



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

LES SÉNIORS, EMPLOI ET CHÔMAGE

Sommaire

P.2 Un quart des demandeurs d'emploi sont des seniors. Plus de chômage de longue durée chez les seniors.

P.3 La part des 50-54 ans est la plus forte

P.4 Un ICDC défavorable chez les seniors.

P.5 La moitié des seniors déclarent au moins un frein périphérique à l'emploi – PIX EMPLOI pour y remédier

P.6 Une part importante des formations en lien avec le développement personnel

P.7 Les seniors possèdent un taux de retour à l'emploi suite à formation inférieur à celui des moins de 50 ans

P.8 Les seniors exercent plus leur métier dans le tertiaire non marchand – un fort dynamisme dans le recrutement des seniors.

P.9 Les reprises d'emploi des demandeurs d'emploi progressent

L'essentiel

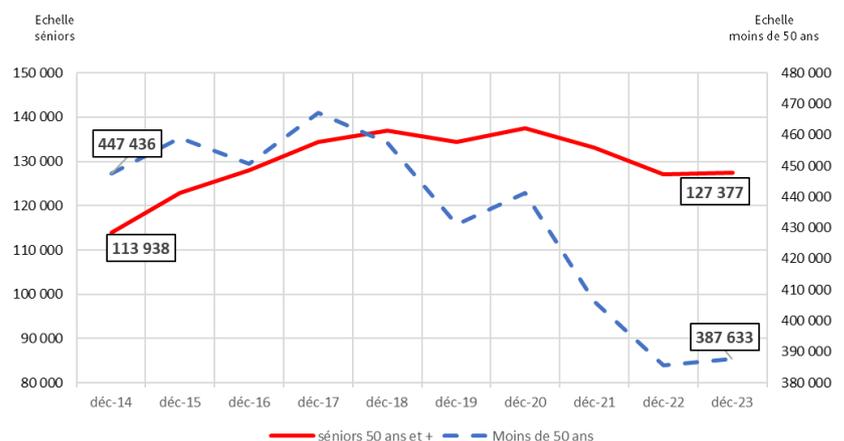
L'emploi et le chômage des seniors en Hauts-de-France représentent une dimension cruciale de la dynamique économique régionale. Face au vieillissement de la population et à l'allongement de la vie professionnelle, la question de l'insertion professionnelle des travailleurs seniors devient une préoccupation centrale. La région Hauts-de-France connaît un vieillissement de sa population, avec une proportion croissante de personnes âgées de 50 ans et plus. Cette tendance démographique a des répercussions significatives sur le marché du travail, créant un besoin pressant de comprendre les dynamiques spécifiques entourant le chômage des seniors.

A chaque réforme des retraites, seul l'effet mécanique du recul de l'âge de départ à la retraite amorcé dans les années 1990 semble jouer sur le taux d'emploi des actifs de plus de 55 ans. Depuis 2008, selon l'INSEE, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 70 ans a progressé partout en France métropolitaine. Cependant, la région des Hauts-de-France enregistre la hausse la moins forte : +5,4 points contre +6,5 points au niveau national. Le taux d'emploi des personnes âgées entre 55 et 59 ans est passé de 48,3 % en 2008 à 65,1 % en 2019. La dernière réforme reculant l'âge de départ à la retraite à 64 ans espère résoudre en partie cette problématique devenue structurelle, avec pour solution de faciliter le retour à l'emploi des seniors.

Matthieu REUILLARD
Chargé d'études statistiques

GRAPHIQUE 1 :

VOLUME DE DEMANDEURS D'EMPLOI (CAT ABC) PAR ÂGE EN HAUTS-DE-FRANCE DE DECEMBRE 2014 A DECEMBRE 2023



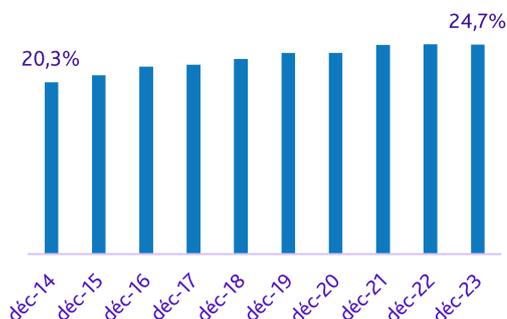
Source : France Travail – STMT Données CVS

127 377
Seniors de 50 ans et plus
sont comptabilisés dans la
liste des demandeurs
d'emploi à fin décembre 2023
+0,3% sur 1 an

UN QUART DES DEMANDEURS D'EMPLOI ONT 50 ANS OU PLUS

GRAPHIQUE 2 :

PART DES SENIORS DANS LA DEFM
FIN DÉCEMBRE 2023 – cat ABC



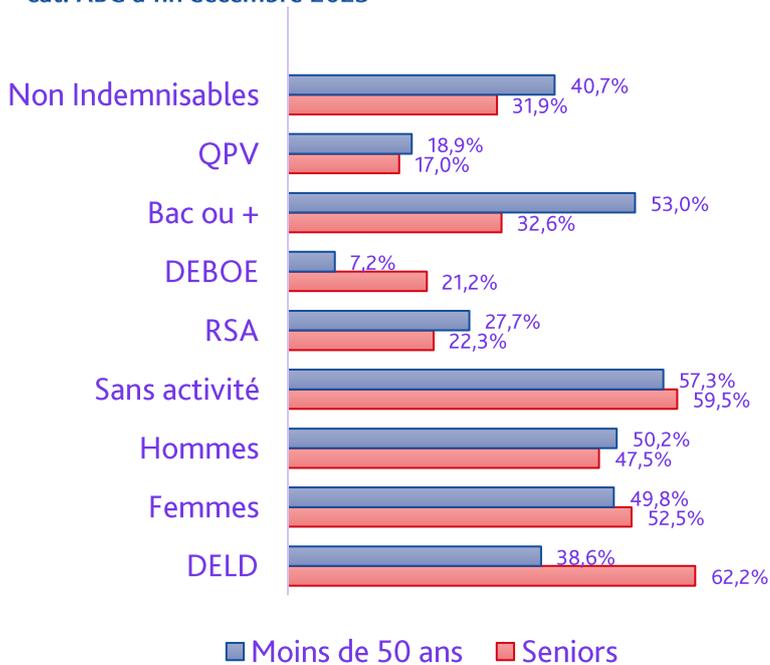
A fin décembre 2023, près de 25% des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (cat ABC) sont âgés de 50 ans ou plus. Cette part a progressé de 4,4 points par rapport à fin 2014 et semble relativement se stabiliser à près de 25% depuis 2021. Ces évolutions sont en lien avec la hausse de la DEFM ABC des seniors avec en parallèle la baisse des moins de 50 ans (cf graphique 1) : +11,8% entre 2014 et 2023 pour les seniors, contre -13,4% pour la DEFM ABC de moins de 50 ans. La disparition de la Dispense de Recherche d'Emploi (DRE) peut expliquer également l'évolution croissante du nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (cf encadré 1).

