

Données sur l'emploi des seniors

**Population chez
les séniors.**



Emploi des seniors

Présentation

La situation des séniors dans la vie active est la suivante :

Une population active seniors en forte augmentation

Plus de 176 000 actifs sont comptabilisés dans le département de la Dordogne. Ce volume a légèrement diminué entre 2010 et 2015 (-0,1% pour +2,9% en Nouvelle-Aquitaine).

La baisse du nombre d'actifs concerne uniquement les moins de 55 ans (-4,5%) et principalement les 15 à 24 ans (-7,6%). En revanche, le nombre d'actifs seniors augmente fortement (+28,4% pour +27,7% en région), en lien avec le recul de l'âge légal de départ en retraite.

La structure par âge de la population active est très proche de celle de région, avec une faible surreprésentation des seniors (55-64 ans).

Sur le territoire du Grand Périgueux on comptabilise 7520 actifs de 55 à 64 ans, soit 16% des actifs. Le taux d'activité en moyenne sur le territoire est de 52%.

On constate chez les hommes (10,7%) de temps partiel et (25,6%) chez les femmes.

Représentation de la population / population active / population active occupée chez les séniors

Libellé géographique	Pop 55-64 ans en 2016 (princ)	Actifs 55-64 ans en 2016 (princ)	Actifs occupés 55- 64 ans en 2016 (princ)	Pop 55-64 ans Hommes en 2016 (princ)	Actifs 55-64 ans Hommes en 2016 (princ)	Actifs occupés 55-64 ans Hommes en 2016 (princ)	Pop 55-64 ans Femmes en 2016 (princ)	Actifs 55-64 ans Femmes en 2016 (princ)	Actifs occupés 55-64 ans Femmes en 2016 (princ)
Agonac	283	141	129	141	71	64	142	70	65
Annesse-et-Beaulieu	221	102	91	108	56	50	113	46	41
Antonne-et-Trigonant	181	92	80	86	42	34	95	50	46
Bassillac et Auberoche	669	308	286	335	161	151	333	147	135
Boulazac Isle Manoire	1514	754	690	722	364	331	792	391	358
Bourrou	20	10	10	8	5	5	12	5	5
Chalagnac	65	35	33	27	13	13	38	22	20
Champcevinel	481	262	252	237	127	123	243	135	129
Chancelade	719	357	325	342	149	134	377	208	191
La Chapelle-Gonaguet	157	70	65	82	34	29	75	36	36
Château-l'Évêque	344	164	149	175	95	89	169	69	60
Cornille	134	62	56	75	31	29	59	31	27
Coulounieix-Chamiers	1121	596	531	522	267	244	599	329	286
Coursac	314	168	155	156	85	73	158	84	82
Creysensac-et-Pissot	42	24	21	20	9	8	22	15	13
La Douze	150	78	60	78	42	32	72	36	28
Église-Neuve-de-Vergt	62	31	29	29	15	14	33	16	15
Escoire	111	62	59	61	31	30	50	30	28
Fouleix	47	28	26	21	16	15	26	11	10
Grun-Bordas	21	13	11	9	6	5	12	7	6
Lacropte	92	42	34	47	26	22	45	16	12
Manzac-sur-Vern	97	46	39	49	21	20	49	25	19

Définition : La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs.

Représentation de la population / population active / population active occupée chez les séniors

