

## PROJET ATTLAS - CBE Béthune

### Thème l'emploi des SENIORS

#### synthèse de l'atelier du 25 septembre 2008 et du groupe préparatoire

#### Participants

---

D. DILLY (ARACT) – M. BURLET (ANACT) – V.MANDINAUD (ANACT) – A. PAUL (ANPE) – B. DUBARRE (FO) – C. WAUBAN (MEDEF) – C. GRAVELAINE (Trésorier du CBE) – M.SIMON (AGEFOS PME) – S. COQUERELLE (CBE de Béthune) – M. MARTEL (CBE de Béthune) – A. THIBAUT (CBE de Béthune) – H.PARIS (Cité publique)

#### Cadre et objectif de la réunion

---

Partant du constat d'un vieillissement important de la population conjugué à un sous-emploi des travailleurs les plus âgés, la démarche ATTLAS expérimentée dans cet atelier a pour objectif de contribuer à mieux percevoir ce qui fait problème concernant l'emploi des seniors dans différents contextes locaux, et en retour à mieux comprendre comment les contextes locaux configurent les problèmes.

L'hypothèse avancée dans cet atelier est que le territoire, situé entre le niveau macro et le niveau micro, peut être une échelle pertinente pour élaborer tout à la fois :

- une vision partagée par des acteurs occupant des rôles et des positions variés dans le territoire ; et disposant de points de vue et de connaissances initiales hétérogènes,
- des perspectives d'action impliquant ces acteurs.

La démarche ATTLAS conçue dans cette perspective, consiste, à la base, à rapprocher des données statistiques issues de diverses sources grâce à un outil de cartographie dynamiques. Cet outil permet ainsi d'observer les situations, d'identifier des phénomènes et, en stimulant la contributions des participants, d'initier une démarche de diagnostic partagé appuyé non seulement sur des chiffres mais aussi sur des savoirs locaux.

L'exercice consiste à formuler collectivement des questions que les participants décident de travailler conjointement, en vue d'une compréhension commune des problèmes en tant qu'ils sont à la fois à débattre et à résoudre.

La démarche est donc résolument maïeutique, et les participants sont mis à contribution pour commenter et instruire une série de questions par leurs analyses et commentaires des cartes projetées.

#### Contenu de la réunion

---

La problématique de départ consistait à tenter de saisir les enjeux du maintien dans l'emploi des seniors à partir d'une approche croisée de la démographie du travail et de la demande d'emploi.

**Finalité** : Observer la demande d'emploi pour anticiper les sorties des seniors, en analysant la démographie des secteurs pourvoyeurs de demande d'emploi. On regarde les processus de sorties à partir des sorties prématurées. On regarde l'intérieur à partir de l'extérieur. Ce faisant, au moins 2 types de pistes d'actions se dégagent :

1. éviter qu'ils ne sortent en améliorant les conditions de travail et d'employabilité. ;
2. pour ceux qui sont sortis, identifier des secteurs potentiellement attractifs et intéressés, ou pour le moins les parcours plus difficiles.

L'atelier s'est déroulé en 3 temps :

- Un temps consacré à la présentation d'éléments de contextualisation qui permettront de dessiner une trame de fond sur laquelle se déroulent les phénomènes que l'on cherche à analyser
- Un temps d'analyse de la démographie du travail et des conditions d'emploi des seniors. Où sont-ils ? Observe-t-on des phénomènes de sortie prématurée de l'emploi ? Comment et pourquoi ?
- Un temps d'analyse de la demande d'emploi des seniors : Qui sont-ils ? d'où viennent-ils ?

Ces trois temps devant déboucher sur une série de question qu'il s'agira d'approfondir lors du deuxième atelier.

### Rappel de la définition du senior :

Si la définition varie en fonction de la problématique et de ce que l'on cherche, on considère ici comme seniors les salariés compris entre 45 ans et + conformément à notre volonté d'anticiper et de travailler sur les départs prématurés.

**Conseil pratiques :** au début du texte, des indications notées en rouge vous permettront de vous familiariser avec les propriétés interactives des cartes. Ces indications ne seront pas renouvelées dans la suite du texte.

## Premier Temps Éléments de contexte

Afin de mieux situer la suite de travaux, on s'attache d'abord à présenter le contexte à partir d'une sélection de variable qui proposent une représentation contrastée du territoire, à une échelle fine (ici la commune) qui permet de localiser précisément les établissements, de caractériser les milieux urbains ou au contraire de faible densité, ou encore de montrer par exemple le poids de telle ou telle grande entreprise.