Source : France Travail – STMT Données CVS

PLUS DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ CHEZ LES SENIORS

GRAPHIQUE 3 :

PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI SÉNIORS
cat. ABC à fin décembre 2023



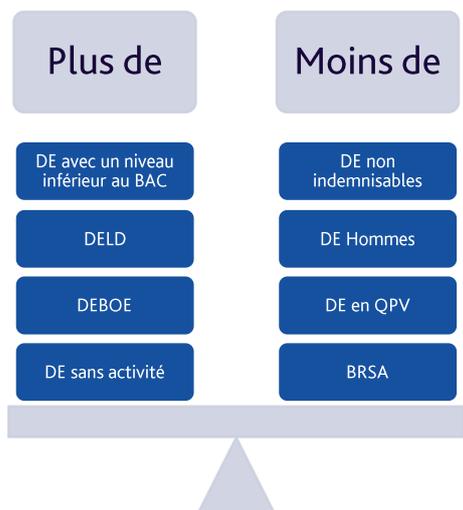
Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans affichent un niveau de formation inférieur à ceux de moins de 50 ans : près d' 1/3 des seniors ont au moins un niveau bac contre plus de la moitié pour les moins de 50 ans.

Les seniors accusent également un taux beaucoup plus élevé de Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (DELD) : 62,2% des seniors sont inscrits depuis 1 an ou plus à France Travail à fin décembre 2023, contre 38,6% pour les moins de 50 ans.

Si la répartition homme/femme est plutôt équilibrée pour les moins de 50 ans (50,2% d'hommes), on retrouve une majorité de femmes chez les seniors : 52,5% de femmes contre 47,5% d'hommes.

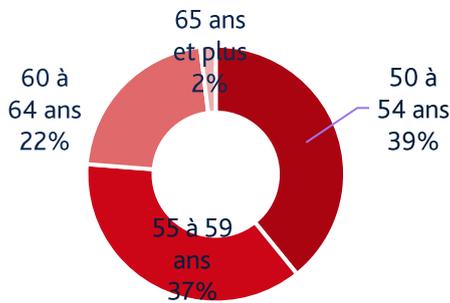
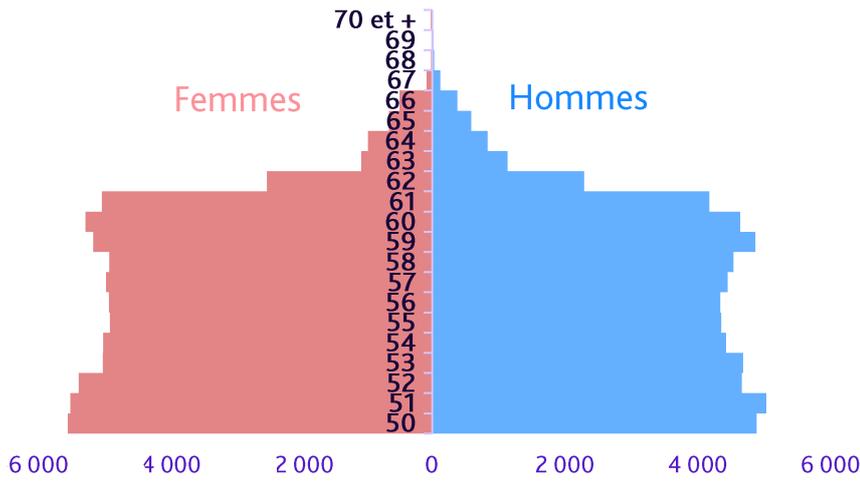
Par ailleurs, les demandeurs d'emploi de plus 50 ans sont moins présents en Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) : 17,0% contre 18,9% pour les moins de 50 ans. Ils sont également relativement moins bénéficiaires du RSA : 22,3% contre 27,7% pour les moins de 50 ans.

La part des demandeurs d'emploi Bénéficiaires d'une Obligation d'Emploi (reconnaissance d'un handicap) est de 14 points plus forte chez les seniors que pour les moins de 50 ans et se situe ainsi à 21,2% chez les 50 ans et plus.



Source : France Travail – STMT Données brutes

GRAPHIQUES 4 :
PYRAMIDE DES ÂGES ET RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE
FIN DÉCEMBRE 2023 – cat ABC



La répartition par tranche d'âge des demandeurs d'emploi seniors montre que les 50 à 54 ans sont majoritaires (39%). Ceux âgés de 55 à 59 ans représentent 37% des seniors.

Les 60 ans et plus représentent un peu moins d'1/4 des 50 ans et plus, en sachant que les 65 ans et plus ne sont que 2% de la totalité des seniors.

Lorsque l'on analyse la pyramide des âges, on note un « décrochage » du nombre de demandeurs d'emploi dès 62 ans, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes (un nombre divisé quasiment par 2 de 61 à 62 ans) : Les femmes de 61 ans sont 4 981 tandis que celles âgées de 62 ans ne sont plus que 2 494. Chez les hommes, nous passons de 4 179 demandeurs d'emploi âgés de 61 ans à 2 289 âgés de 62 ans.

À 63 ans, les femmes ne sont plus que 1 070 et les hommes 1 136.

ENCADRÉ N° 1

POUR ALLER PLUS LOIN

LA DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI (DRE), MISE EN PLACE DE 1984 À 2012

Qu'est-ce-que c'est ?

Le code du travail stipule qu'un demandeur d'emploi doit, entre autres obligations, rechercher activement un emploi. La dispense de recherche d'emploi (DRE) est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi âgé de 55 ans ou plus d'être dispensé de cette recherche, sous certaines conditions. Il sort alors des listes de France Travail et n'est plus comptabilisé comme demandeur d'emploi.

Pour qui ?