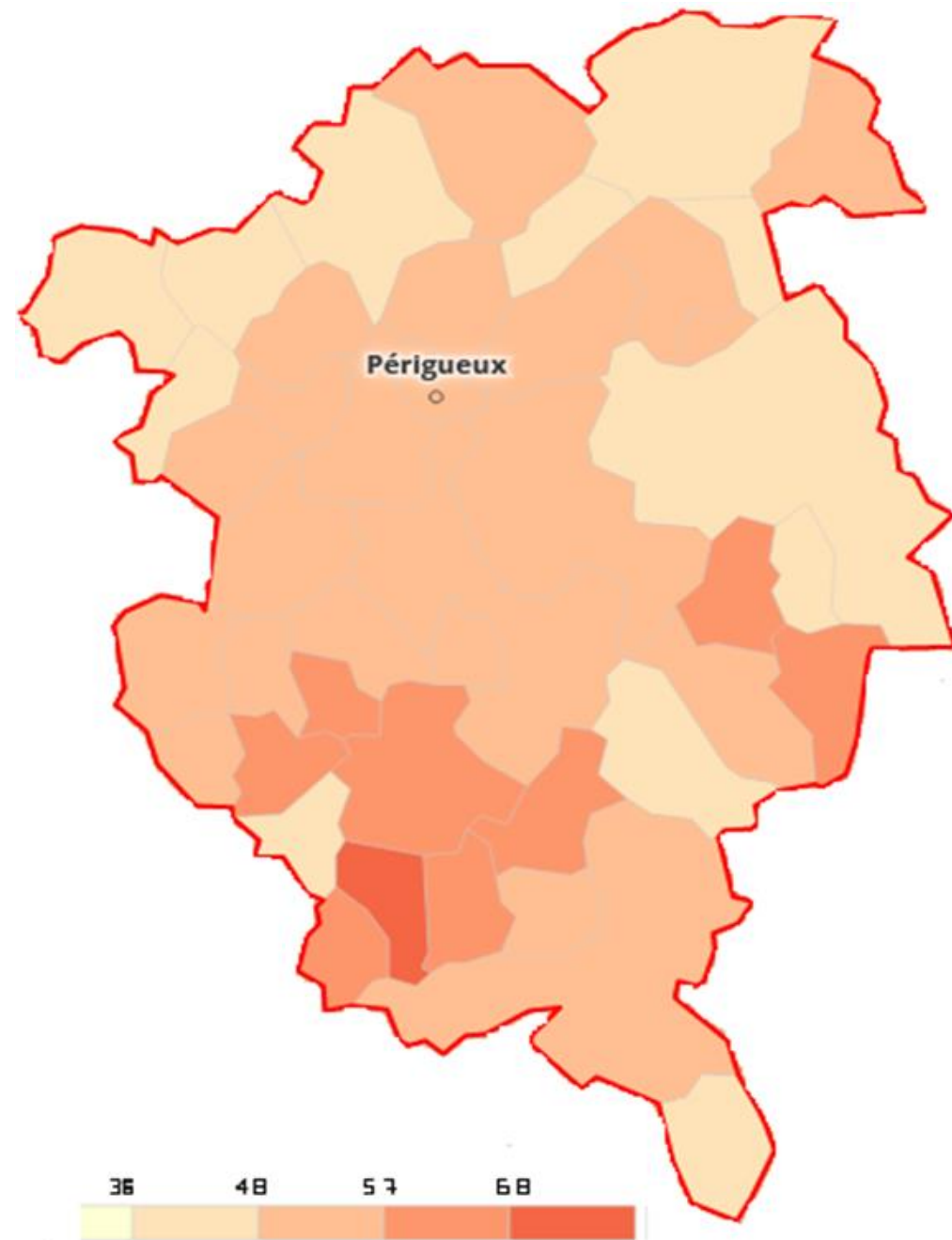
Libellé géographique	Pop 55-64 ans en 2016 (princ)	Actifs 55-64 ans en 2016 (princ)	Actifs occupés 55- 64 ans en 2016 (princ)	Pop 55-64 ans Hommes en 2016 (princ)	Actifs 55-64 ans Hommes en 2016 (princ)	Actifs occupés 55-64 ans Hommes en 2016 (princ)	Pop 55-64 ans Femmes en 2016 (princ)	Actifs 55-64 ans Femmes en 2016 (princ)	Actifs occupés 55-64 ans Femmes en 2016 (princ)
Marsac-sur-l'Isle	430	220	196	204	102	93	226	118	102
Mensignac	214	100	84	114	55	49	100	45	35
Sanilhac	705	379	356	357	188	181	348	190	175
Paunat	38	18	17	22	11	10	16	7	7
Périgueux	3444	1922	1681	1531	848	703	1913	1074	978
Razac-sur-l'Isle	298	142	127	149	67	61	149	75	66
Val de Louyre et Caudeau	261	134	114	135	71	62	126	63	52
Saint-Amand-de-Vergt	30	22	21	19	11	10	11	10	10
Saint-Crépin-d'Auberoche	54	26	23	30	15	13	24	10	10
Saint-Geyrac	37	24	22	21	14	12	16	10	10
Saint-Maime-de-Péreyrol	39	17	17	17	6	6	22	11	11
Saint-Michel-de-Villadeix	49	30	28	24	17	16	25	13	12
Saint-Paul-de-Serre	43	21	21	20	10	10	23	11	11
Saint-Pierre-de-Chignac	111	63	56	61	38	34	50	25	22
Salon	43	26	22	25	18	15	18	8	7
Sarliac-sur-l'Isle	142	63	61	66	28	27	76	34	33
Savignac-les-Églises	127	61	52	65	31	27	62	30	24
Sorges et Ligueux en Périgo	251	110	101	127	59	56	125	50	45
Trélissac	1046	541	499	455	246	231	590	295	268
Vergt	215	132	110	103	61	50	112	71	60
Veyrines-de-Vergt	50	25	24	24	12	11	26	12	12

