la différence des hommes, la situation de la France, chez les femmes, ne change pas radicalement entre la population des 30-49 ans et des 50-59 ans (graphique 4). Il y a toujours

des pays avec un effet composition et exposition favorable (Scandinavie et Europe Nord continentale) et des pays dans une situation plus défavorable (Europe de l'Est et du Sud). A la différence des hommes, la France devance l'Europe élargie par sa structure de taux d'emploi. Sa situation est donc plus favorable que la moyenne européenne

Graphique 4. Effet composition vs Effet exposition des femmes de 50-59 ans (axes en %)



Source : LFS 2009 et 2010

Ces décompositions montrent qu'il existe bien une différence de genre en matière de taux d'emploi en France. Cette différence est notable chez les hommes au passage de la population des 30-49 ans à celle des seniors. Cette différence n'apparaît pas chez les femmes au moment de la transition entre les deux âges. Par ailleurs, on observe que l'effet d'exposition joue davantage que l'effet de composition. La population senior est touchée par un effet composition négatif.

4. Existence d'une forte ségrégation professionnelle des seniors en France

4.1. Mesurer la ségrégation professionnelle

Ces différences de taux d'emploi et la place de la France dans le classement européen des taux d'emploi des seniors sont confirmées par la mesure de la ségrégation occupationnelle. A travers l'analyse des parts dans l'emploi selon les professions et le genre sur la période 2007-2011, on observe l'existence d'une ségrégation occupationnelle de genre. En effet, les hommes (ou les femmes) sont surreprésentés dans certaines professions. Par ailleurs, le taux d'emploi des hommes seniors est l'un des plus bas d'Europe. Le faible taux d'emploi des seniors en France est-il le résultat d'une ségrégation en défaveur des hommes âgés ?

Soit l'indice DUNCAN dont la formule est la suivante : $D = \frac{\sum |m_i - f_i|}{2}$

m_i , le nombre d'hommes d'une profession / nombre d'hommes des 10 professions

f_i , le nombre de femmes d'une profession / nombre de femmes des 10 professions

Sur 100 hommes, X travaillent dans la profession Y.

« Cet indice récapitule l'écart existant entre la distribution des hommes et celle des femmes dans les différentes catégories et mesure donc la fraction d'hommes à déplacer pour égaliser les distributions. Il est compris entre 0 (distribution identique des hommes et des femmes synonyme d'absence de ségrégation ; aucun homme n'a besoin de changer de profession) et 1 (partition complète des hommes et des femmes entre les différentes catégories synonyme de ségrégation totale ; la totalité des hommes doit changer de profession si on veut égaliser les distributions) ». ⁸

A la différence de l'indice de concentration de Gini, l'indice de Duncan ne mesure pas la surface entre la courbe et la diagonale mais le plus grand écart vertical. Avec une valeur de 0, la concentration est nulle, la courbe ne s'écarte pas de la diagonale donc la plus grande distance est nulle. Avec une valeur de 1, la concentration est totale et la courbe se confond avec le côté vertical donc le plus grand écart est égal à ce côté.