### approche communale



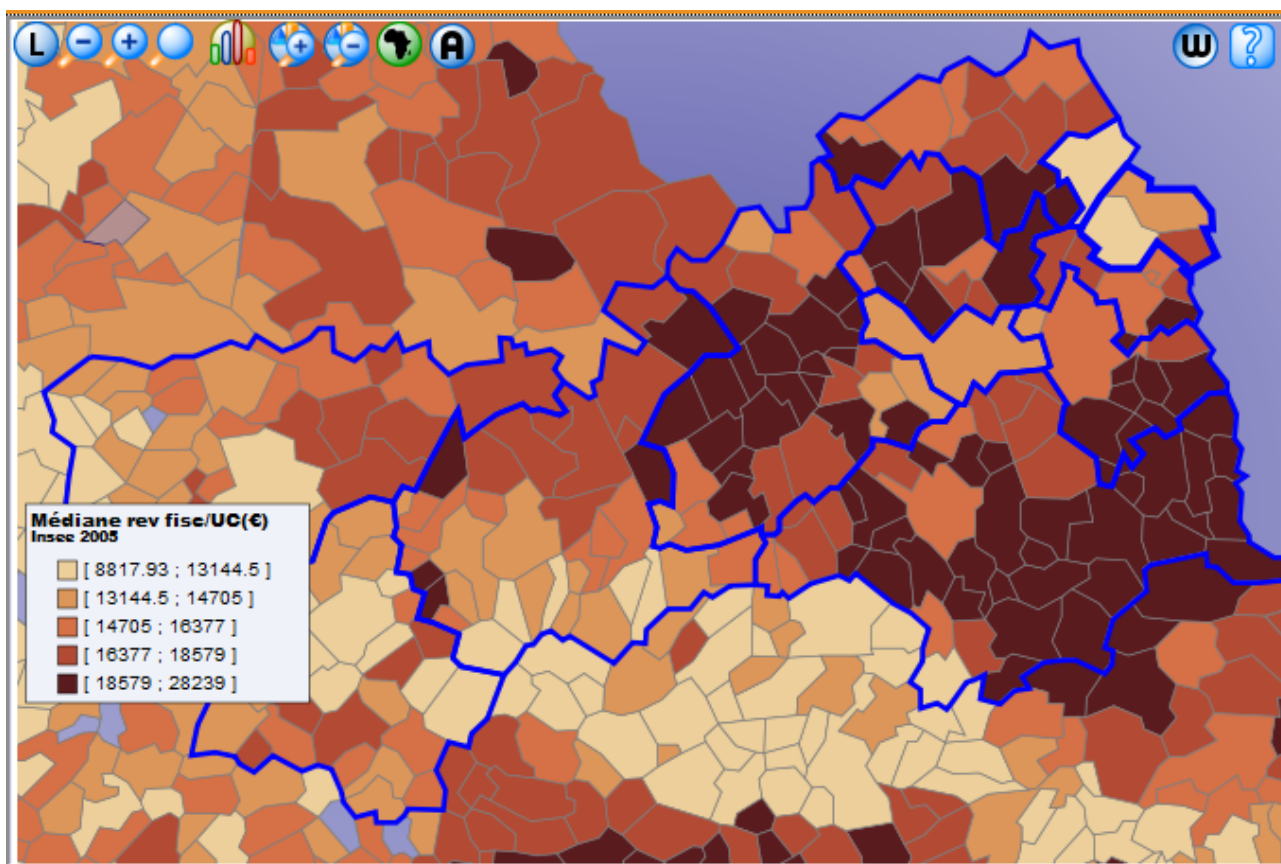
Lille Bethune communes

Deux indicateurs ont été retenus pour présenter les contrastes parmi les plus marquants sur le territoire environnant l'arrondissement de Béthune: un indicateur relatif à la population résidente (le revenus par unité de consommation) et un indicateur relatif à la population salariée sur le lieu de travail (le salaire horaire moyen).



Médiane des revenus fiscaux annuels par Unité de consommation

(2005 *Population résidente* )



(en cinq classes d'effectifs égaux)

Cet indicateur donne un aperçu des différentiels de revenus qui structurent la région. Nos trois territoire d'étude de l'arrondissement de Béthune ( en bleu à l'ouest de la carte) apparaissent parmi les territoires les

moins aisés. On note aussi un effet couronne remarquable autour de l'agglomération lilloise, elle même située en position médiane sur le plan des revenus des habitants. Roubaix et Tourcoing en revanche apparaissent particulièrement fragilisés.