**Le taux
d'activité chez
les séniors**



Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs), et l'ensemble de la population correspondante.

Le taux d'activité sur le territoire n'est pas très élevé, car sur la quasi-totalité des communes on constate que celui-ci ne dépasse pas 68%. On a une moyenne de 52% sur le territoire.




**Le chômage
chez les séniors**



Le chômage chez les seniors (+ de 50ans) sur le territoire du Grand Périgueux représente (27,3%) de la globalité des D.E..

Sur le second trimestre 2019 on constate une baisse de 0,9%. Sur 1 an on a une hausse de 3,7%.

Agonac	38	↘ 15,6%	↗ 5,60%	Bourrou			
Annesse et Beaulieu	28	↗ 12,0%	↘ 12,5%	Chalagnac	10	↗ 100,0%	↗ 42,9%
Antonne et Trigonant	23	→	↗ 21,1%	Creyssenssac et Pissot	10	↘ 23,1%	↘ 16,7%
Bassillac et Auberoche	92	↗ 7,00%	↗ 41,7%	Eglise Neuve de Vergt			
Boulazac-Isle-Manoire	203	↘ 1,00%	↗ 14,0%	Fouleix			
Champcevinel	37	↘ 17,8%	↘ 10,4%	Grun Bordas			
Chancelade	75	↗ 2,70%	↗ 8,70%	Lacropte	14	↘ 39,1%	↘ 36,4%
Château l'Evêque	40	↗ 5,30%	↗ 21,2%	St Amand de Vergt			
Cornille	14	↗ 100,0%	↗ 16,7%	St Maime de Péreyrol			
Coulounieix-Chamiers	198	→	↗ 4,80%	St Michel de Villadeix			
Coursac	39	↗ 8,30%	↗ 2,60%	St Paul de Serre			
La Douze	30	↘ 3,20%	↘ 3,20%	Salon			
Escoire	7	↘ 41,7%	→	Vergt	45	→	↘ 6,30%
La Chapelle Gonaguet	12	↗ 9,10%	↘ 33,3%	Veyrines de Vergt			
Marsac sur l'Isle	65	↘ 5,80%	↘ 3,00%	Paunat			
Mensignac	24	↗ 20,0%	↗ 9,10%	Manzac sur Vern	14	↘ 12,5%	↘ 12,5%
Sanilhac	87	↗ 1,20%	↘ 2,20%	Val de Louyre et Caudeau	47	↘ 4,10%	↗ 11,9%
Périgueux	850	↘ 0,10%	↗ 1,60%	Savignac les Eglises	23	↘ 8,00%	↗ 9,50%
Razac sur l'Isle	49	↗ 4,30%	↗ 25,6%	Sorges et Ligueux en Périgord	29	→	↗ 3,60%
Saint Crépin d'Auberoche							
Saint Geyrac							
Saint Pierre de Chignac	22	↗ 4,80%	→	TOTAL GRAND PERIGUEUX	2380	↘ 0,90%	↗ 3,70%
Sarliac sur l'Isle	17	↘ 26,1%	↘ 15,0%	TOTAL DORDOGNE	9941	↘ 2,60%	↗ 1,10%
Trélissac	131	↘ 0,80%	↗ 4,80%	TOTAL NOUVELLE AQUITAINE	131535	↘ 2,00%	↗ 1,20%