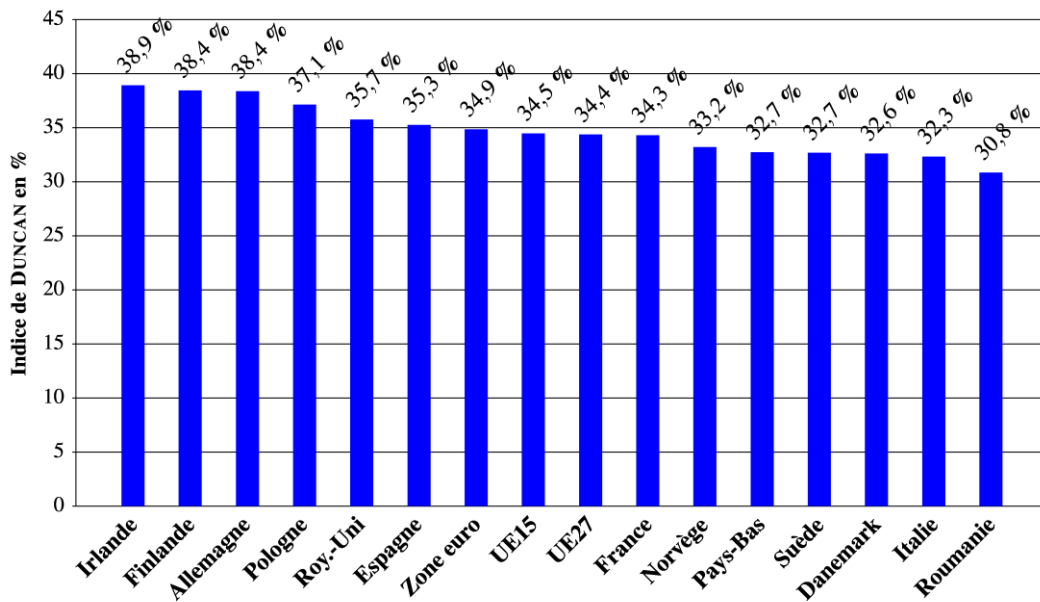
Une distinction par âge et par pays peut permettre d'observer les différences. Les graphiques 5 et 6 représentent l'indice de ségrégation professionnelle par ordre décroissant pour l'âge médian et l'âge senior (représenté par les 60-64 ans). Les pays à gauche du graphique ont une forte ségrégation professionnelle, ceux à droite du graphique ont une ségrégation plus faible relativement aux autres pays.

Il existe une ségrégation au détriment des travailleurs âgés, en France. Entre les deux âges, la ségrégation augmente (de 34% à 42%). C'est l'un des seuls pays à voir sa position se détériorer quand l'âge augmente. Les autres pays changent peu de place avec l'âge. La Finlande et l'Irlande ont un indice de ségrégation plus élevé que les autres pays. L'Italie et la Roumanie ont un indice de ségrégation faible comparativement.

D'après une étude sur la qualité de l'emploi en Europe (sur la période 1995-2004 cf. Davoine et Erhel 2007), un certain nombre d'indicateurs de la qualité de l'emploi, appelés « indicateurs de Laeken » (la protection, la formation, les conditions de travail...) influent sur l'importance de la ségrégation professionnelle. Les résultats montrent que la qualité de l'emploi progresse mais que les pays restent hétérogènes. Au Nord, une intensité du travail et une participation des femmes au marché du travail élevée renforce la ségrégation (Royaume-Uni, Scandinavie). Au Sud, où l'écart de taux d'emploi et de taux de chômage entre hommes et femmes est élevé, l'indicateur de ségrégation est faible. Une explication vient du fait que « lorsque les femmes sont bien intégrées sur le marché du travail, elles semblent aussi surreprésentées dans certains types de métiers et de secteurs ».

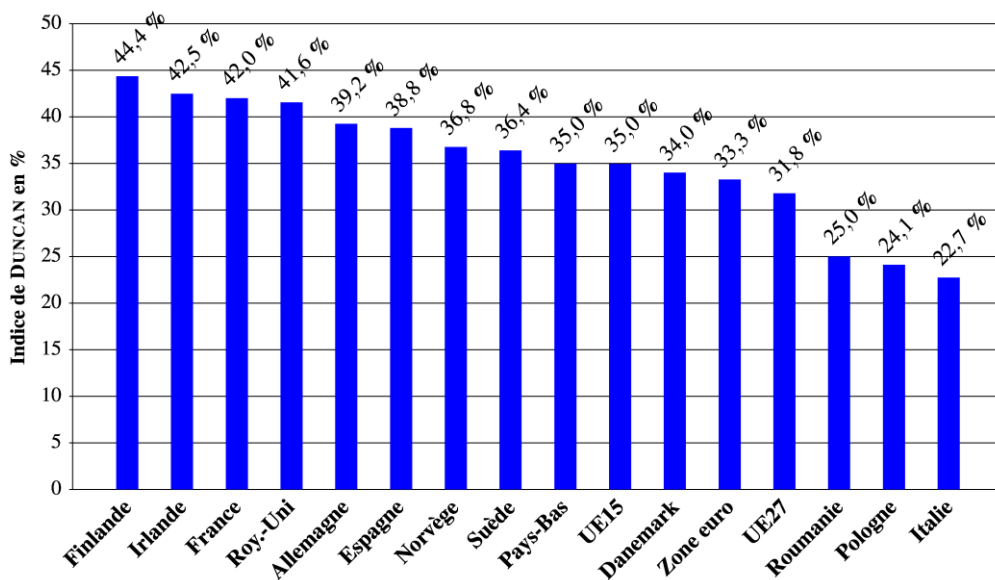
⁸ Couppie et Epiphane (2004). Les auteurs utilisent le calcul $f_i - m_i$, cela ne change pas les résultats.

