

## LES SENIORS DANS LES EMPLOIS AIDÉS : *des fins de carrière ancrées dans l'emploi*

Depuis dix ans, les pouvoirs publics ont fortement mobilisé les dispositifs de la politique de l'emploi pour favoriser le retour à l'emploi des seniors : en 2002, les plus de 50 ans représentent 14 % des entrées en contrats emploi-solidarité (CES), 29 % en contrats emploi consolidé (CEC) et 26 % en contrats initiative emploi (CIE). Ces contrats aidés sont utilisés pour assurer une fin de parcours professionnel pour ceux qui se retrouvent au chômage après une carrière souvent longue.

Le CIE permet ainsi fréquemment aux seniors de retrouver un emploi dans le secteur marchand. Les petites entreprises accueillent ceux dont l'expérience professionnelle peut être rapidement réinvestie. Dans le secteur non marchand, l'offre des contrats aidés rend possible le maintien en activité des seniors les plus éloignés du marché du travail.

Un tiers des personnes de 55 à 64 ans occupe un emploi en 2002. Au cours de ces dernières années, ce taux d'emploi s'est accru sous l'effet « mécanique » de l'arrivée à l'âge de 55 ans des premières générations du baby-boom. Son rythme d'accroissement reste néanmoins trop faible pour atteindre en 2010 l'objectif européen : 50 % de travailleurs de 55 à 64 ans en emploi [1].

Qu'ils soient à la retraite, en préretraite ou au chômage, les seniors se sont souvent retirés du marché du travail. Leurs chances sont faibles de retrouver un emploi : seuls 10 % des chômeurs de plus de 50 ans, en mars 2001, occupaient un emploi un an plus tard, contre 34 % des chômeurs de 25 à 49 ans. Au cours des vingt-cinq dernières années, les mesures de cessation anticipée d'activité et les dispenses de recherche d'emploi ont encouragé le retrait pré-

coce du marché du travail [2]. Cependant, depuis dix ans, les pouvoirs publics ont fortement mobilisé les dispositifs de la politique de l'emploi pour favoriser le retour à l'emploi des seniors : en 2002, les plus de 50 ans représentent 14 % des entrées en contrats emploi-solidarité (CES), 29 % en contrats emploi consolidé (CEC) et 26 % en contrats initiative emploi (CIE). À titre de comparaison, seuls 11% des chômeurs embauchés entre mars 2001 et mars 2002 avaient plus de 50 ans. Le panel des bénéficiaires de politiques de l'emploi permet d'évaluer le rôle de ces dispositifs dans l'organisation des fins de parcours professionnels (voir encadré 1).

## LE CIE CONSOLIDE LES TRAJECTOIRES DANS L'EMPLOI CLASSIQUE

### Des trajectoires professionnelles plutôt stables avant l'entrée en CIE

Les seniors embauchés en CIE ont souvent eu une trajectoire professionnelle stable : 64 % des plus de 50 ans déclarent avoir eu un emploi régulier (tableau 1). La situation professionnelle des seniors entrés en mesure est toutefois plus précaire que celle des autres salariés de même âge : près d'un senior sur quatre a alterné périodes de chômage et d'emploi, et, dans un cas sur deux, le dernier emploi occupé était précaire (CDD, intérim ou contrats aidés). À titre de comparaison, 95 % des salariés du même âge étaient en CDI.

Bien qu'en recherche d'emploi, la plupart des seniors restent proches du marché du travail durant la période qui précède l'entrée en dispositif : 44 % sont au chômage depuis moins d'un an et un tiers déclare exercer une activité.

Pour la quasi-totalité des seniors (84 %), le CIE est la première expérience d'entrée en

Tableau 1  
Le parcours professionnel antérieur au CIE (en %)

	Moins de 50 ans	Seniors (plus de 50 ans)
Emploi régulier .....	38	64
Succession de périodes de travail et de chômage	41	23
Uniquement chômage .....	11	9
Inactif .....	9	3
NSP .....	1	1
<b>Total .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Dares, panel des bénéficiaires.