**Les mesures
d'embauches
pour les séniors**

L'État encourage l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors. La conclusion d'accords et de plan d'action seniors figurent dans les obligations des employeurs. Par ailleurs, des aides et des dispositifs existent pour les salariés privés d'emplois afin de faciliter leur (ré)insertion sur le marché du travail.

- **Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une [aide de l'État pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation](#).**
- **Le [contrat de professionnalisation](#) est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié qui permet à ce dernier d'acquérir – dans le cadre de la formation continue – une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. Ils concernent notamment les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).**
- **[Le contrat à durée déterminée "Senior" \(CDD Senior\)](#), est un CDD réservé à certaines personnes en fin de carrière et dont la durée est spécifiquement encadrée.**
- **Si un employeur embauche un demandeur d'emploi résidant dans l'un des quartiers éligibles aux [emplois francs](#) (en CDD ou CDI d'au moins 6 mois) avant le 31 décembre 2019, il peut bénéficier d'une aide financière.**

- Dans le cadre du [parcours emploi compétences](#), une aide financière est accordée aux employeurs. Il s'agit d'une aide à l'insertion professionnelle de la part de l'État. Variant entre 30 % et 60 % du Smic horaire brut, cette aide forfaitaire versée mensuellement est fixée par arrêté du Préfet de région
- Le bénéfice des [périodes de mise en situation en milieu professionnel \(PMSMP\)](#) est ouvert à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel personnalisé, quels que soient son statut, son âge ou le cadre de l'accompagnement.
- Le salarié privé d'emploi qui justifie d'une durée minimale d'affiliation au régime d'assurance chômage et qui recherche activement un emploi peut prétendre au bénéfice de [l'allocation d'aide au retour à l'emploi \(ARE\)](#). L'ARE permet à ceux qui sont sans travail et inscrits à Pôle emploi d'être indemnisés, à condition de ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite.
- Les demandeurs d'emploi qui ont épuisé leurs droits au chômage peuvent être indemnisés par l'État au titre du régime de solidarité et percevoir, sous certaines conditions, [l'allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](#).

Pour un salarié qui a cessé son activité professionnelle (rupture de son dernier contrat de travail), qui a atteint l'âge légal de la retraite (entre 60 et 62 ans selon l'année de naissance) et qui a demandé sa retraite avant d'entamer un nouveau contrat, le cumul d'une retraite avec le revenu d'une activité professionnelle est possible pour tous les retraités du régime général. En revanche, certaines règles sont à respecter.

Au même titre que les autres salariés privés d'emploi, les salariés seniors inscrits à Pôle emploi peuvent également bénéficier d'action de formation telles que la [préparation opérationnelle à l'emploi individuelle](#) - POEI ; la [préparation opérationnelle à l'emploi collective](#) - POEC ; [l'action de formation préalable au recrutement](#). Ils peuvent contacter leur conseiller Pôle emploi pour en savoir plus.

**Regard de
recruteurs sur
les séniors**



RECRUTEMENT

Si les recruteurs français montrent encore peu d'appétence pour les profils seniors, les évolutions réglementaires, démographiques et économiques les poussent à repenser leurs critères de sélection.

Un virage s'amorce lentement en faveur des profils plus matures

Aujourd'hui, les recruteurs embauchent plus facilement des jeunes cadres que des seniors :

Pourtant, un virage s'amorce lentement en faveur des profils plus matures. Trois causes expliquent cette évolution.