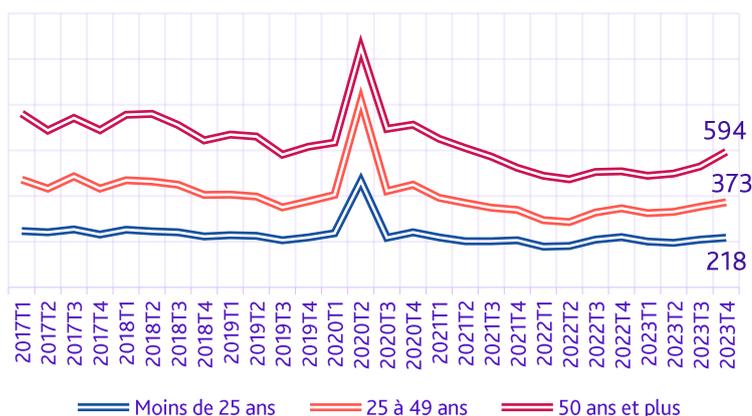
- à partir de 55 ans : les demandeurs d'emploi qui perçoivent une allocation de l'assurance chômage, dès lors qu'ils justifient de 160 trimestres de cotisation au titre du régime de base de l'assurance vieillesse, les bénéficiaires d'une allocation au titre du régime de solidarité, et ceux ne recevant aucune indemnisation.
- à partir de 57 ans et demi : tous les allocataires du régime d'assurance chômage. - quel que soit leur âge : les bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite.

Quand a-t-elle été mise en place et quelles sont les conséquences de sa suppression ?

Le principe de la dispense de recherche d'emploi a été mis en place en mars 1984. La loi a programmé la disparition de ce régime de tolérance depuis l'année 2012. La condition d'âge de 57 ans et demi est passée à 58 ans en 2009, puis à 59 ans en 2010, puis à 60 ans en 2011, avant la suppression du dispositif en 2012. Depuis cette date, le régime de dispense de recherche d'emploi pour les seniors n'existe donc plus. Les seniors au chômage sont donc soumis aux mêmes obligations que les autres demandeurs d'emploi, notamment en ce qui concerne le refus des offres raisonnables d'emploi. La fin de ce dispositif a ainsi entraîné mécaniquement une hausse du nombre de demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus à partir de 2012.

SI LA CONJONCTURE RÉGIONALE SE MAINTENAIT, LES SENIORS RESTERAIENT PLUS LONGTEMPS AU CHÔMAGE QUE LES MOINS DE 50 ANS

GRAPHIQUE 5 :
L'ICDC EN JOURS PAR TRANCHE D'ÂGE



Nous avons vu que les seniors restaient plus longtemps inscrits à France Travail que les moins de 50 ans (62% contre 39%). Mais ce chiffre nous donne une situation passée des demandeurs d'emploi. Un autre indicateur permet d'avoir une vision plus prédictive, il s'agit de l'ICDC l'Indicateur Conjoncturelle de Durée au Chômage.

Cet indicateur consiste à évaluer la durée moyenne de chômage d'une cohorte fictive de demandeurs d'emploi qui connaîtraient durant toute leur période de chômage les mêmes conditions sur le marché du travail que celles du trimestre considéré.

A fin décembre 2023, si la conjoncture régionale du 4e trimestre 2023 se maintenait, un demandeur d'emploi de plus de 50 ans resterait en moyenne 594 jours consécutifs au chômage (soit 19,5 mois) contre 359 en moyenne tous âges confondus. Les seniors accusent 234 jours de plus que la moyenne tous âges et 376 de plus par rapport aux moins de 25 ans. L'ICDC des seniors a néanmoins fortement diminué par rapport à fin 2017 (-96 jours) mais a progressé de 86 jours sur un an.

Source : France Travail – STMT Données brutes

38% DES SENIORS INSCRITS À FRANCE TRAVAIL CONCENTRÉS SUR 10 MÉTIERS À FIN DÉCEMBRE 2023

Un peu moins d'un tiers des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus recherchent un emploi dans les métiers des services à la personne (31% contre 19% pour les moins de 50 ans), comme nettoyage de locaux, assistance auprès d'enfants ou services domestiques qui regroupent à eux trois 21% des métiers recherchés par les seniors. Les métiers dits de supports à l'entreprise représentent ensuite 13% des métiers recherchés (contre 11% pour les moins de 50 ans), où l'on retrouve notamment le secrétariat, l'accueil et renseignements ou les opérations administratives. Le Transport et logistique est moins représenté chez les seniors que chez les moins de 50 ans: 11% contre 15% chez les moins de 50 ans. On retrouve néanmoins le magasinage et préparation de commandes en 5e position des métiers les plus recherchés (3%).

TABLEAU 1 :
PRINCIPAUX MÉTIERS RECHERCHÉS
PAR LES SENIORS +50 ANS

	Séniors +50 ans	Part des Séniors +50 ans	Part des Moins de 50 ans
K2204 - NETTOYAGE DE LOCAUX	10 623	8%	4%
K1303 - ASSISTANCE AUPRÈS D'ENFANTS	9 624	8%	4%
K1304 - SERVICES DOMESTIQUES	6 023	5%	2%
A1203 - AMÉNAGEMENT ET ENTRETIEN DES ESPACES VERTS	4 018	3%	2%
N1103 - MAGASINAGE ET PRÉPARATION DE COMMANDES	3 762	3%	6%
M1607 - SECRÉTARIAT	3 257	3%	2%
I1203 - MAINTENANCE DES BÂTIMENTS ET DES LOCAUX	3 249	3%	1%
M1601 - ACCUEIL ET RENSEIGNEMENTS	2 693	2%	1%
M1602 - OPÉRATIONS ADMINISTRATIVES	2 510	2%	1%
K1302 - ASSISTANCE AUPRÈS D'ADULTES	2 471	2%	2%

Source : France Travail – STMT Données brutes

LA MOITIÉ DES SÉNIORS DÉCLARENT AU MOINS UN FREIN PÉRIPHÉRIQUE

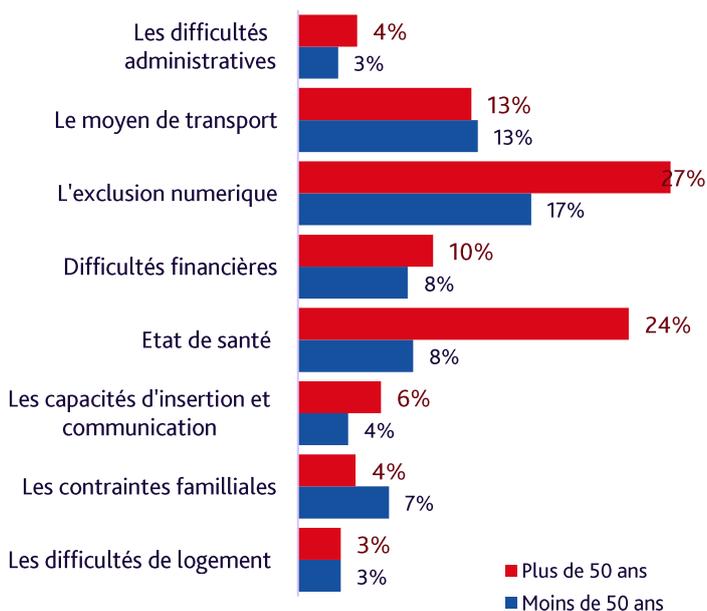
50% des séniors à la recherche d'un emploi déclarent au moins un frein périphérique, une part supérieure de 13 points à celle observée pour les personnes âgées de moins de 50 ans.