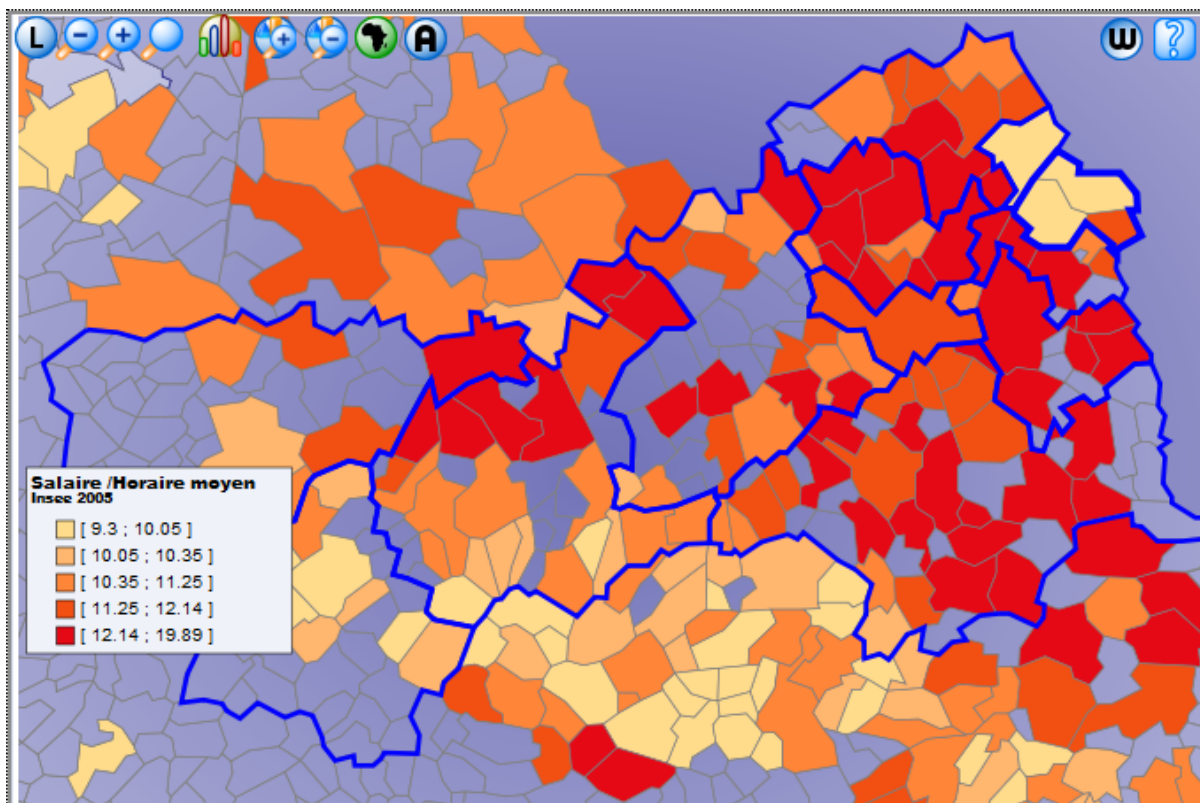


### Salaire net horaire moyen

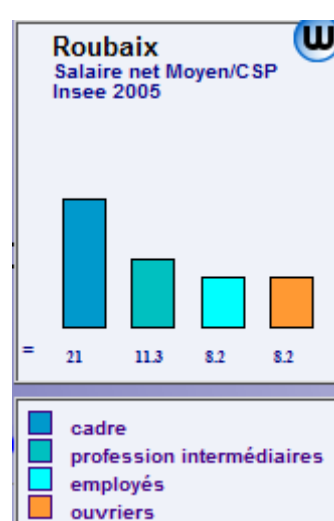
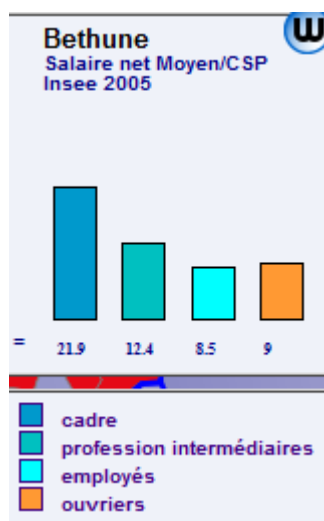
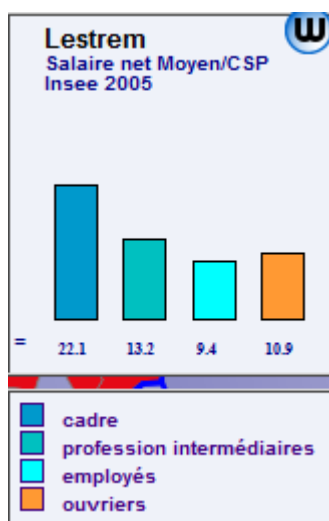
(Population au lieu de travail)

( graphique encadré : salaire net moyen/CSP : *cliquez sur les différents aires de la carte pour voir les histogrammes*)

NB Les zones lacunaires en bleu sont frappées du secret statistiques.(note 1 en bas de page)



On note sur cette carte aussi des écarts saisissants dans les salaires horaires dans la région. Comme dans le cas de revenus des ménages, l'arrondissement de bethune apparaît très en retrait par rapport à la région de Lille et alentours.



Pour appréhender l'impact des écarts de salaires horaire il faut noter que 1 euros d'écart de salaire net horaire représente près de 150 euros d'écart en salaire net mensuel.

### Réaction des participants (extraits):

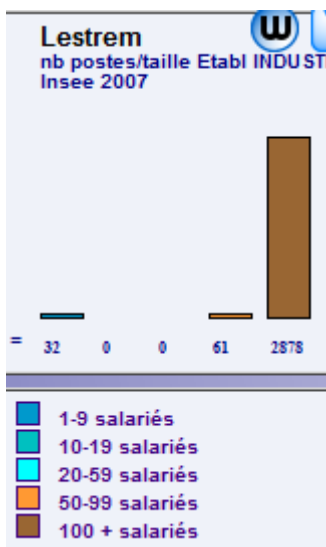
*Benoît Dubarre (Force Ouvrière) : Curieusement, Béthune ne ressort pas comme une « commune riche » alors qu'il y a l'entreprise Bridgestone sur cette commune, et où comma dans de nombreux cas de grandes entreprises, les salaires sont plus avantageux qu'ailleurs.*

*échanges : Elle ne figure pas parmi les « communes riches » si l'on prend les revenus fiscaux. En revanche, elle est nettement mieux placée si l'on prend le salaire horaire moyen. Cet écart semble provenir du fait que Bridgestone attire des salariés qui peuvent venir de loin. Population habitante et population salariée dans le même territoire ne se recouvrent pas forcément.*

*Benoît Dubarre (FO): Dans ce type d'entreprise, les ouvriers sont bien payés car ils travaillent en flux continu. Ils gagnent beaucoup plus que les employés qui sont de jour, voire que les jeunes cadres. Estce que cela ne devrait pas apparaître de manière plus marqué avec Bridgestone dans cette commune?*

*Echanges : Si le salaire moyen n'est pas « si élevé que ça » dans la commune de Béthune, malgré la présence de Bridgestone, cela pourrait aussi signifier que les autres salariés de ce territoire sont largement moins bien payés.*

*Christophe Wauban (MEDEF, BTP) : Les ouvriers qui occupent ce genre de poste , en flux continu, refusent souvent les promotions dans l'encadrement car ils vont moins bien gagner. On retrouve également les inégalités professionnelles dans ce type d'entreprises: les femmes sont plus souvent des employées donc cela créer des écarts de salaires.*



*Echanges : on voit bien ce phénomène d'écart de salaire entre employé et ouvrier dans les communes où de grandes entreprises industrielles représentent une grande part des salariés comme à Béthune, Lestrem ou encore Isbergues:*



*nb de postes par taille d'établissement*

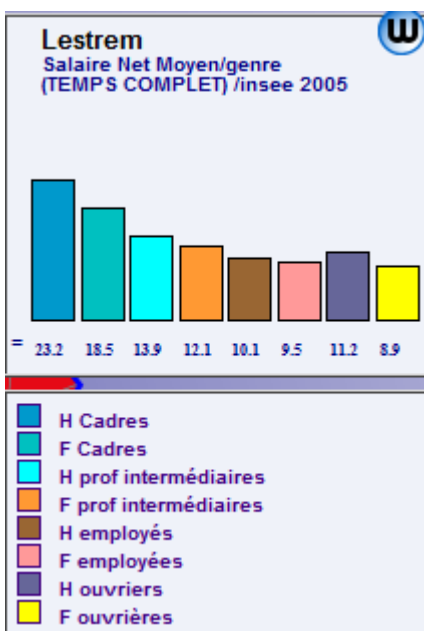
En revanche dans les communes où le tissu est constitué de PMI PME situées majoritairement dans le commerces et services, ce rapport entre employé et salarié est souvent équilibré ou à l'avantage des employés.

Cependant au sein de chaque catégorie professionnelle (cadre, profession intermédiaire, employé, ouvrier) l'écart de salaire est pratiquement toujours

au désavantage des femmes par rapport aux hommes : des écart de 0,5 euros (70 euros/mois) à 1,5 euros (220 eurs/mois) sont fréquents pour les ouvriers et s'accroissant encore pour les cadres dans certains sites.