Graphiques 5. Classement des pays par DUNCAN décroissant des 30-49 ans



Source : LFS 2007 à 2011

Graphiques 6. Classement des pays par DUNCAN décroissant des 60-64 ans



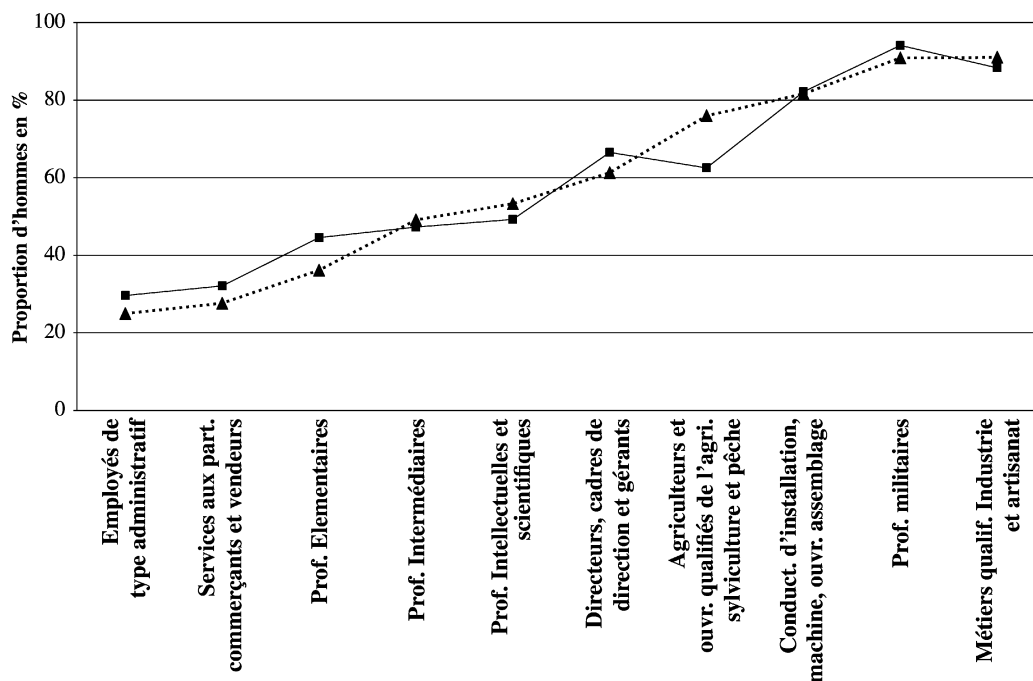
Source : LFS 2007 à 2011

Pour voir si la distribution par profession est liée à une faible présence des hommes âgés, on calcule, aussi, la proportion d'hommes par profession (graphiques 7 et 8). Existe-t-il un écart significatif de proportion d'hommes dans chaque profession entre la France et l'Europe en fonction de l'âge ?