* **Réglementaire**, d'abord : L'allongement de la durée des cotisations pour la retraite repousse l'âge du départ, lequel ne peut plus être imposé aux collaborateurs et collaboratrices avant 70 ans.

* **La démographique** : la population française vieillit ; désormais, plus de quatre cadres en poste sur dix ont plus de 45 ans et un tiers des Français aura plus de 60 ans en 2026. Selon le Conseil d'orientation des retraites, d'ici la fin des années 2030, près de huit salariés de 50 à 64 ans sur dix sera en emploi.

* **Conjoncturelle** : pour continuer à recruter sur un marché de l'emploi particulièrement favorable aux cadres, et où les entreprises rencontrent de plus en plus de difficultés, mieux vaut élargir ses critères de sélection. Le regard des dirigeants d'entreprises commence ainsi à changer, d'autant que les cabinets de recrutement militent eux aussi pour une évolution vis-à-vis des cadres les plus expérimentés.

Quand expérience rime avec expertise

Selon une étude de l'Apec, c'est bel et bien cette expertise, née de l'expérience, qu'attendent les entreprises confrontées à des besoins urgents ou en plein développement : conquête de nouveaux marchés, commercialisation de nouveaux produits, implantation d'une nouvelle technologie, etc.

En recherche de profils opérationnels rapidement, les employeurs s'orientent vers des personnes ayant une bonne connaissance de l'environnement professionnel », souligne le document. Cette connaissance stratégique de l'activité et du marché, des différentes manières de faire aboutir un projet ou d'optimiser la relation client, se complète en outre fréquemment d'une grande familiarité avec les réseaux d'acteurs ou les circuits de décision. Pour avoir sans aucun doute fait face à des difficultés durant leurs expériences antérieures, les seniors se voient également crédités d'autres compétences essentielles :

- La capacité à gérer des projets et des situations imprévues,
- A anticiper les difficultés,
- A manager des équipes,
- A désamorcer les crises,
- A prendre de la distance
- A faire baisser le niveau de stress.

Si les recruteurs français montrent encore peu d'appétence pour les profils seniors, les évolutions réglementaires, démographiques et économiques les poussent à repenser leurs critères de sélection.

Une transmission efficace des savoirs

Utiles au développement de l'entreprise, les compétences des seniors s'avèrent tout autant indispensables au maintien de ses savoir-faire et de ses savoir-être.

Depuis quelques années, le service formation d'Enedis – ex-ERDF – s'appuie ainsi sur un pool de compagnons, tous volontaires, pour accompagner les apprenants tout au long de leur parcours. *Des pairs exerçant le même métier, mais forts d'une riche expérience. « Le compagnon a pour mission d'observer le jeune apprenant en situation de travail et le jeune apprenant a pour consigne de relater au compagnon ce qu'il a fait. Par ses questions en miroir, ce dernier est en mesure de lui montrer ce qui doit être amélioré. Qualifié de facilitateur par nos salariées, ce dispositif est très efficace. Il permet au jeune de devenir autonome et opérationnel beaucoup plus vite. Il est très valorisant pour le senior, distingué pour ses compétences. Il convient à tous les métiers, aux cadres comme aux non-cadres. »*

Autant d'atouts à prendre dorénavant en compte par les responsables des RH dans la gestion de leur pyramide des âges :

- Pour pérenniser les expertises,
- Rester en phase avec leur clientèle,
- Rassurer leurs partenaires mais aussi pour recruter ou mobiliser les bons profils au bon moment. Cependant, afin de bénéficier pleinement de la valeur ajoutée des seniors, déjà en poste ou dans le cadre d'un recrutement, les entreprises doivent lutter contre leur tendance à investir moins largement sur ces derniers, à moins les former, à renoncer à leur ouvrir des perspectives.