*Encadré 1*

### LE PANEL DES BÉNÉFICIAIRES DE POLITIQUES D'EMPLOI

Pour analyser les trajectoires des seniors à l'issue d'un contrat aidé, la Dares a réalisé une exploitation particulière des enquêtes par panel menées auprès des anciens bénéficiaires de la politique de l'emploi [3]. La population de bénéficiaires de plus de 50 ans interrogés est composée de 365 personnes sorties du dispositif CES et de 317 personnes sorties du dispositif CIE au cours du quatrième trimestre 1999.

La première vague d'enquêtes, source de cette étude, a été réalisée entre mars et juillet 2002, soit deux ans et demi environ après la sortie des mesures. L'interrogation portait sur la trajectoire professionnelle. Elle comprenait un calendrier d'activité couvrant cinq années, une description détaillée des situations passées vis-à-vis de l'emploi (jusqu'à cinq au maximum), ainsi que des questions visant à recueillir des informations explicatives des parcours. Elle n'était pas spécifiquement axée sur la problématique de la place des seniors sur le marché du travail.

dispositif aidé (contrat et stage confondus). Cette mesure est presque toujours la seule solution pour retrouver un emploi : 85 % d'entre eux n'avaient reçu aucune autre proposition d'embauche. Plus de la moitié des seniors recherchait un emploi dans un domaine précis, une proportion nettement supérieure à celle observée pour les salariés plus jeunes entrant en CIE.

### Après un CIE, la majorité des seniors en activité est en emploi

Les seniors embauchés en CIE sont assez jeunes (les trois quarts d'entre eux ont entre 50 et 55 ans). Généralement masculins, ils sont plus fréquemment recrutés en CDI que les autres classes d'âge (84 %, contre 67 % pour les moins de 50 ans). L'embauche en CDI permet en effet aux entreprises de bénéficier des exonérations de cotisations sociales patronales jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire si celui-ci est en grande difficulté au moment de l'em-

bauche : chômeur de longue durée, bénéficiaire du RMI sans emploi depuis 12 mois, personne handicapée.

Les PME sont les principales utilisatrices du CIE. Les seniors en mesure se retrouvent donc principalement dans de petites entreprises, alors que les travailleurs âgés sont plutôt présents dans les grandes [4]. Ni le niveau de rémunération, ni le secteur d'activité ne différencient les seniors des autres salariés embauchés en CIE. Leur diplôme est généralement bien adapté à leur poste de travail.