Les freins sociaux traduisent les difficultés dites « périphériques » à l'emploi, non professionnelles, liées à des facteurs externes au marché du travail. Ils peuvent empêcher ou freiner le retour à l'emploi d'un demandeur d'emploi ou son plein engagement dans son parcours de recherche d'emploi. Ceux-là peuvent s'ajouter à des difficultés professionnelles.

Deux freins périphériques à l'emploi majeurs se dégagent pour les séniors : l'exclusion numérique (27% des séniors soit 10 points de plus que pour les moins de 50 ans) contre laquelle France Travail s'engage (cf encadré 2), et l'état de santé (24% soit 16 points de plus que pour les moins de 50 ans) que l'on peut mettre en lien notamment avec les 21% des demandeurs d'emploi séniors qui sont Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) contre 7% chez les moins de 50 ans.

Clé de lecture : 4% des demandeurs d'emploi séniors déclarent des difficultés administratives comme frein périphérique contre 3% pour les personnes âgées de moins de 50 ans. (un demandeur d'emploi peut présenter plusieurs freins)

GRAPHIQUE 6 :
PROPORTION DE DEMANDEURS D'EMPLOI PAR FREIN PERIPHERIQUE à fin décembre 2023 – cat. ABC



Source : France Travail – STMT Données brutes

L'INCLUSION NUMÉRIQUE : UN AXE STRATÉGIQUE ESSENTIEL POUR FRANCE TRAVAIL

50% des seniors ont eu accès au test PIX EMPLOI (cf. encadré n°2). 19,5% ont rempli ce test à 100% (16,1% pour les moins de 50 ans) et ont ainsi pu être orienté vers un accompagnement et des services adaptés.

28% des séniors qui ont rempli ce test ont un score inférieur à 50% et ne maîtrisent donc pas ou peu l'outil numérique (en lien avec le frein périphérique – cf graphique 6). 41% ont un score supérieur à 80% et maîtrisent le numérique, inférieur aux moins de 50 ans : 67%.

TABLEAU 2 :

Résultats du test PIX EMPLOI	Part des Seniors	Part des Moins de 50 ans
Score inférieur à 50 %	28%	8%
Score entre 50% et 80%	31%	25%
Score supérieur à 80%	41%	67%

ENCADRÉ N°2

France TRAVAIL Mobilise l'offre de service numérique

Dans un contexte où 75 % des emplois requièrent la maîtrise des compétences numériques de base, être exclu du numérique revient de facto à réduire les chances du demandeur d'emploi de retrouver un emploi.

FRANCE TRAVAIL met en place des services pour acquérir et développer des compétences numériques et, à cette fin :

- détecte rapidement les publics en difficulté sur le numérique afin de les aider dans leurs démarches avec PIX EMPLOI
- propose des services adaptés aux besoins de ces publics pour leur permettre de progresser et d'accélérer leur retour à l'emploi



Score <50%

Le DE ne maîtrise pas ou peu l'outil numérique : besoin d'être formé aux compétences numériques de base

- Orientation vers les partenaires de la médiation numérique repérables via la carte des lieux ressources numériques des Hauts de France
- L'AFC Compétences Numériques Socles : Certification PIX

Score 50-80%

Le DE a une maîtrise de base de l'outil numérique, mais manque d'aisance : besoin de s'approprier nos services en ligne

- **Promotion : des ateliers conseil**
 - C05 Découvrir et m'approprier les services francetravail.fr
 - C06 Réussir mes échanges avec FRANCE TRAVAIL
 - C07 Mobiliser mes services numériques FRANCE TRAVAIL

Score >80%

Le DE maîtrise l'outil numérique : besoin de connaître nos services en ligne pour les mobiliser en autonomie

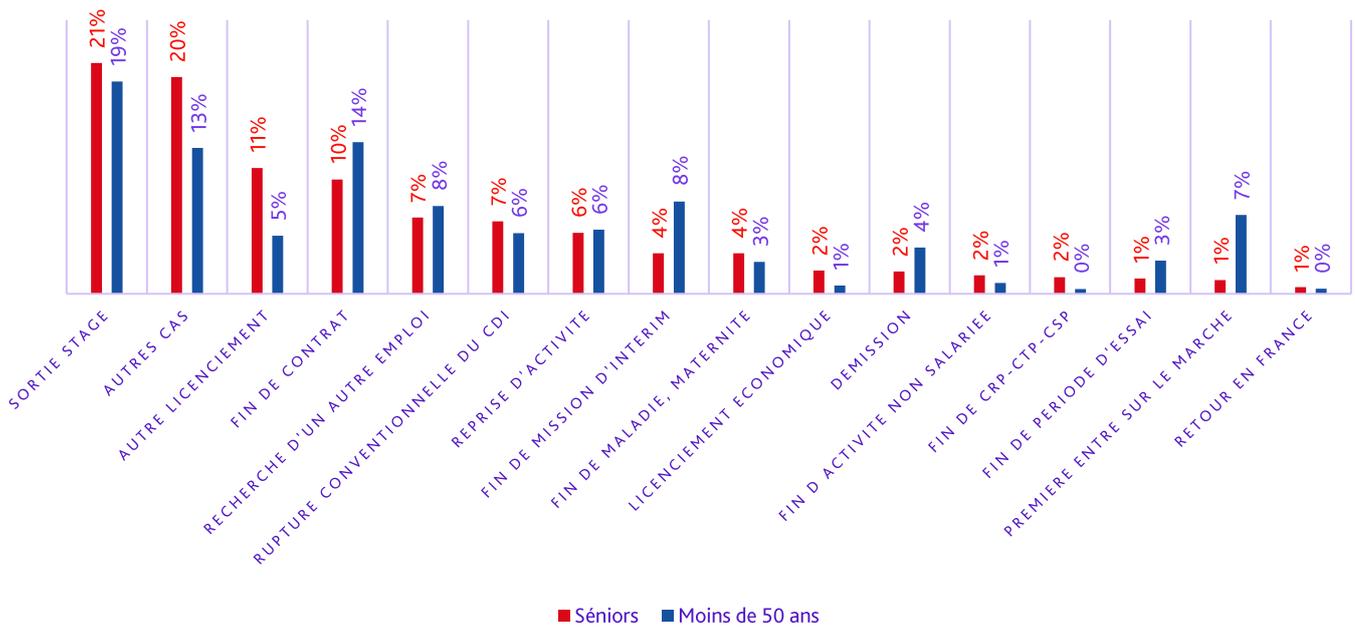
- **Promotion :**
 - De l'atelier conseil Valoriser mon profil sur les réseaux sociaux