*salaires horaires nets moyens selon le genre  
(cliquez sur la carte pour voir les graphiques)*

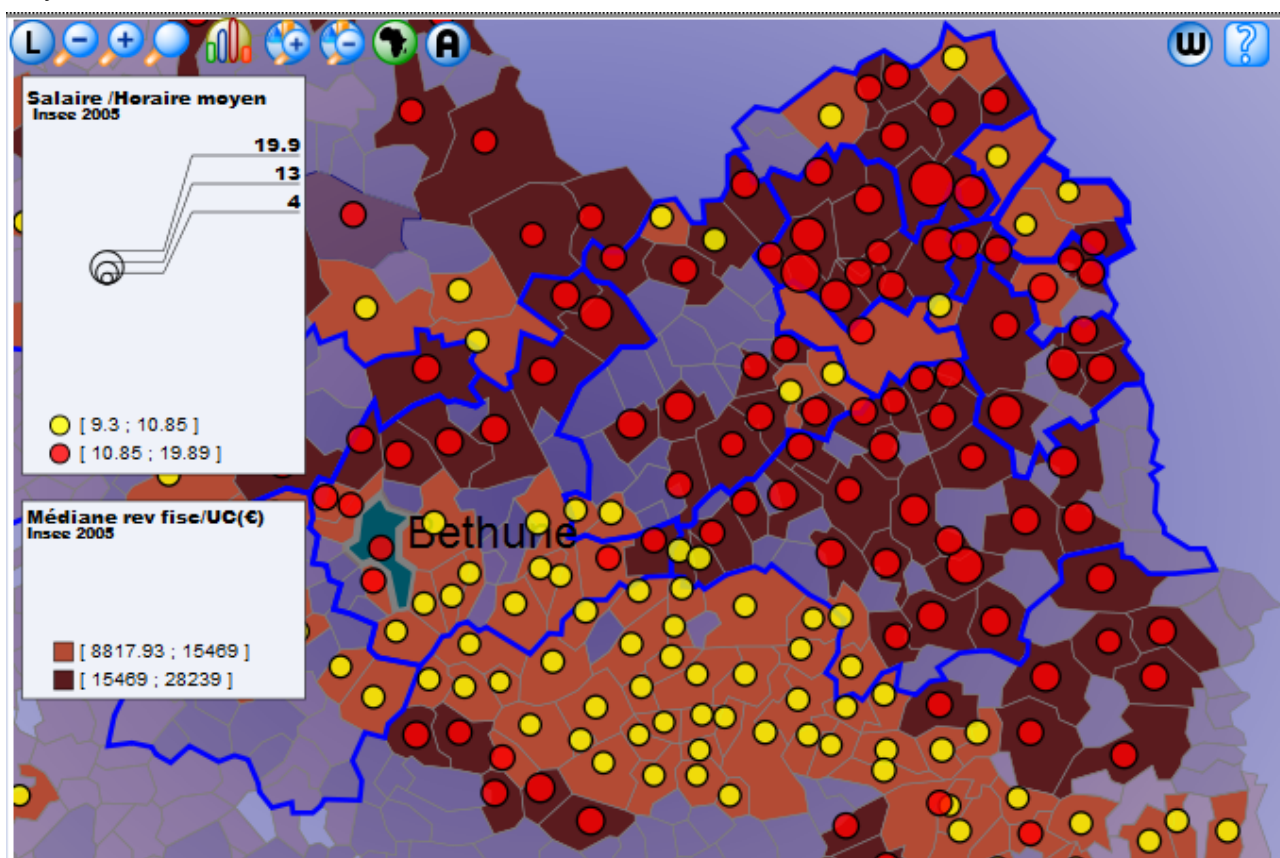


*Echanges: le groupe de travail est revenu sur la question des rapports entre salaire sur le lieu de travail et revenu des ménages sur le lieu de résidence. En superposant les deux indicateurs on observe convergence des deux indicateurs. Les territoires où les revenus des populations résidentes sont les plus faibles sont aussi les territoires où les salaires sont les plus faibles.*





Fond coloré : médiane des revenus fiscaux par UC sur la commune - Ronds : salaire horaire net moyen.



Pour autant, cette convergence des deux indicateurs ne signifie pas que les gens travaillent là où ils habitent, comme on l'a vu pour Béthune où Bridgestone attire des salariés qui proviennent parfois de loin. Deux questions semblent devoir être approfondies :

- la question des mobilités et des attractivités (et notamment l'attractivité des grandes entreprises qui renvoient aux profils de qualification des salariés pas toujours disponibles localement, mais aussi aux logiques de réseau, de milieu professionnel etc..) . La question des mobilités appelle la collecte de données complémentaires sur les mobilités domicile-travail qui permettront, lors d'une prochaine séance, de travailler plus précisément sur l'interdépendance des territoires et sur les conditions d'accès à l'emploi.  
Cependant à ce stade, la convergence des indicateurs revenus des résidents et salaires de salariés indique déjà que si les salariés 'pauvres' ne travaillent pas sur leur territoire d'habitation, ils se déplacent vers des territoires où leurs emplois sont faiblement rémunérés : en termes imagés, cette superposition des indicateurs suggère l'hypothèse que les populations pauvres se déplacent pour travailler dans des territoires 'pauvres' tandis que les 'riches' se déplacent vers des territoires 'riches'. Soit un rapport d'interdépendance hiérarchique segmenté entre les territoires.
- Cette hypothèse, si elle est confirmée par l'étude des mobilités, renvoie à un autre type d'enjeux : celui du développement des territoires. Quel développement pour des territoires pris dans un tel cycle : 'populations à faible revenus / économie locale à faible niveau de redistribution / mobilité domicile travail vers des territoires pauvres'. Question d'autant plus sensible que, comme on le verra, les dits territoires pauvres, dans l'arrondissement de Béthune en particulier, se trouvent particulièrement dépendants de grandes entreprises industrielles qui peuvent présenter une certaine sensibilité aux tensions de la conjoncture économique ou socio-démographique ( voir l'approche des âges ci-après).