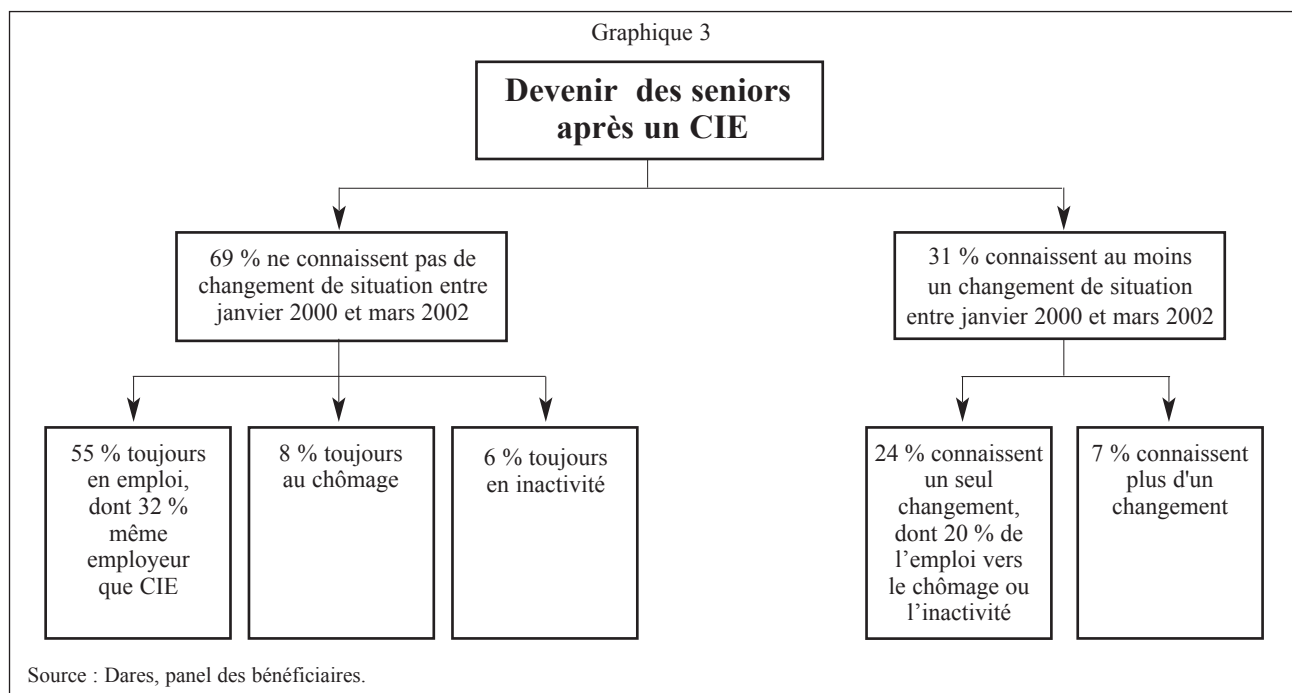
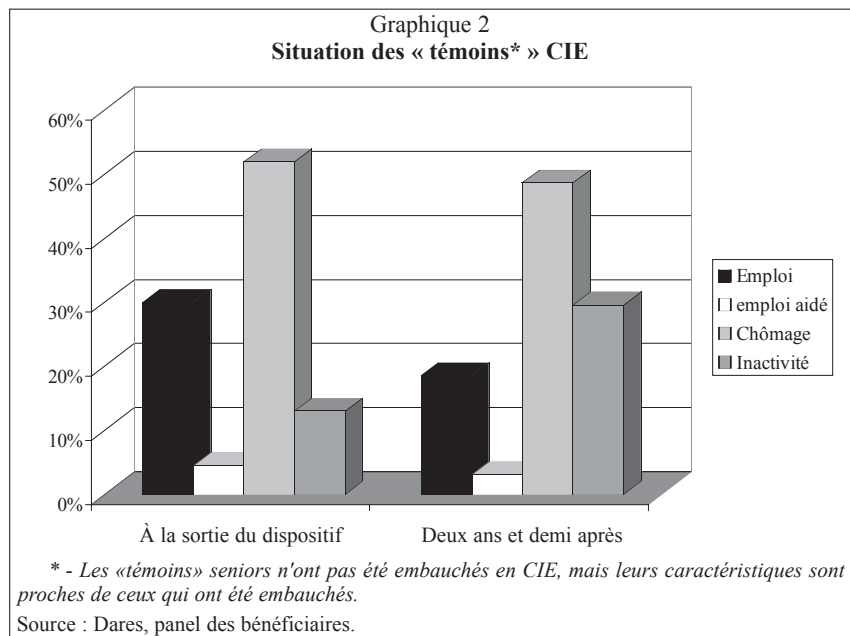
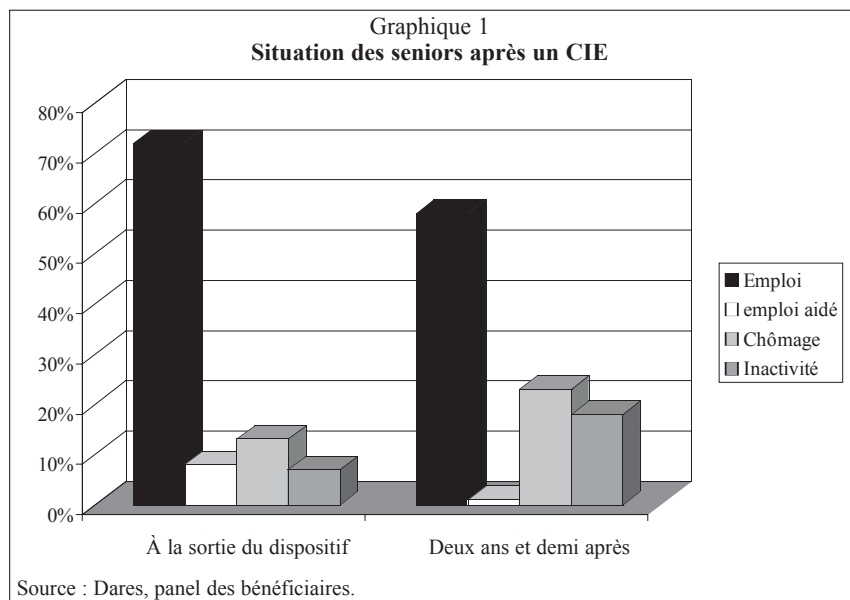
À l'issue du CIE, huit seniors sur dix sont en emploi. Parmi eux, 10 % sont en emploi aidé. Deux ans et demi plus tard, six seniors sur dix sont en emploi, 23 % sont au chômage et 18 % sont inactifs (graphique 1). Sept seniors sur dix sont dans la même situation qu'à l'issue du contrat. Ceux qui ont changé de situation sont retournés au chômage, sont partis en préretraite ou en retraite.