Un autre point de vue à adopter

De nombreuses initiatives, pourtant bien connues pour leurs effets mobilisateurs, sont ainsi encore trop peu mises en œuvre :

- Entretiens dédiés à la seconde partie de carrière pour aborder les conditions de travail et les projets, formations, pour devenir tuteur ou tutrice, reconnaissance salariale, gestion de projets importants, etc.
- « Au lieu de foncer tête baissée vers les stéréotypes liés à l'âge, dont celui de la baisse de motivation, il conviendrait d'interroger nos représentations. Loin d'être neutres, elles induisent un cadrage, elles participent à la construction du problème que l'on cherche à résoudre

Ce que dit la loi sur la discrimination sur l'âge

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison de [...] son âge. »

« Il est interdit de faire publier [...] ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offre d'emploi [...] comportant la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi ».

Réf. : art. L. 1132-1 et L. 5331-2 du Code du travail et art. 225-1 du Code pénal.

Ce qui est interdit par la loi

Toutes les limites d'âge (maximum/minimum), fourchettes d'âge ou formules telles que « de préférence de tel âge », « tel âge environ », « recherche directeur général de 30 à 40 ans », « 28/30 ans environ », « 50 ans mini », « la quarantaine environ », « avoir plus de 45 ans ».

L'utilisation des termes « junior » et « senior ». Les termes « junior/senior » ne sont autorisés que s'ils sont rapportés à un niveau d'expérience dans un poste mais sans connexion avec l'âge du candidat recherché. Il convient de privilégier les mentions « débutant » ou « expérimenté ».

Source : Apec, [Cadre juridique de la diffusion de l'offre d'emploi sur apec.fr](http://Cadre%20juridique%20de%20la%20diffusion%20de%20l'offre%20d'emploi%20sur%20apec.fr),

Les PME sont très accueillantes avec les séniors

Les petites et moyennes entreprises sont très ouvertes aux quinquagénaires, beaucoup plus que les grandes entreprises. En effet, les grands groupes préfèrent recruter des juniors, qui seront formés dans l'entreprise, alors que les PME qui demandent généralement des formations moins poussées et les départs sont moins anticipés, sont plus ouvertes aux séniors.

Les métiers de la production

Tant pour diriger un site de production ou manager une chaîne de fabrication, les séniors sont plutôt appréciés dans ce type de métier. En effet, il faut avoir une véritable expérience pour se confier à ce type de projet, c'est pourquoi les 45-60 ans sont des choix privilégiés pour ces entreprises.

Distribution et commerce

La distribution et le commerce s'ouvrent aux séniors, peut-être dû à la loi de Financement de la sécurité sociale dont nous avons parlé dans notre article « [Obligation des entreprises d'avoir des employés séniors](#) ». Décathlon s'est engagé à recruter 120 séniors et plus d'ici 2013, la moitié en CDI.

Le groupe Casino a annoncé qu'il voulait embaucher 500 collaborateurs parmi les séniors sur la période 2010-2012. Ikea revendique quant à elle, 17% de salariés séniors. Les opticiens, quant à eux, ont recruté des quinquagénaires pour conseiller leur clientèle de la même tranche d'âge.

Le BTP, pour les séniors ?

Le marché du BTP est bien reparti en 2011, et avec des échéances très courtes, les entreprises de BTP n'ont pas forcément le temps de former beaucoup de jeunes, l'expérience est donc privilégiée. Que ce soit en tant que conducteur de travaux, coordonnateur ou chef de chantier, ingénieur en construction, les séniors peuvent trouver un emploi dans ce secteur.

L'expertise comptable

Que ce soit dans les PME ou dans les grands groupes, les comptables, qui contrôlent par exemple la gestion de la paie sont de bons secteurs pour les séniors, car avec leurs expériences ils sont souvent mieux rémunérés que les juniors, et sont donc préférés à ceux-ci.

Les séniors, franchisés ?

Les séniors sont des choix privilégiés pour les entreprises qui cherchent à ouvrir de nouvelles enseignes, car les séniors ont tous d'abord, l'expérience, ils sont prêts à changer de vie, et souvent ils disposent d'un capital de départ pour lancer leur affaire.

Les secteurs qui recrutent des séniors.