Pour les 30-49 ans, les deux courbes sont relativement proches. Pour les 50-64 ans, la part d'hommes par profession, en France, est inférieure à celle de l'Europe sauf pour l'agriculture, les professions intellectuelles... et les professions intermédiaires. Globalement, l'écart entre la

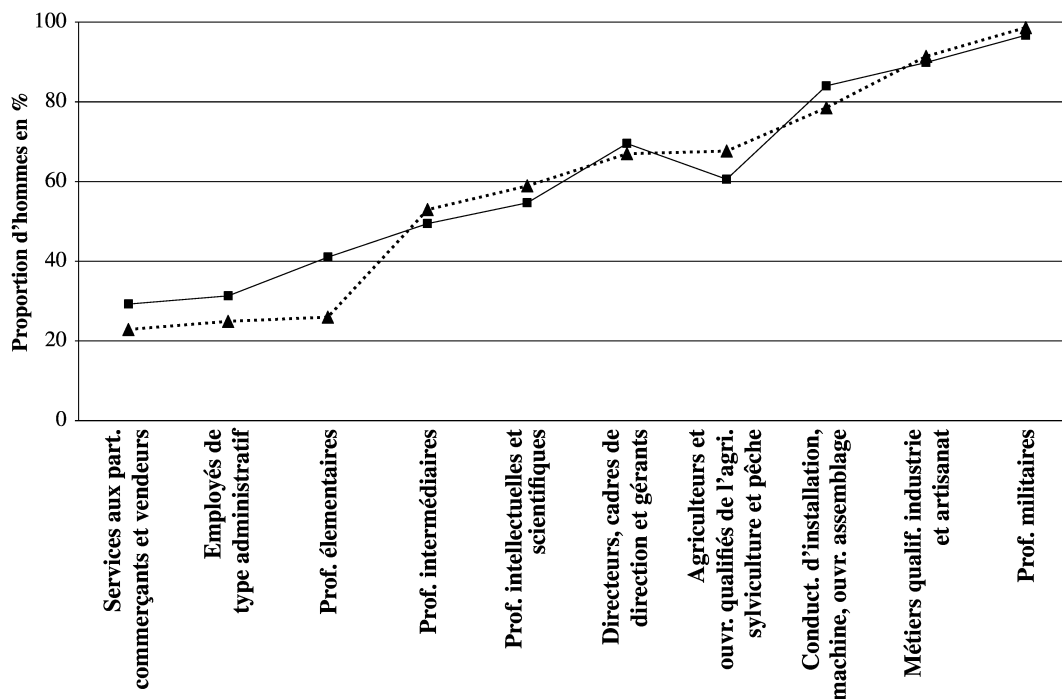
France et l'Europe est le plus élevé chez les 50-64 ans et notamment dans les professions élémentaires (-15 points)

Graphiques 7. Proportion d'hommes de 30-49 ans



Source : LFS 2007 à 2011 (la courbe en trait plein représente l'Europe et la courbe en pointillée, la France)

Graphiques 8. Proportion d'hommes de 50-64 ans par profession



Source : LFS 2007 à 2011

Dans un premier temps, nous avons montré, l'existence d'une ségrégation professionnelle de genre (Graphiques 5 et 6). Dans un deuxième temps, nous avons montré qu'il s'agissait plus particulièrement d'une faible proportion d'hommes âgés dans les professions élémentaires (Graphique 7 et 8).

Pour analyser le poids de chaque profession dans la ségrégation professionnelle, on décompose l'écart de DUNCAN en une différence de DUNCAN entre les 60-64 ans et les 30-49 ans ventilé par profession (indices 1 à 10). On repère les professions responsables de l'écart de ségrégation professionnelle entre l'âge médian et l'âge senior. Comparons la France et l'Europe

$$\Delta_{Duncan} = Duncan_{60-64ans} - Duncan_{30-49ans}$$

$$= 1/2 \left[|m_{i1} - f_{i1}|_{60-64ans} - |m_{i1} - f_{i1}|_{30-49ans} \right] + \dots + \left[|m_{i10} - f_{i10}|_{60-64ans} - |m_{i10} - f_{i10}|_{30-49ans} \right]$$

4.2. Situation de la France

La France présente une ségrégation professionnelle plus élevée chez les 60-64 ans par rapport aux 30-49 ans en valeur absolue et relative. Le Δ Duncan est positif (+7,71).