LA SORTIE DE STAGE EST LA PREMIÈRE ENTRÉE À FRANCE TRAVAIL

GRAPHIQUE 7 :

LES MOTIFS D'ENTRÉE À FRANCE TRAVAIL

à fin décembre 2023 – cat. ABC Données brutes



Source : France Travail – STMT Données brutes

A fin décembre 2023, le premier motif d'entrée des demandeurs d'emploi séniors est la sortie de stage (21% contre 19% pour les moins de 50 ans), alors qu'ils ne sont que 14% des entrées en formation de la région (cf partie sur les entrées en formation). Le taux de retour à l'emploi des séniors étant inférieur aux moins de 50 ans, ce motif apparaît donc en premier dans les entrées (cf partie sur les entrées en formation).

Les autres cas représentent un cinquième des entrées soit 7 points de plus que les moins de 50 ans. Les entrées suite à un autre licenciement sont 6 points plus élevée chez les séniors que pour les moins de 50 ans. En revanche, les entrées pour fin de contrat (10% contre 14%) et les fins de mission d'intérim (4% contre 8%) sont moins présentes chez les séniors que chez les moins de 50 ans.

UNE PART IMPORTANTE DES FORMATIONS EN LIEN AVEC LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL CHEZ LES SENIORS

En 2023, 17 271 entrées en formation profitent à des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans, soit 14,3% des formations débutées en région durant cette période.

TABLEAU 2 :

RÉPARTITION DES ENTRÉES EN FORMATION SELON L'OBJECTIF DE FORMATION

Par objectif de formation	Séniors	Part des Seniors
Certification	6 811	39%
Professionnalisation	985	6%
Pré-qualification	381	2%
Adaptation poste travail (AFPR- POE)	884	5%
Remise à niveau, savoirs de base, initiation	2 183	13%
Mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel	2 612	15%
Perfectionnement, élargissement des compétences	2 538	15%
Formation à la création d'entreprise	657	4%
Autres	220	1%

Les entrées en formation pour objectif de certification sont les plus nombreuses et concentrent 39% de l'ensemble des entrées en formation des séniors de 50 ans et plus (cf. tableau 2), soit 9 points de moins que pour les moins de 50 ans (48%).

Les entrées en formation pour objectif de mobilisation, aide à l'élaboration d'un projet professionnel et perfectionnement, élargissement des compétences représentent chacune 15% de l'ensemble des entrées, soit respectivement 5 et 3 points de plus que pour les moins de 50 ans.

Source : France Travail – Données brutes

CHIFFRES 1 :

LE TOP 5 DES PRINCIPAUX CHAMPS DE FORMATION LES PLUS PRÉSENTS

30%

Développement personnel : **5 171** formations

➤ Mise à niveau et Orientation professionnelle

12%

Transport : **2 008** formations

➤ Conduite auto et Transport en commun routier

8%

Manutention : **1 389** formations

➤ Engin chantier et Magasinage

4%

Langues : **734** formations

➤ Anglais et langues

4%

Gestion organisations : **677** formations

➤ Création d'entreprise et gestion d'organisations

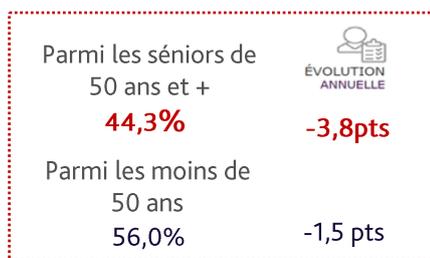
Source : France Travail – Données brutes

Les dix premiers champs de formation concentrent près de trois quarts (72%) des entrées en formation. Plus précisément, cinq champs regroupent plus de la moitié des entrées en formation (58%) : le développement personnel (30%), le transport (12%), la manutention (8%), les langues (4%) et la Gestion organisations (4%).

La particularité dans la formation des séniors est la part très importante du développement personnel : 30% alors que celle-ci n'est que de 16% chez les moins de 50 ans.

Le transport chez les moins de 50 ans est 4 points supérieur aux séniors avec 16%.

LES SÉNIORS POSSÈDENT UN TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI SIX MOIS APRÈS LA FIN D'UNE FORMATION INFÉRIEUR AUX MOINS DE 50 ANS.



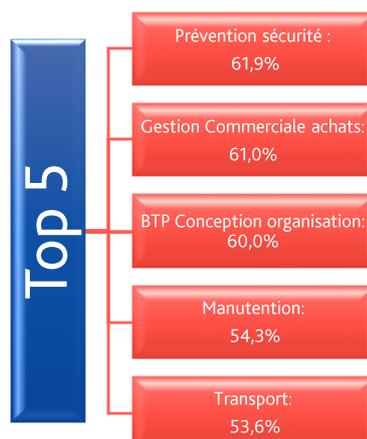
Entre juillet 2022 et juin 2023, les séniors sont 44% à retrouver un emploi 6 mois après la fin de leur formation. Ce chiffre est en baisse de 3,8 points sur un an. Il est également inférieur de 11,7 points au taux des moins de 50 ans.

Source : France Travail–Acooss/MSA – sortants de formation de juillet 2022 à juin 2023

CHIFFRES 2 :

LE TOP 5 DES CHAMPS DE FORMATION AVEC LES PLUS FORTS TAUX DE RETOUR À L'EMPLOI

*AYANT AU MOINS 60 DEMANDEURS D'EMPLOI SORTIS DE FORMATION SUR L'ANNÉE



Entre juillet 2022 et juin 2023, c'est dans le champ de formation de la prévention sécurité que le taux de retour à l'emploi 6 mois après la fin de formation des séniors est le plus élevé : 61,9% (plus fort chez les moins de 50 ans: 69,1%).

La gestion commerciale achats arrive en seconde position avec 61,0% contre 72,1% pour les moins de 50 ans.