Les seniors embauchés en CDD ont une trajectoire plus difficile à l'issue du dispositif. Leur taux d'emploi demeure toujours nettement inférieur à celui des seniors embauchés en CDI (-18 points). Parmi les seniors embauchés en CDI, 30 % n'ouvrent pas de droit à l'exonération pérenne. Leur taux d'emploi dans les deux années qui suivent la sortie du CIE est supérieur aux autres. Cumulant moins de difficultés, ils se réinsèrent plus facilement sur le marché du travail.

À l'issue du CIE, les seniors restent dans l'entreprise plus fréquemment que les jeunes : 46 %, contre 33 % pour les moins de 50 ans. L'exonération pérenne de charges sociales contribue à expliquer ce constat.

Lorsqu'ils quittent l'entreprise, c'est une fois sur trois suite à un licenciement (une fois sur quatre pour les moins de 50 ans). Le contrat est également moins souvent rompu pour les plus de 50 ans : 30 %, contre 35 % pour les adultes de 26 à 49 ans et 47 % pour les plus jeunes. Quatre fois sur dix, la rupture est imputable à l'entreprise.

À la sortie du dispositif, ou deux ans et demi après, les seniors embauchés en CIE sont deux fois



plus nombreux à occuper un emploi que ceux qui ont les mêmes caractéristiques mais qui n'ont pas bénéficié d'un CIE (graphique 2). Ces derniers sont quatre fois plus souvent au chômage en 2000 et deux fois plus en 2002. Ils sont également plus nombreux à être devenus inactifs. Souvent âgés de plus de 57 ans en 2002, ils bénéficient alors fréquemment de mesures de préretraite ou de dispense de recherche d'emploi, ou atteignent l'âge de la retraite.

Sur un marché du travail défavorable aux salariés âgés, le CIE permet aux seniors au chômage de retrouver une activité professionnelle. Pour les plus en difficulté, l'exonération pérenne de cotisations sociales permet souvent un maintien dans l'entreprise, assurant une transition entre l'emploi de droit commun et la retraite. Néanmoins, un senior sur cinq se retrouve au chômage deux ans et demi après la sortie du CIE. Il s'agit en général des personnes ayant eu les trajectoires les plus heurtées avant l'entrée (graphique 3).

## APRÈS UN CES, EMPLOI AIDE ET CHOMAGE

### Avant le CES, des trajectoires professionnelles souvent heurtées

D'avantage ciblé sur les personnes les plus en difficulté, le CES accueille trois fois plus de seniors que le CIE. Avant l'entrée en CES, le parcours professionnel des seniors est plus heurté que celui des bénéficiaires de CIE : un sur quatre n'a connu que le chômage, un sur trois une succession de périodes d'emploi et de chômage (tableau 2). Ils sont également assez nombreux à être déjà passés dans un contrat ou stage aidé : 25 % contre 15 % en CIE. Parmi ceux-ci, près de 70 % avaient déjà effectué un CES. L'entrée en CES

Tableau 2  
Le parcours professionnel antérieur au CES (en %)

	Moins de 50 ans	Seniors (plus de 50 ans)
Emploi régulier .....	21	31
Succession de périodes de travail et de chômage	38	33
Uniquement chômage .....	26	25
Inactif .....	13	9
NSP .....	2	2
<b>Total .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Dares, panel des bénéficiaires.