Un écart positif pour une profession donnée traduit une augmentation de l'écart de proportion entre les hommes et les femmes entre les deux âges au sein de cette profession. Autrement dit, cet écart se creuse entre les 60-64 ans et les 30-49 ans. Un écart négatif traduit la situation inverse. L'écart de proportion hommes-femmes entre les deux âges augmente le plus pour les professions élémentaires et les professions intellectuelles... (5,165 points et 6,45). L'industrie et l'artisanat présentent la plus forte diminution (-2.67).

Tableau 4. Ecart de Duncan entre les 30-49 ans et les 60-64 ans par profession en France

Professions	Δ Duncan en points
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche	+0,15
Employés de types administratifs	-2,58
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	-2,67
Professions élémentaires	+5.165
Directeurs, cadres de direction et gérants	+2,695
Conducteurs d'installation, machine, ouvriers d'assemblage	-1,92
Professions intellectuelles et scientifiques	+6,45
Personnel de services aux particuliers, commerçants et vendeurs	-0,22
Professions intermédiaires	+1,48
Professions militaires	-0,85
10 professions	41,99% - 34,29%
	= +7,71

Source : LFS 2007 à 2011

On décompose alors cet écart pour les professions où l'écart positif est le plus élevé (tableau 5).

Chez les professions intellectuelles et scientifiques, on constate une augmentation très forte de la présence des hommes entre les 30-49 ans et les 60-64 ans (une augmentation de 15 points). La présence des femmes augmente également mais dans une moindre mesure (+2 points). Ce résultat présage d'un changement de structure de l'emploi entre les genres avec l'âge.

Pour les professions élémentaires, la part de femmes augmente de 10 points entre les 2 âges, celle des hommes reste stable (6%). Avec l'âge, les femmes se réorientent vers les professions élémentaires. Mais la reconversion des hommes ne s'y fait pas. L'augmentation de l'écart de proportion hommes/femmes entre les 30-49 ans et les 60-64 ans profite aux hommes dans les professions intellectuelles... et aux femmes dans les professions élémentaires.

Ce résultat est cohérent avec le taux d'emploi. Le taux d'emploi des hommes seniors est supérieur à celui des femmes seniors dans les professions intellectuelles et scientifiques (57,27% contre 24,14%). A l'inverse, le taux d'emploi des femmes seniors est supérieur à celui des hommes seniors dans les professions élémentaires (32,8% contre 17,63%).

Tableau 5. Part dans l'emploi des professions où le Δ Duncan est le plus élevé en France

	Parts dans l'emploi			
	Professions intellectuelles et scientifiques		Professions élémentaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
30-49 ans	15,10%	14,75%	6,26%	12,32%
60-64 ans	30,43%	17,17%	6%	22,39%
Ecart 30-49/60-64 ans en points	+15,33	+2,42	-0,26	+10,07

Source : LFS 2007 à 2011

4.3. Situation de l'Europe à 27

Pour l'Europe, la ségrégation professionnelle est moins élevée chez les 60-64 ans. Le Δ Duncan est négatif (-2,57).

L'Europe est dans la même situation que la France (tableau 6). C'est également chez les professions élémentaires que l'écart de proportion hommes-femmes entre les deux âges augmente le plus avec 1,49 points (les directeurs et cadres de direction : 0,89). Cette augmentation est inférieure à celle de la France pour les professions élémentaires. Pour les écarts négatifs, l'écart diminue le plus pour l'industrie et l'artisanat (-1,94) suivi des professions intermédiaires (-1,47). Décomposons les écarts positifs les plus élevés.

Tableau 6. Ecart de Duncan entre les 30-49 ans et les 60-64 ans par profession en Europe

Professions	Δ Duncan en points
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche	-0,47
Employés de types administratifs	-0,23
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	-1,94
Professions élémentaires	+1,49
Directeurs, cadres de direction et gérants	+0,89
Conducteurs d'installation, machine, ouvriers d'assemblage	-0,44
Professions intellectuelles et scientifiques	-0,44
Personnel de services aux particuliers, commerçants et vendeurs	+0,52
Professions intermédiaires	-1,47
Professions militaires	-0,48
10 professions	31,79% - 34,36% = -2,57