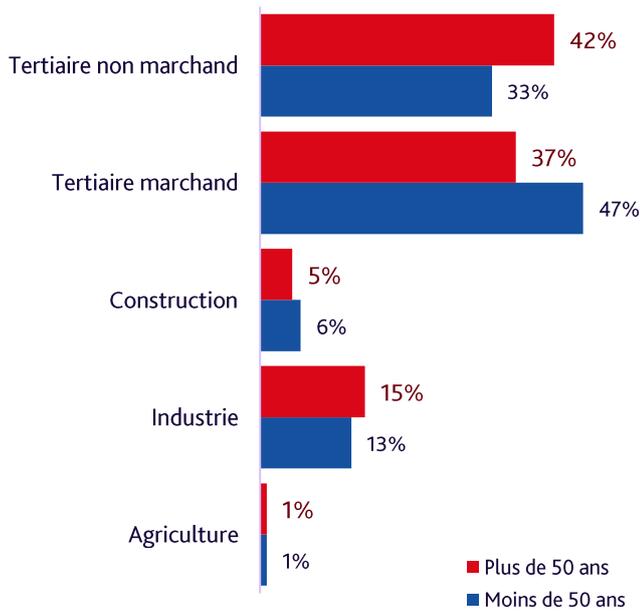
Le BTP conception organisation arrive en troisième position avec 60,0%, mais inférieur au taux des moins de 50 ans : 65,9%.

Presque 6 points d'écart ensuite pour la manutention avec 54,3% (59,9% pour les moins de 50 ans) puis le transport se trouve en 5e position : 53,6% (62,5% pour les moins de 50 ans).

A noter que le développement personnel, qui est le champ de formation le plus présent chez les séniors, accuse un taux de retour à l'emploi assez faible : 21,9% (il l'est relativement également chez les moins de 50 ans : 38,9%).

LES SÉNIORS EXERCENT LEUR MÉTIER PRINCIPALEMENT DANS LE TERTIAIRE NON MARCHAND

GRAPHIQUE 8 :
L'EMPLOI SALARIÉ à fin 2020



Source : Insee – Données CVS

On enregistre à fin 2020 588 644 salariés de 50 ans ou plus en Hauts-de-France, sur un ensemble de 2 073 408 salariés dans la région. Les séniors représentent ainsi 28,4% des salariés de la région.

42% des personnes de 50 ans ou plus travaillent dans le secteur non marchand (sécurité des biens et des personnes, justice et bénévolat notamment avec les administrations publiques, l'enseignement, la santé humaine ou les actions sociales), soit 9 points de plus que les moins de 50 ans. Cela représente 249 551 emplois. Le tertiaire marchand (commerce, activités financières, assurances, restauration, immobilier, information, communication ...) est à l'inverse sous-représenté chez les séniors par rapport aux moins de 50 ans : 37% soit 10 points de moins que les moins de 50 ans. Cela représente 217 203 salariés. La construction avec 27 168 salariés de plus de 50 ans représente 5% des emplois, contre 6% chez les moins de 50 ans.

L'industrie est plus présente chez les séniors avec 15% des salariés contre 13%, soit 88 907 salariés.

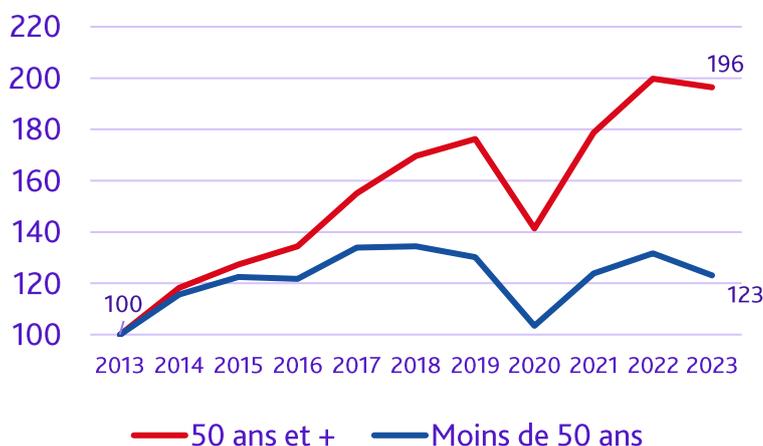
Enfin, 5 815 salariés de plus de 50 ans travaillent dans l'agriculture, soit 1% des emplois chez les séniors, comme pour les moins de 50 ans.

UN DYNAMISME DES RECRUTEMENTS ENTRE 2019 ET 2023 POUR LES SÉNIORS CONTRAIREMENT AUX MOINS DE 50 ANS

661 065 recrutements ont été enregistrés sur l'année 2023 pour les séniors. Si ce nombre accuse une légère baisse annuelle (-1,7%), celle-ci est plus prononcée chez les moins de 50 ans : -6,5%. Un fort dynamisme des recrutements est néanmoins à noter entre 2019 (dernière année avant covid) et 2023 : +11,5% pour les séniors, contre -5,5% pour les moins de 50 ans. Ce dynamisme est encore plus fort sur 10 ans : +96% pour les séniors contre +23% pour les moins de 50 ans.

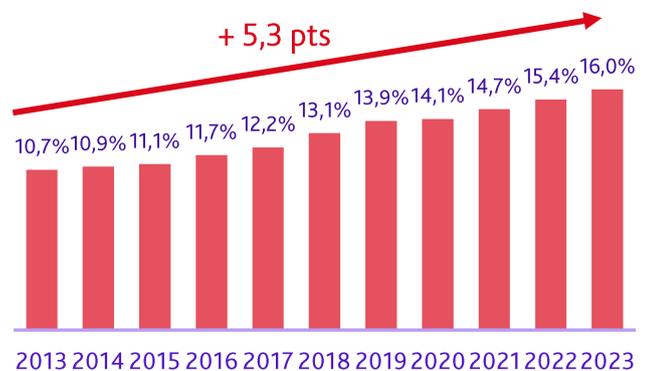
La part des recrutements des seniors dans les recrutements totaux a ainsi fortement augmenté en 10 ans : +5,3 points passant de 10,7% en 2013 à 16,0% en 2023.