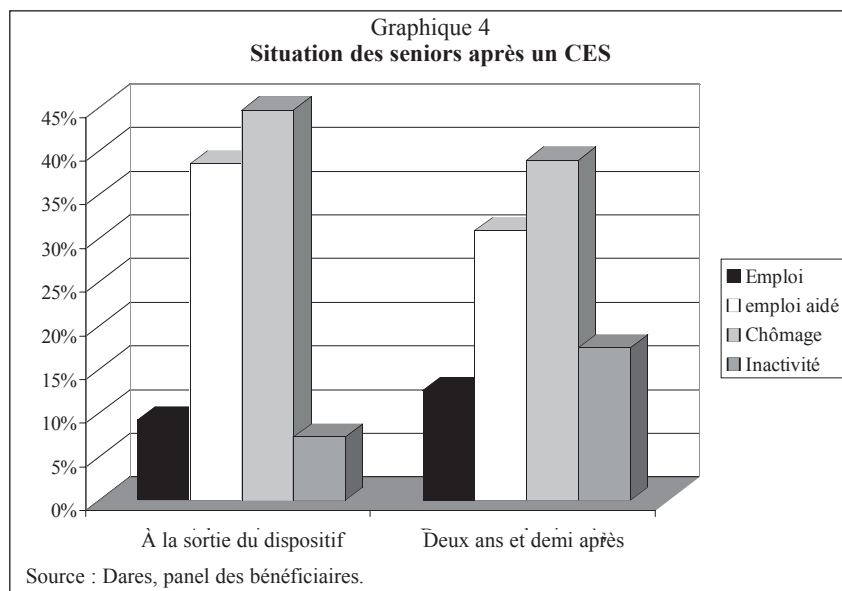
apparaît la aussi comme la seule solution pour retrouver un emploi.

Les seniors en CES sont plus jeunes et plus féminins qu'en CIE : près de 90 % ont moins de 55 ans à l'entrée et près de 70 % sont des femmes. Les embauches de seniors sont plus fréquentes dans les établissements publics, principalement sur des emplois d'ouvrier et d'employé. Bien que de faible niveau d'études, les seniors bénéficient moins fréquemment que les autres d'une formation dans le cadre de leur passage en contrat (un sur quatre, contre un sur trois pour l'ensemble des embauchés). Dans six cas sur dix, la formation vise à adapter le salarié au poste occupé et non à l'aider à retrouver un emploi ordinaire. Comme pour l'ensemble des seniors, la proportion de formations qualifiantes est très faible, qu'il s'agisse de préparation d'examens, de diplômes ou de certifications [5].

### L'enchaînement des contrats aidés : principal facteur de maintien en emploi

À l'issue du CES, près d'un senior sur deux est en emploi (graphique 4). Cependant, l'emploi aidé joue un rôle majeur pour le maintien sur le marché du travail : huit fois sur dix, les seniors qui retrouvent un emploi signent un autre contrat aidé, généralement un CEC. Recentré sur les publics les plus fragiles depuis la loi de lutte contre les exclusions de 1998, les CEC accueillent de plus en plus fréquemment les personnes de plus de 50 ans : 18 % des embauches en 1997, 29 % en 2002.