Source : LFS 2007 à 2011

En Europe, l'augmentation de l'écart de proportion hommes/femmes entre les 30-49 ans et les 60-64 ans profite aux hommes chez les directeurs, cadres de direction et gérants (un taux d'emploi des 60-64 ans de 45,5% contre 19,16% chez les femmes). Par rapport à la France, la réallocation des hommes vers les professions élémentaires existe même si la part dans l'emploi reste faible (+1,2 points). Les femmes se tournent aussi vers les professions élémentaires mais moins fréquemment qu'en France (tableau 7). Cette réallocation est confirmée par un taux d'emploi des hommes supérieur (32,91% contre 28,1%).

Tableau 7. Part dans l'emploi des professions où le Δ Duncan est le plus élevé en Europe

	Parts dans l'emploi			
	Professions élémentaires		Directeurs, cadres de direction et gérants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
30-49 ans	7,32%	10,95%	10,60%	6,41%
60-64 ans	8,52%	15,13%	13,92%	7,95%
Ecart 30-49/60-64 ans en points	+1,2	+4,18	+3,32	+1,54

Source : LFS 2007 à 2011

En analysant à la fois la part dans l'emploi et le taux d'emploi des hommes âgés par profession, on constate que les professions élémentaires peuvent être la clé du problème de ségrégation occupationnelle en France. Il existe une ségrégation liée à une faible proportion d'hommes âgés dans les professions élémentaires, en France. Les professions élémentaires sont responsables pour 5 points de cette différence (la plus élevée). L'écart de proportion hommes-femmes entre les 2 âges se creuse dans cette profession.

5. Quelles conséquences pour les politiques publiques d'emploi ?

Le résultat concernant les professions élémentaires dénote d'une difficulté de reconversion des hommes une fois âgé contrairement aux femmes qui s'engagent massivement dans ces professions une fois atteint l'âge de 60 ans (+10 points soit 22%). Pour pallier à cette difficulté de reconversion dans certains secteurs, il conviendrait de les cibler par des politiques adaptées pour rendre ces professions plus attractives (formation, protection de l'emploi...). On pourra, alors, parler de politiques catégorielles.

Il serait nécessaire d'analyser les caractéristiques de ces emplois pour comprendre pourquoi les hommes ne s'orientent pas vers ces professions une fois âgés. Est-ce par anti-sélection (manque de compétences, d'expérience) ou par un a priori dans ces emplois ? Est-ce le statut précaire de ces professions ?

On peut dire aussi que « le cercle vertueux—formation, temps, organisation et conditions de travail- qui permet de maintenir plus longtemps au travail les salariés est largement sous la responsabilité des employeurs ou situé dans la sphère du dialogue social entre les partenaires sociaux »⁹ peut s'appliquer à l'attractivité des professions et plus largement des secteurs d'activité. En effet, les conditions souhaitées par les seniors en échange d'une prolongation d'activité doivent être réunies dans ces professions. Elles renvoient à la réduction du temps de travail, les réductions d'horaires, les congés supplémentaires.

Or toutes les politiques publiques mises en place jusqu'à présent sont indifférenciées par âge et genre et agissent sur des leviers incitatifs d'offre de travail. Au vu de l'existence de différences de taux d'emploi à la fois par âge, genre et professions, il conviendrait d'utiliser des politiques catégorielles ciblées sur certaines professions. Tous les secteurs n'ont pas les mêmes difficultés concernant l'emploi des seniors et n'ont pas les mêmes besoins. Des campagnes de promotion de ces professions peuvent être, également, lancées à destination des seniors et particulièrement des hommes surtout pour les professions jugées par le collectif comme devant être exercées par des femmes.