## Zonage d'étude

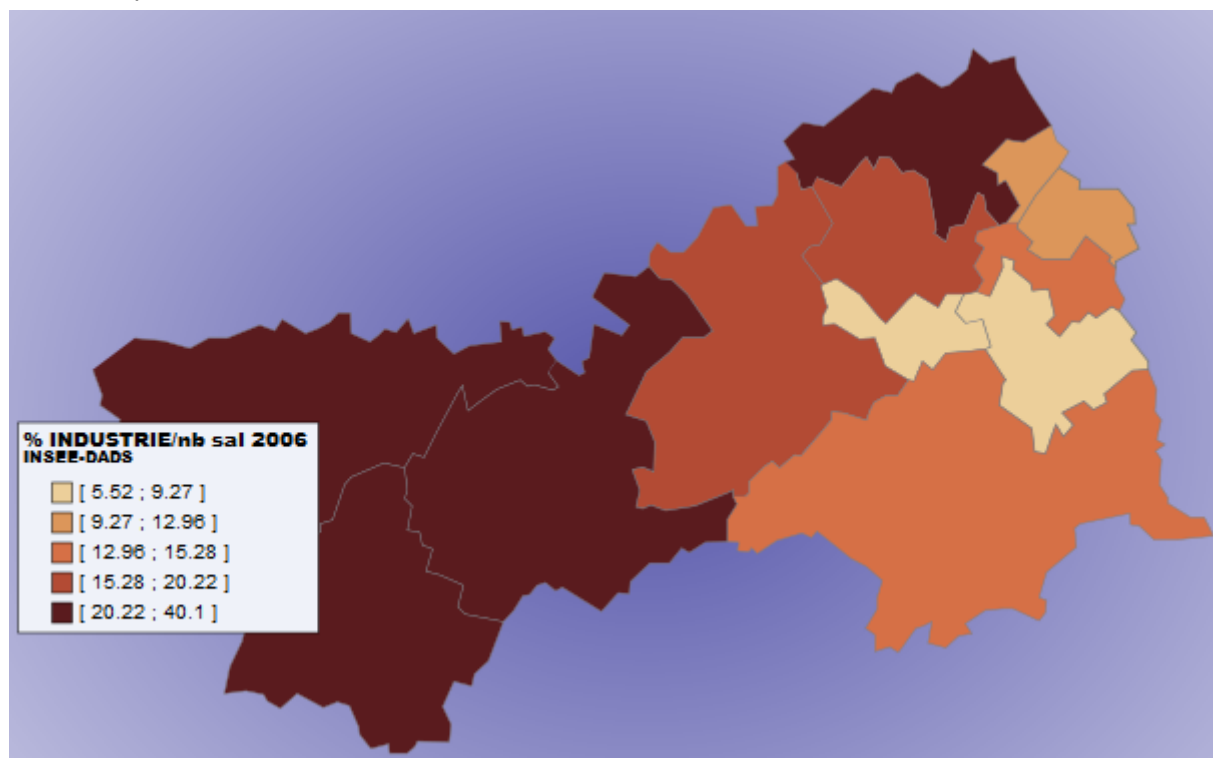
Afin de s'engager dans l'étude des rapports en démographie des seniors en situation de travail et démographie de la demande d'emploi, le groupe de travail se place maintenant dans le zonage d'étude qui présente à la fois à la fois l'intérêt de proposer une vision plus synthétique et de limiter les effets du secret statistique (voire sur l'*onglet Atelier* la note sur le zonage d'étude)

### Le poids des activités économique en matière d'emploi :

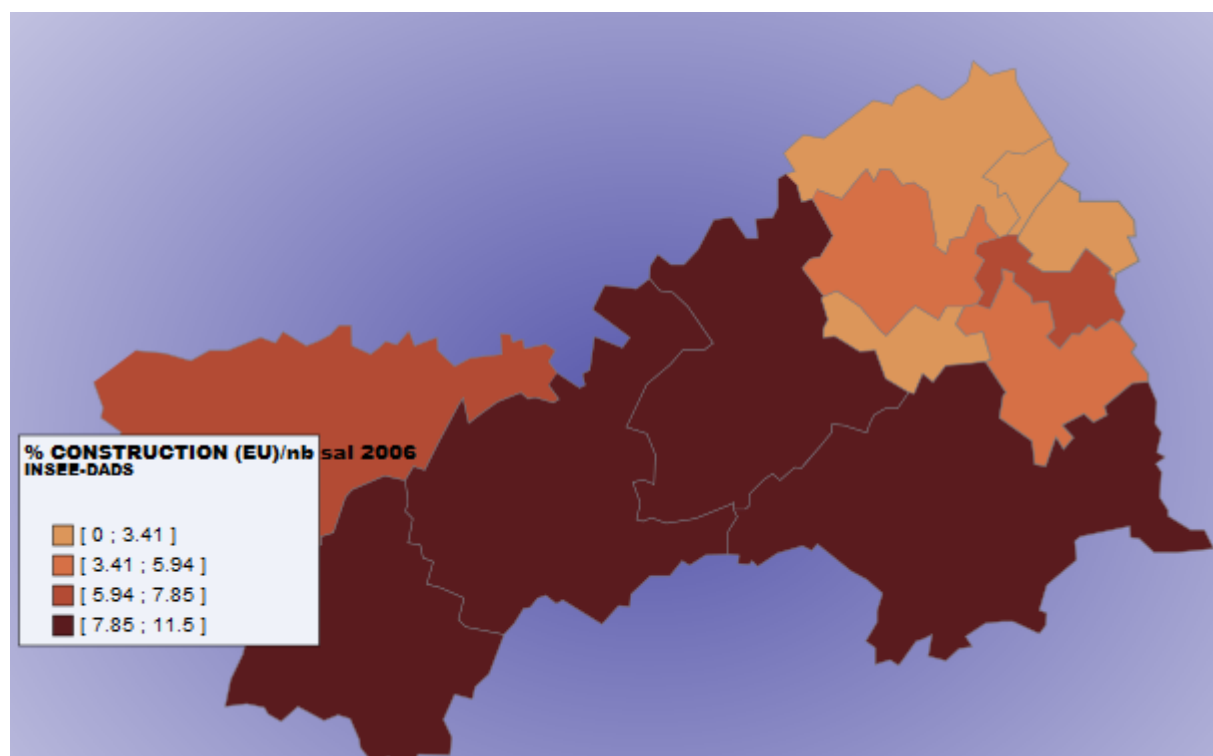
*Une région polarisée entre le tertiaire (Lillois) et l'industrie (arrondissement de Béthune)*