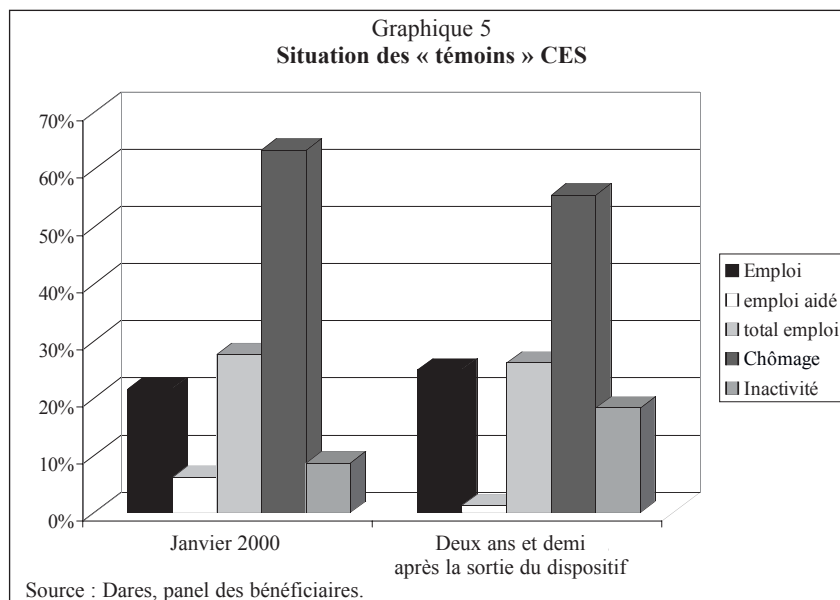
À la sortie du CES, l'insertion sur le marché du travail des seniors est moins stable qu'en CIE. Dans les deux années et demi qui suivent, près la moitié d'entre eux connaît au moins une



transition entre emploi classique, emploi aidé, chômage et inactivité. À mesure que les seniors vieillissent, la part des emplois aidés diminue, alors que l'inactivité s'accroît, sous l'effet des passages en retraite ou préretraite.

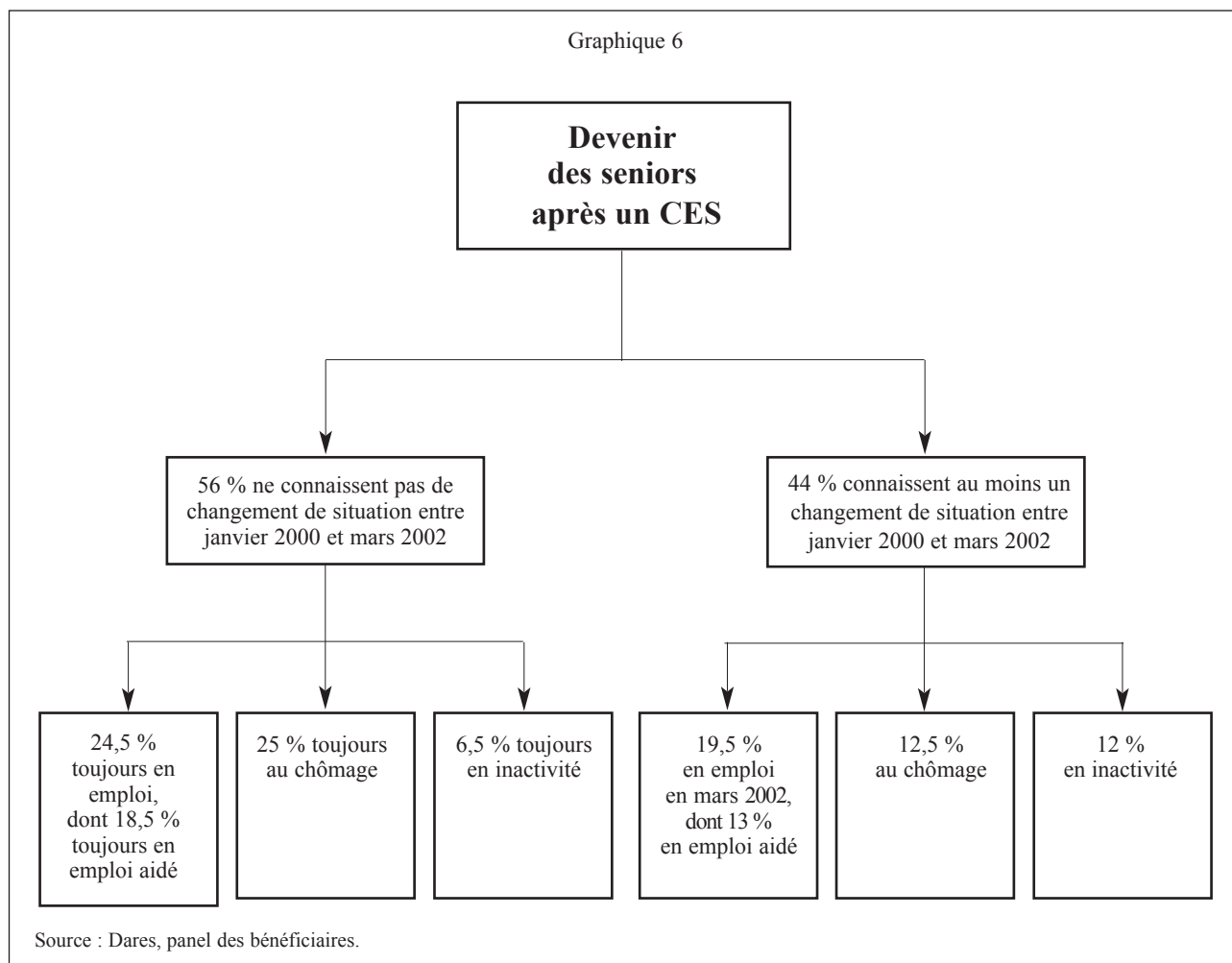
Le passage en CES favorise néanmoins le maintien sur le marché du travail des seniors à la sortie du dispositif, mais aussi deux ans et demi plus tard. Les seniors embauchés en CES sont plus souvent en emploi et moins fréquemment au chômage que ceux ayant les mêmes caractéristiques mais n'ayant pas bénéficié du dispositif (graphique 5). En revanche, ces deux populations ne se différencient pas au regard de l'inactivité.