GRAPHIQUE 9 :
EVOLUTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS
Base 100 année 2013

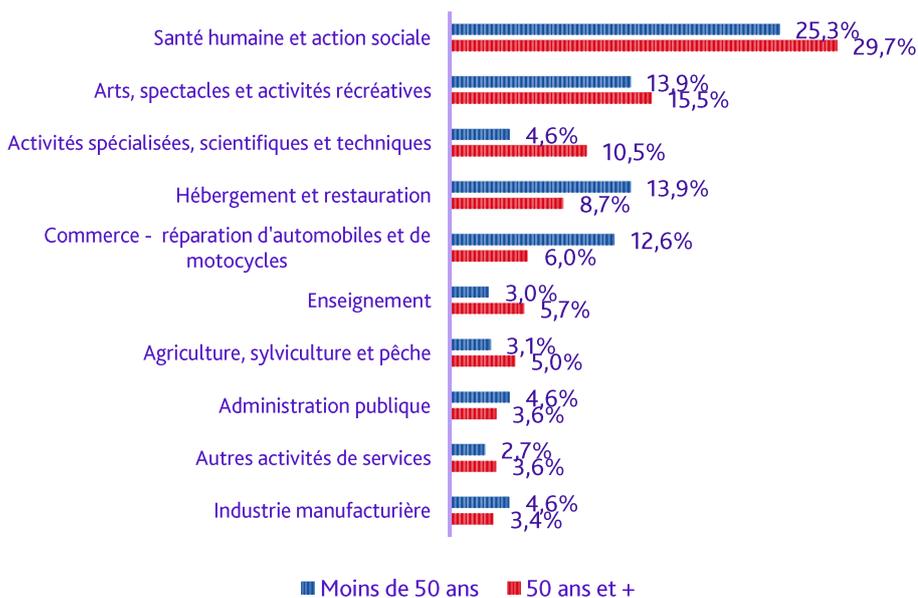


Source : URSSAF – DPAE - Données brutes

GRAPHIQUE 10:
PART DES DPAE SÉNIORS DANS LES DPAE
TOTALES



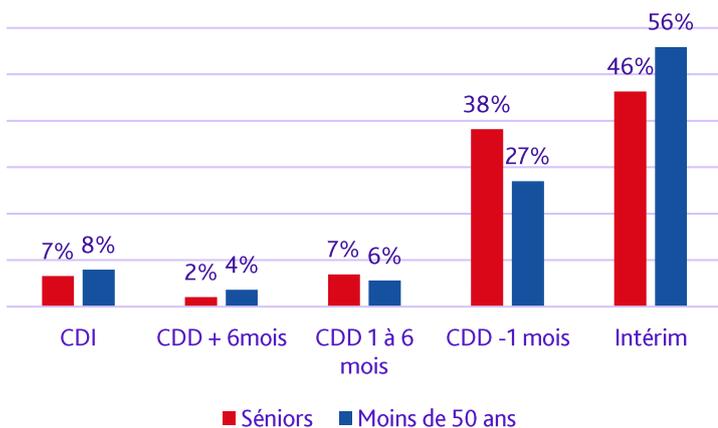
**GRAPHIQUE 11 :
TOP 10 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES DANS
LES RECRUTEMENTS EN 2023 (HORS INTÉRIM)**



Source : URSSAF – DPAAE - Données brutes

La santé humaine et action sociale est le secteur où les seniors connaissent le plus d'embauches avec près de 3 embauches sur 10. Il est supérieur de 4,4 points à la part des moins de 50 ans. Les arts, spectacles et activités récréatives sont également surreprésentés et arrivent en 2e position. Les activités spécialisées, scientifiques et techniques représentent 10,5% des recrutements des seniors contre 4,6% chez les moins de 50 ans. A contrario, l'hébergement-restauration qui arrive en 4e position est sous-représenté par rapport aux moins de 50 ans : 8,7% contre 13,9%, ainsi que le commerce – réparation d'automobiles et de motocycles : 6,0% contre 12,6%.

**GRAPHIQUE 12 :
PART DES TYPES DE CONTRAT DANS LES RECRUTEMENTS
EN 2023**



Source : URSSAF – DPAAE - Données brutes

Les contrats intérimaires sont les contrats les plus utilisés chez les seniors: 46% des recrutements se font par ce type de contrat mais cette part est supérieure de 10 points chez les moins de 50 ans (56%). Les CDD de moins d'1 mois sont à l'inverse plus présents chez les seniors que chez les moins de 50 ans: 38% contre 27% soit 11 points de plus. Les CDD de 1 à 6 mois représentent 7% des recrutements, soit 1 point de plus que pour les moins de 50 ans. Les contrats durables sont moins représentés chez les seniors que chez les moins de 50 ans : 9% contre 12%.

ENCADRÉ N° 3

LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE 50 ANS ET PLUS PROFITENT DE L'EMBELLIE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

En 2023, près de 56 000 demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus, inscrits en catégories A ou B, ont accédé à un emploi d'un mois ou plus. Par rapport à 2018, ce chiffre est en hausse de 13,0% contre une baisse de 8,5% pour les moins de 50 ans.

Les seniors représentent ainsi 15,7% des retours à l'emploi, soit une part en hausse continue depuis 2018 (+2,6 points).

LES SÉNIORS RESTENT UN PUBLIC FRAGILE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En conclusion, si on note un dynamisme certain au niveau des recrutements pour les séniors (+11,5% pour les séniors, contre -5,5% pour les moins de 50 ans entre 2019 et 2023), la part des demandeurs d'emploi séniors a progressé parallèlement sur cette même période (+1 point) pour atteindre près de 25% de la demande d'emploi totale. Les reprises d'emploi des demandeurs d'emploi ont également progressé, mais c'est insuffisant pour absorber la hausse croissante des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Si la conjoncture du 4e trimestre 2023 se maintenait, un sénior resterait environ 3 fois plus longtemps au chômage qu'un jeune de moins de 25 ans. Deux freins périphériques à l'emploi des séniors ralentissent également le retour à l'emploi: l'état de santé mais surtout l'exclusion numérique qui sont deux contraintes fortes à l'emploi des séniors. Enfin, la formation des séniors connaît également certaines limites, notamment le retour à l'emploi suite à fin de formation, car avec seulement 44,3% de taux de retour à l'emploi pour les séniors contre 56,0% pour les moins de 50 ans, les séniors semblent plus en difficulté. La nature des formations (30% des séniors contre 16% pour les moins de 50 ans suivent des formations en lien avec le développement personnel pour un taux de retour à l'emploi de 22% seulement) peut expliquer le taux moyen relativement bas.

SOURCES ET MÉTHODES

DEMANDE D'EMPLOI SÉNIORS : Demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus inscrits à France Travail en fin de mois

CATEGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI :

- Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois) ;
- Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois).

ACTIVITE REDUITE : demandeurs d'emploi en catégories B ou C

DELD : demandeurs d'emploi de longue durée : l'ancienneté du dépôt de la demande est égale ou supérieure à 1 an.

RSA : Revenu de Solidarité Active

QPV : Quartier Prioritaire de la politique de la Ville

OBLIGATION D'EMPLOI : Demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi, les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, les victimes d'accidents du travail ou maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, les anciens militaires, avec une pension militaire d'invalidité, et les titulaires de la carte d'invalidité.