% d'emploi Industriel

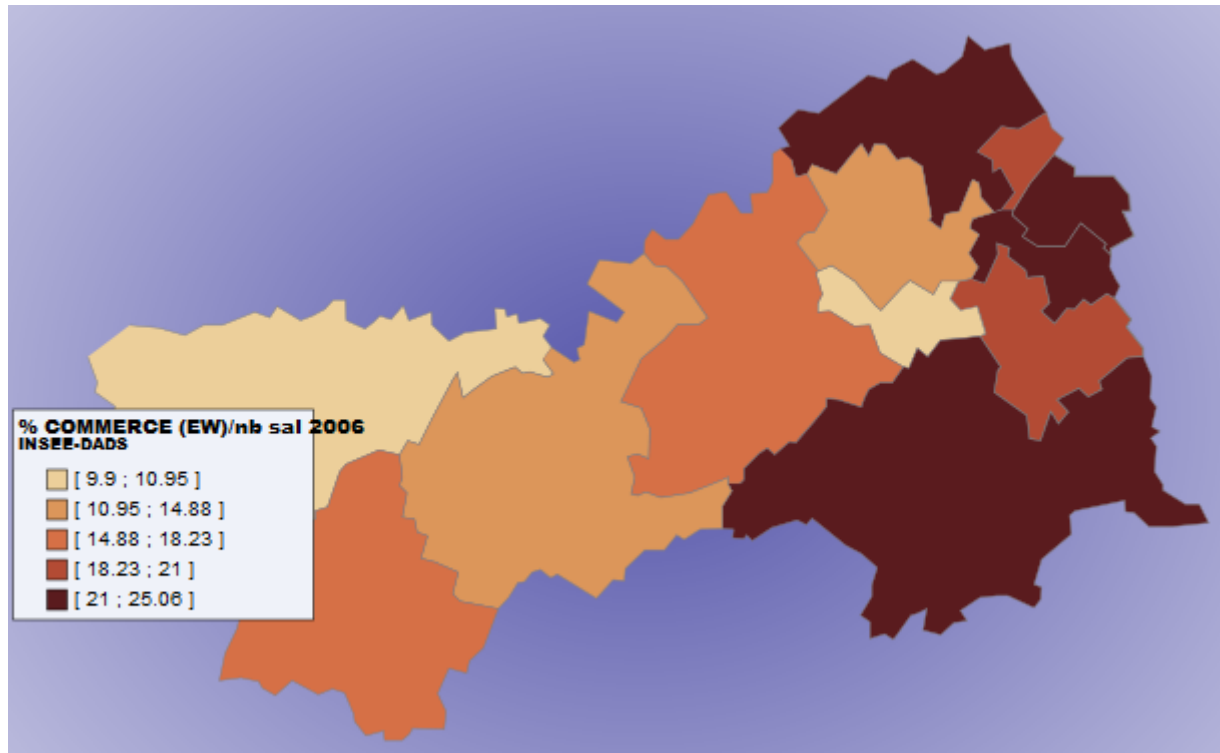


% d'emploi dans la Construction

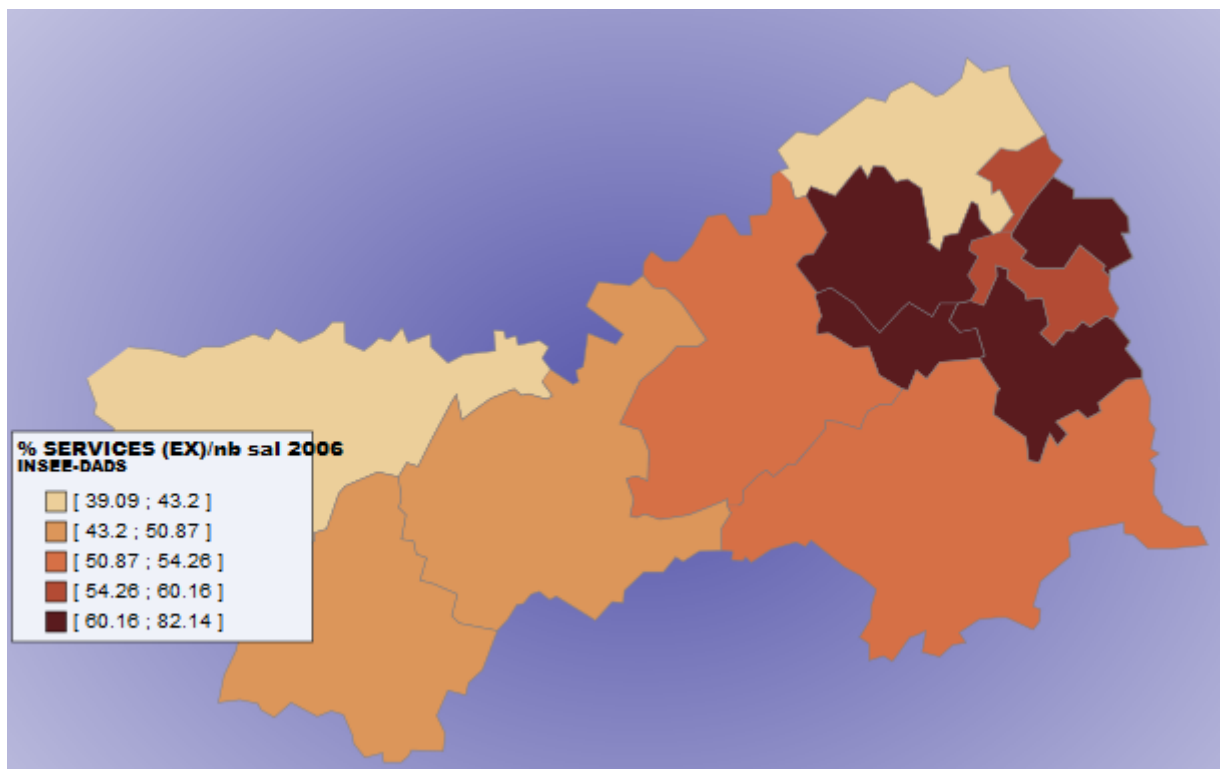




% d'emploi dans le Commerce



% d'emploi dans les services



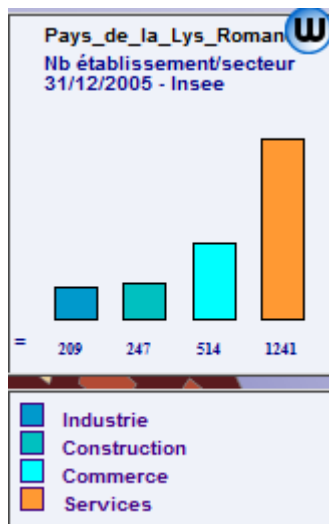
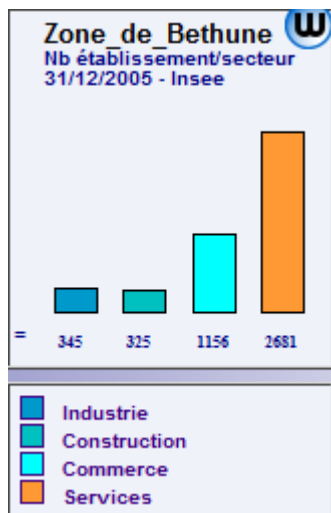
## Second Temps

### Démographie du travail

Pour aborder la démographie proprement dite, il restait à décrire le contexte territorial par les cadres d'exercice du travail :

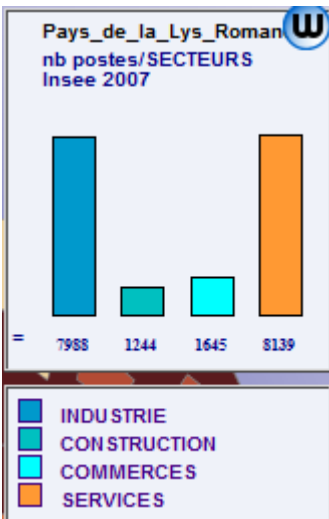
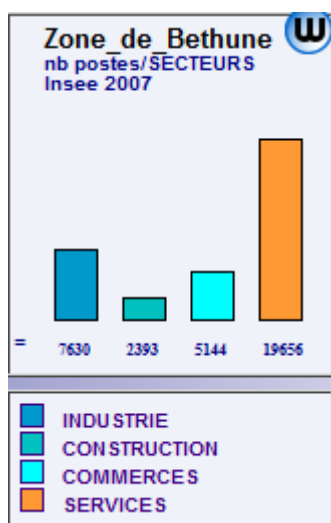
Premier élément déterminant : le marquage industriel de l'arrondissement de Béthune,

Cependant, ce marquage industriel ne doit pas occulter l'importance des autres secteurs comme l'indique la part des établissements par secteur d'activité :



En particulier, on remarque l'importance du secteur des services, dont on peut noter qu'il représente partout la part la plus importante des établissements.