Pour de nombreux seniors en CES, l'enchaînement sur un CEC apparaît comme la dernière étape du parcours professionnel. Conduits à leur durée maximale, les deux contrats enchaînés per-



mettent un maintien en activité pendant huit ans. Il est alors temps, pour les plus âgés, de passer à la retraite ou, pour les plus jeunes, d'accéder à la préretraite ou la dispense de recherche d'emploi (graphique 6).

CIE, CES et CEC permettent d'aménager la fin du parcours professionnel des seniors sans emploi. Alors que les petites entreprises du secteur marchand accueillent ceux dont l'expérience professionnelle peut être rapide-



ment réinvestie, le secteur non marchand structure un parcours essentiellement en emploi aidé pour les seniors les plus éloignés du marché du travail. Les seniors sont globalement satisfaits de leur passage en contrat aidé. Toutefois, deux ans et demi après leur sortie de mesure, seuls quatre sur dix estiment que leur situation professionnelle est meilleure qu'à l'entrée en dispositif.

Saïd ADJERAD  
(Dares).

### Pour en savoir plus

---

[1] Rapport de la Task Force pour l'emploi présidé par Wim Kok, « *L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe* », novembre 2003.

[2] Adjerad S., « *Politique publique de l'emploi : le défi des seniors* », octobre 2003, Premières Synthèses, n°40.2, Dares.

[3] Even K., « *Un outil rénové pour évaluer la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le panel des bénéficiaires* », août 2002, Premières Informations, n°33.1, Dares.

[4] Richet-Mastain L., Brunet F., « *L'âge des salariés joue surtout à l'embauche* », avril 2002, Premières Synthèses, n°15.3, Dares.

[5] Lerais F., Marionni P. (coord.), « *Age et emploi* », Dares, Document d'études n° 82, mai 2004.

---

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.  
Téléphone Publications : 01.44.38.22.60 ou 61 - Documentation : 01.44.38.23.12 ou 14 - Télécopie : 01.44.38.23.43  
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)  
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO.  
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 € , CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

VIENT DE PARAITRE

# Les Dossiers de la Dares

Juillet 2004

## BILAN DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN 2002

Comme chaque année, ce bilan des politiques de l'emploi est au rendez-vous. Il offre une vue d'ensemble des interventions publiques dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle. Il détaille les principales caractéristiques des bénéficiaires et des employeurs.

Mais ce bilan 2002 apporte son lot de nouveautés. Il s'enrichit cette année de plusieurs études rétrospectives. Certaines dressent le bilan de dispositifs interrompus ou amenés à disparaître : abattement pour l'embauche de salariés à temps partiel, programme « Nouveaux services-emplois jeunes »... D'autres offrent des analyses ciblées sur certains publics prioritaires des politiques de l'emploi : personnes de plus de cinquante ans, allocataires de minima sociaux.