⁹ Morel A., Joly B., Maigne G. (2004), « Rapport sur la gestion des âges et les politiques de l'emploi dans l'Union européenne », IGAS, n°2004053

Bibliographie

Anne D. et L'Horty Y. (2006), « Intensité et structure du chômage : une comparaison européenne », *document de travail du CERC*, n° 2006-01

Coudin E. (2006), « Projection 2005-2050 : des actifs en nombre stable pour une population âgée toujours plus nombreuse », *INSEE Première*, n°1092

Couppie T. et Epiphane D. (2004), « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », *Cereq*, NEF n° 6

Davoine L. et Erhel C. (2007), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative dynamique », INSEE, *Economie et Statistiques* n°410

D'Autume A., Betbeze J-P., Hairault J-O. (2005), « Les seniors et l'emploi en France », *Rapport du CAE*

DARES (2010), « Emploi des seniors : pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques », *DARES Analyses* n°054

DARES (2011), « Emploi des seniors : Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études n° 164*

Morel A., Joly B., Maigne G. (2004), « Rapport sur la gestion des âges et les politiques de l'emploi dans l'Union européenne », *IGAS*, n°2004053

Pijoan N. et Chevance A. (2011), « Etude des plans et accords seniors dans la région Bretagne : vers une classification des actions », in S Michun (dir), *Les territoires au cœur du présent et de l'anticipation*, Cereq, Relief n°35, p.71-82

TEPP Rapports de Recherche 2013

13-6. Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi?

Pascale Petit, Mathieu Bunel, Emilia Ene Jones, Yannick L'Horty

13-5. Comment améliorer la qualité des emplois salariés exercés par les étudiants ? Les enseignements d'une expérience contrôlée

Jekaterina Dmitrijeva, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

13-4. Evaluer l'efficacité d'une campagne de valorisation du bénévolat : Les enseignements de deux expériences contrôlées sur le marché du travail

Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

13-3. Les différents parcours offerts par l'Education Nationale procurent-t-ils les mêmes chances d'accéder à l'emploi?

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

13-2. Faut-il subventionner le permis de conduire des jeunes en difficulté d'insertion ?

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit, Bénédicte Rouland, Yiyi Tao

13-1. Anatomie d'une politique régionale de lutte contre les discriminations

Yannick L'Horty

12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures

Yannick L'Horty

12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale

Frédéric Gavrel, Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Isabelle Lebon

12-7. Comment réduire la fracture spatiale ? Une application en Ile-de-France

Frédéric Gavrel, Nathalie Georges, Yannick L'Horty

12-6. L'accès à l'emploi après un CAP ou un baccalauréat professionnel : Une évaluation expérimentale

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

12-5. Discrimination à l'embauche des jeunes en Ile-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?

Emilia Ene

12-4. Evaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

12-3. Evaluer un dispositif sectoriel d'aide à l'emploi : L'exemple des hôtels cafés restaurants de 2004 à 2009

Mathieu Bunel

12-2. L'intermédiation financière dans l'analyse macroéconomique : Le défi de la crise

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

12-1. Etre meilleur Apprenti de France : Quels effets sur l'accès à l'emploi ? Les enseignements de deux expériences contrôlées sur des jeunes d'Ile-de-France

Pascale Petit, Florent Fremigacci, Loïc du Parquet, Guillaume Pierne

La Fédération TEPP

La Fédération de recherche CNRS **Travail, Emploi et Politiques Publiques (TEPP, FR n°3435)** réunit des centres de recherche en économie et sociologie :

- Le **Centre d'Etudes des Politiques Economiques de l'université d'Evry, EPEE**, Université d'Evry Val d'Essonne
- Le **Centre Pierre Naville, CPN**, Université d'Evry Val d'Essonne
- Le **Centre de Recherche en Economie et Management, CREM**, Université de Caen Basse Normandie et Université de Rennes 1
- **L'Equipe de Recherche sur les Marchés, l'Emploi et la Simulation, ERMES**, Université de Paris II Panthéon-Assas
- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Temporelles en Economie, ERUDITE**, Université de Paris-Est Créteil et Université de Paris-Est Marne-la-Vallée
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux, GAINS**, Université du Maine

La Fédération TEPP rassemble 150 chercheurs et enseignants-chercheurs, 140 doctorants et 40 chercheurs associés, qui étudient les mutations du travail et de l'emploi en relation avec les choix des entreprises et analysent les politiques publiques en mobilisant les nouvelles méthodes d'évaluation.

www.tepp.eu