Cependant on remarque un décalage entre l'effectif d'établissement par secteur, et le nombre de postes par secteur. Ce décalage particulièrement marquant dans l'arrondissement de Béthune, ce qui correspond au fait qu'on y trouve des établissements industriels de très grande taille qui absorbent la plus grande part des emplois dans ce secteur.



L'importance accordée par le groupe de travail à cette approche des âges se justifie non seulement par le fait que les cadres (secteur, taille des établissements) peuvent avoir une influence sur les conditions de travail et en particulier sur leur impact sur la gestion des âges (capacité des entreprises à agir sur la pénibilité en conservant les salariés les plus âgés, existence de CHSCT, niveau de rémunération, ...), mais aussi parce que toute stratégie d'intervention, en matière de gestion des âges, dépendra de ces critères.

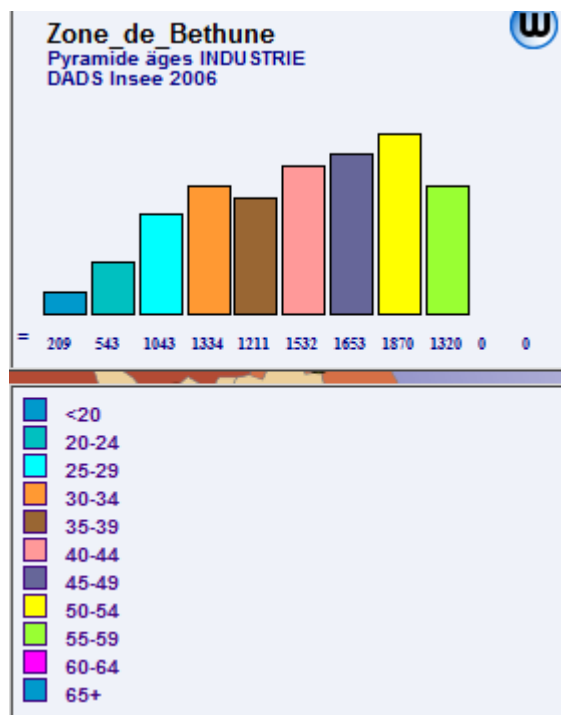
La comparaison des pyramides des âges dans chaque secteur et dans les différents territoires fait clairement écho à ces remarques :