Ce bilan est aussi l'occasion de restituer les résultats d'enquêtes auprès des bénéficiaires des politiques de l'emploi. Étape importante dans les démarches d'évaluation : le nouveau panel des bénéficiaires. Cet outil a interrogé simultanément les bénéficiaires de dispositifs de politique de l'emploi et des personnes « témoins », éligibles à ces dispositifs, mais n'en ayant pas bénéficié. Un moyen rigoureux pour évaluer l'efficacité des mesures en termes d'insertion professionnelle.



**216 pages**  
**17 €**

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



<http://www.travail.gouv.fr>  
(Rubrique Emploi puis Études et Statistiques)

En vente à :

**La Documentation Française**

29-31, quai Voltaire  
75344 Paris Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00 - Télécopie :  
01.40.15.72.30

<http://www.ladocumentationfrancaise.gouv.fr>



**bon de  
commande**  
à envoyer à  
**La documentation  
Française**

124, rue Henri-Barbusse  
93308 Aubervilliers Cedex  
FRANCE  
Téléphone 01 40 15 70 00  
Télécopie 01 40 15 68 00

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

Direction de l'animation  
de la recherche,  
des études et des statistiques  
<http://www.travail.gouv.fr>

**LES DOSSIERS  
DE LA DARES**

**Bilan de la politique  
de l'emploi en 2002**

Participation aux frais de facturation et de port,  
sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nbre	Total
17 €		4,95 €
<b>montant total à payer</b>		
1 euro = 6,55957 F		

Nom \_\_\_\_\_  
Prénom \_\_\_\_\_  
Profession \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Code postal \_\_\_\_\_  
Localité \_\_\_\_\_

Je règle

Par **chèque bancaire** ou postal  
à l'ordre de M. l'Agent comptable  
de la Documentation française

Par **carte bancaire**  
(date d'expiration     )

N°

Date \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

# T RAVAIL ET EMPLOI

N° 99  
Juillet  
2004

## International

- Le « profiling » des demandeurs d'emploi aux Pays-Bas
- L'emploi dans la restauration et l'hôtellerie en Nouvelle-Zélande
- Flexibilité négociée et relation d'emploi dans le secteur bancaire européen
- Les relations industrielles en Europe centrale et orientale

## Études

- L'identité professionnelle des cadres en question
- L'impact des outils de gestion sur le travail en « front-office »
- Définir les compétences : un enjeu pour l'emploi sportif



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

**15,70 €**

Abonnements  
pour 4 numéros/an :  
**France : 52,50 €**  
Europe : 56,70 €  
Dom-Tom et RP  
(HT, avion éco.) : 58,80 €  
Autres pays  
(HT, avion éco.) : 59,80 €  
Supplément avion rapide : 8,90 €

Abonnements :

### La Documentation française

124, rue Henri-Barbusse  
93308 Aubervilliers  
Téléphone : 01.40.15.70.00  
Télécopie : 01.40.15.68.00  
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

Vente au numéro :

**La librairie de  
la Documentation française**  
29, quai Voltaire  
75344 Paris Cedex 07  
Téléphone : 01.40.15.70.00



**bon de  
commande**  
à envoyer à

**La documentation  
Française**

124, rue Henri-Barbusse  
93308 Aubervilliers Cedex  
FRANCE  
Téléphone 01 40 15 70 00  
Télécopie 01 40 15 68 00

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)



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



<http://www.travail.gouv.fr>

**TRAVAIL  
ET EMPLOI**  
N° 99 - Juillet 2004

Participation aux frais de facturation et de port,  
sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nbre	Total
15,70 €		
<b>montant total à payer</b>		<b>495 €</b>

1 euro = 6,55957 F

Nom \_\_\_\_\_  
Prénom \_\_\_\_\_  
Profession \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Code postal \_\_\_\_\_  
Localité \_\_\_\_\_

Je règle

Par **chèque bancaire** ou postal  
à l'ordre de M. l'Agent comptable  
de la Documentation française

Par **carte bancaire**  
(date d'expiration     )

N°

Date

Signature