LES OBJECTIFS DE FORMATION :

- **Certification** : cette catégorie comprend l'ensemble des formations sanctionnées par le passage d'une certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle).
- **Professionnalisation** : les objectifs des formations professionnalisantes sont très proches de ceux des formations certifiantes professionnelles, mais elles ne donnent lieu à aucun diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP.
- **Préqualification** : cette catégorie comprend les formations qui préparent à l'entrée dans toute formation qualifiante (i.e. certifiante ou professionnalisante), quel que soit le niveau.
- **Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation** : il s'agit là de stages de remise à niveau ou d'initiation à des compétences ou techniques transversales à une large gamme de métiers.
- **Mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel** : cette catégorie rassemble l'ensemble des stages visant à analyser les perspectives d'orientation des stagiaires en tenant compte de leurs motivations, de leurs capacités professionnelles, ainsi que des difficultés sociales qu'ils ont éventuellement rencontrées.
- **Perfectionnement, élargissement des compétences** : les formations de cette catégorie s'adressent à un public de personnes déjà opérationnelles dans leur activité professionnelle occupée ou recherchée, mais qui désirent approfondir leurs compétences ou acquérir des compétences supplémentaires.

TAUX D'ACCES A L'EMPLOI 6 MOIS APRES LA FIN DE FORMATION :

Le champ du taux d'accès à l'emploi est celui des demandeurs d'emploi sortis d'une formation au cours des 12 mois glissants de juillet 2022 à juin 2023.

L'accès à l'emploi correspond aux situations suivantes : présence d'une DPAE pour un emploi de 1 mois ou plus, changement de catégorie d'inscription manifestant un accès à l'emploi (bascule en catégorie E ou bascule en catégorie C sans retour en catégories A ou B le mois suivant), sortie des listes pour reprise d'emploi déclarée.

Le taux d'accès à l'emploi est le rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi répondant aux critères ci-dessus et le total des demandeurs d'emploi sortis de formation.

LA MESURE DU NOMBRE DE REPRISES D'EMPLOI :

Les informations présentées dans le système d'information de Pôle emploi ne suffisent pas, à elles seules, à repérer correctement l'ensemble des retours à l'emploi des demandeurs d'emploi. En effet, certains demandeurs d'emploi retrouvant un emploi cessent d'actualiser leur inscription et sortent ainsi des listes, sans pour autant déclarer à Pôle emploi la reprise d'emploi. L'enquête trimestrielle réalisée par Pôle emploi et la DARES sur les sortants des listes montre ainsi qu'environ la moitié des sortants pour défaut d'actualisation, et un tiers des sortants pour radiation administrative (le plus souvent après une non-réponse à la convocation), sont en fait des sorties pour reprise d'emploi.

Les DPAE n'étant pas exhaustives, le nombre de reprises d'emploi est construit en complétant l'information contenue dans les DPAE par d'autres informations disponibles dans les fichiers de Pôle emploi. Seuls les retours à l'emploi pour une durée supérieure ou égale à un mois sont pris en compte. Le nombre de reprises d'emploi pour le mois M est ainsi mesuré comme le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A et B au cours du mois M-1 qui :

- ont une DPAE de plus d'un mois (CDI ou CDD de plus d'un mois) au cours du mois M, ou M+1 (sans être inscrit en catégories A ou B en M) ;

- ou sont repérés comme reprenant un emploi de plus d'un mois au cours du mois M parce qu'ils :

- sont sortis des listes pour reprise d'emploi déclarée au cours du mois M ;

- ont basculé en catégorie C (pour les bascules associées à une DPAE d'emploi intérimaire) au cours du mois M sans revenir en catégories A ou B au cours du mois M+1, dès lors qu'ils n'exerçaient pas plus de 70 heures d'activité réduite au cours du mois M-1 (Ce seuil de 70h vise à délimiter la prise en compte de passages de catégorie B en catégorie C dus à une légère augmentation de la durée travaillée d'un mois à l'autre dans un même emploi) ;

- ont basculé en catégorie E au cours du mois M ;

- ont basculé en catégorie C au cours du mois M sans revenir en catégories A ou B au cours du mois M+1, dès lors qu'ils n'exerçaient pas plus de 70 heures d'activité réduite au cours du mois M-1 ;

- sont entrés en AFPR ou en POE individuelle, ces actions étant conditionnelles à un engagement de recrutement.

L'ensemble de ces règles est appliqué de façon à éviter tout double compte (reprise d'emploi durable mesurée deux mois successifs pour une même reprise d'emploi). De plus, lorsque la reprise d'emploi est repérée par une sortie des listes pour reprise d'emploi déclarée, ou une bascule en catégorie C ou E, elle n'est pas prise en compte lorsqu'elle est associée à une DPAE de moins d'un mois.

Cet indicateur permet ainsi d'approcher précisément le nombre de reprises d'emploi à partir de données administratives, disponibles rapidement et sur un champ exhaustif.

L'EMPLOI SALARIE (source INSEE-URSSAF) :

Les Estimations d'emploi constituent la source de référence pour le suivi conjoncturel de l'emploi. Elles mesurent, annuellement l'emploi au lieu de travail en Hauts-de-France. Elles sont issues d'une synthèse de plusieurs sources statistiques d'origine administrative. Ces sources s'appuient sur les déclarations sociales réalisées par les employeurs et les travailleurs indépendants. Tout emploi déclaré dans les données administratives y est comptabilisé.

LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE (DPAE, source URSSAF) :

Les données sur les effectifs salariés permettent de suivre l'évolution des stocks d'emplois. En complément, l'Urssaf exploite les données sur les déclarations d'embauche, qui permettent de disposer d'une vision de l'emploi en termes de flux.

Le suivi statistique des déclarations d'embauche s'appuie sur les données issues de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). La DPAE doit être réalisée au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche. Il s'agit donc d'une formalité préalable à l'embauche qui, de ce fait, traduit une intention d'embauche à très court terme. On estime globalement que l'embauche est effective pour plus de 95% des DPAE déclarées.

Les données statistiques sur les déclarations d'embauche portent sur l'ensemble des activités concurrentielles (hors entreprises affiliées à la Mutualité sociale agricole (MSA)) et le secteur public pour ce qui concerne les non-fonctionnaires. Les embauches classées dans le secteur public sont celles déclarées par les établissements de catégorie juridique « Personne morale et organisme soumis au droit administratif » suivant la nomenclature de SIRENE®. Ces établissements appartiennent principalement aux secteurs de l'administration publique, de l'éducation, des activités pour la santé humaine, de l'action sociale et hébergement médico-social.