

## UN NOMBRE IMPORTANT DE SENIORS CONCENTRÉS DANS QUELQUES MÉTIERS



Agents d'entretien, enseignants, employés administratifs et cadres de la fonction publique, aides à domicile, agriculteurs, conducteurs, cadres, médecins, intermédiaires du commerce sont les professions où les plus de 50 ans sont les plus présents. L'expérience professionnelle y est valorisée, contrairement à d'autres où une sous-représentation des seniors perdure, comme les ingénieurs informatiques, les professionnels de l'action culturelle et sportive, les employés de l'hôtellerie-restauration, les coiffeurs ou les vendeurs.

Les stéréotypes sur les seniors, qu'ils soient positifs (fidélité, conscience professionnelle, disponibilité, savoir-faire) ou négatifs (faible adaptabilité au changement, manque de mobilité, difficulté à supporter l'intensité du travail, santé plus fragile) ont un impact différencié sur les recrutements par secteur d'activité. Ces stéréotypes jouent en faveur des employés de maison, des ouvriers agricoles ou des attachés commerciaux par exemple et en défaveur des métiers à *turn-over* élevé, comme les ouvriers non qualifiés du bâtiment ou de la manutention, traduisant ainsi les difficultés des seniors à se maintenir dans l'emploi ou à être recrutés.

**5%** des salariés de plus de 50 ans ont une ancienneté en entreprise inférieure à un an, contre **10%** parmi les 30-49 ans



Le marché du travail des seniors se caractérise par des flux d'entrées en entreprise assez ténus. Les chances de retrouver un poste pour les demandeurs d'emploi sont beaucoup plus faibles après 55 ans.

## DES ENJEUX DIFFÉRENTS SELON LES MÉTIERS EN 2022



**+1,5 million de seniors en 2022 par rapport à 2012. Ils représenteraient 30% de la population active, contre 27% dix ans auparavant**

20  
22

Le rapport  
*Les métiers en 2022*  
(Prospective des métiers  
et qualifications)  
est disponible sur  
[strategie.gouv.fr](http://strategie.gouv.fr)



Les perspectives de l'emploi à horizon 2022 ne sont pas globalement favorables aux métiers les plus occupés par les seniors. L'enjeu sera donc d'augmenter leur nombre dans ceux offrant les progressions d'effectifs les plus dynamiques, comme l'informatique ou la recherche-développement. Cela nécessitera des politiques volontaristes de recrutement ou de maintien dans l'emploi, notamment par des accords d'entreprise ou de branche. Dans les secteurs de l'informatique, de la vente ou de l'hôtellerie-restauration, leur présence pourrait être accrue dans des fonctions qui bénéficieraient de leur expérience professionnelle.

Dans les métiers touchés par les destructions d'emplois, à l'instar des ouvriers, des reconversions professionnelles seront à envisager pour une partie des salariés en milieu ou fin de carrière. De même, les métiers marqués par des évolutions technologiques ou organisationnelles (banque et assurance, médecine...) devraient renforcer l'accès à la formation continue pour que les compétences professionnelles mises à jour permettent le maintien dans l'emploi. La question des fins de carrière des ouvriers et employés peu qualifiés touchés par des problèmes de santé se posera avec plus d'acuité ; des politiques de prévention de l'usure au travail pourraient utilement être déployées.