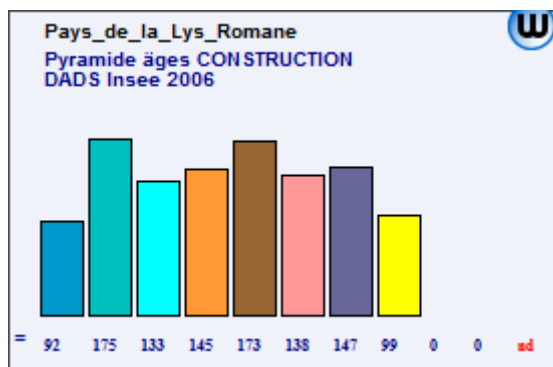
## Structure des âges



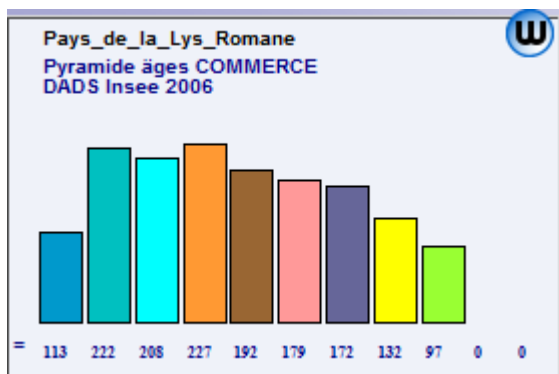
: INDUSTRIE



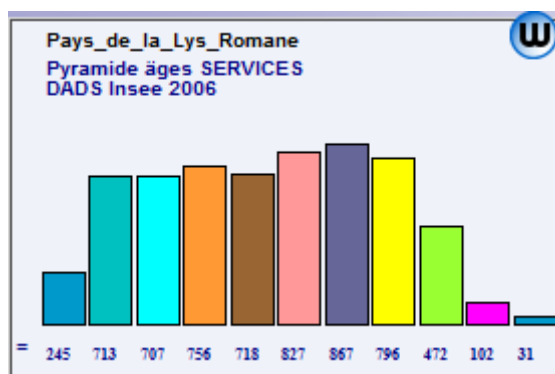
: CONSTRUCTION



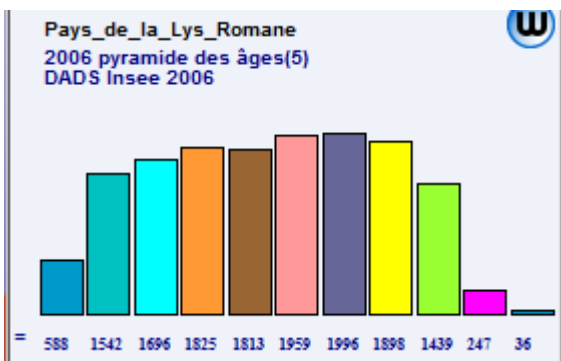
: COMMERCE



: SERVICES



## Quelques observations :



forme de pyramide peut traduire un dynamisme du secteur Commerce, le groupe observe aussi que le maintien des salariés dans la durée fait problème. L'hypothèse qui voudrait que ce secteur présente de nombreuses entreprises récentes explique cette forme de pyramide ne semble pas suffisante : il y a aussi des grandes entreprises anciennes, des grandes surfaces, des commerces de taille moyenne ... qui ont de l'ancienneté. Sans doute faut-il aussi rechercher l'explication dans la gestion des emplois.

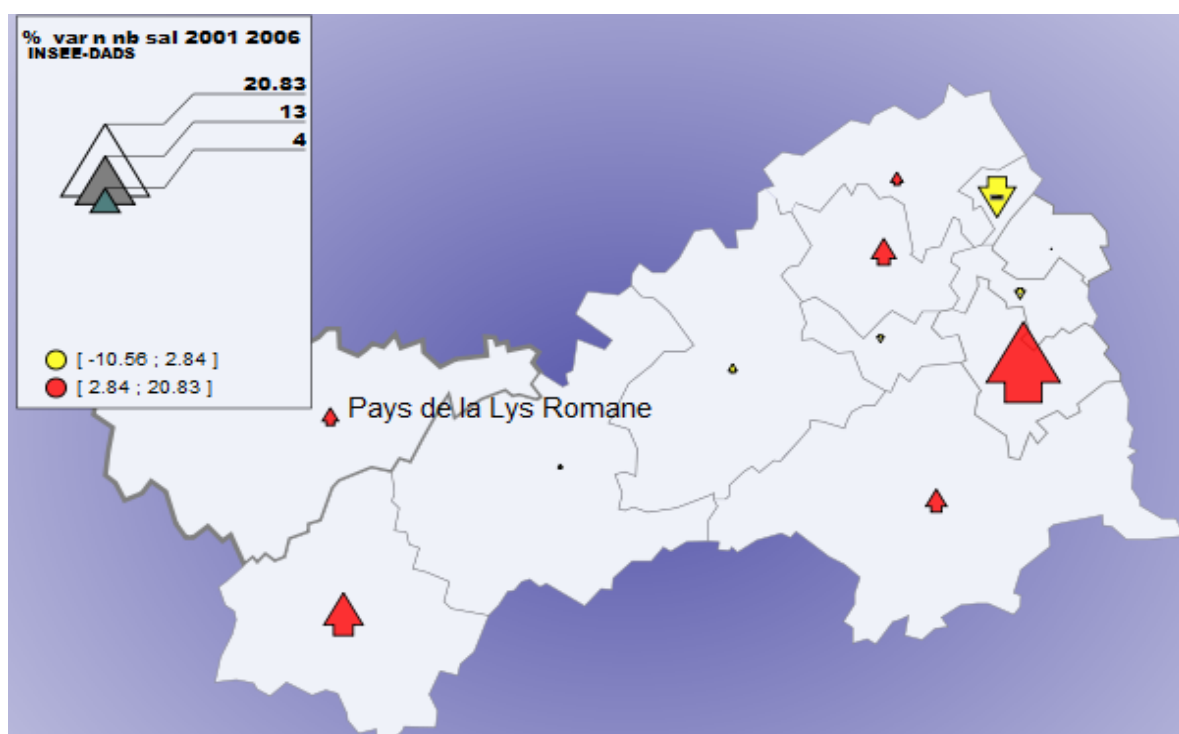
La comparaison avec la zone de Roubaix est instructive : le secteur de la Vente par correspondance (La redoute etc...) , qui semble avoir préservé ses salariés âgés, plus que d'autres types d'entreprises de commerce, pourrait expliquer une pyramide moins décroissante, même si la fragilité actuelle de ce sous-secteur pourrait entraîner une modification rapide de cette configuration des âges.

De ces remarques, il résulte que le secteur des services et le secteur du commerce en particulier devraient faire l'objet d'une étude plus fine.

## Compléments : évolution de l'emploi salarié de 2001 à 2006

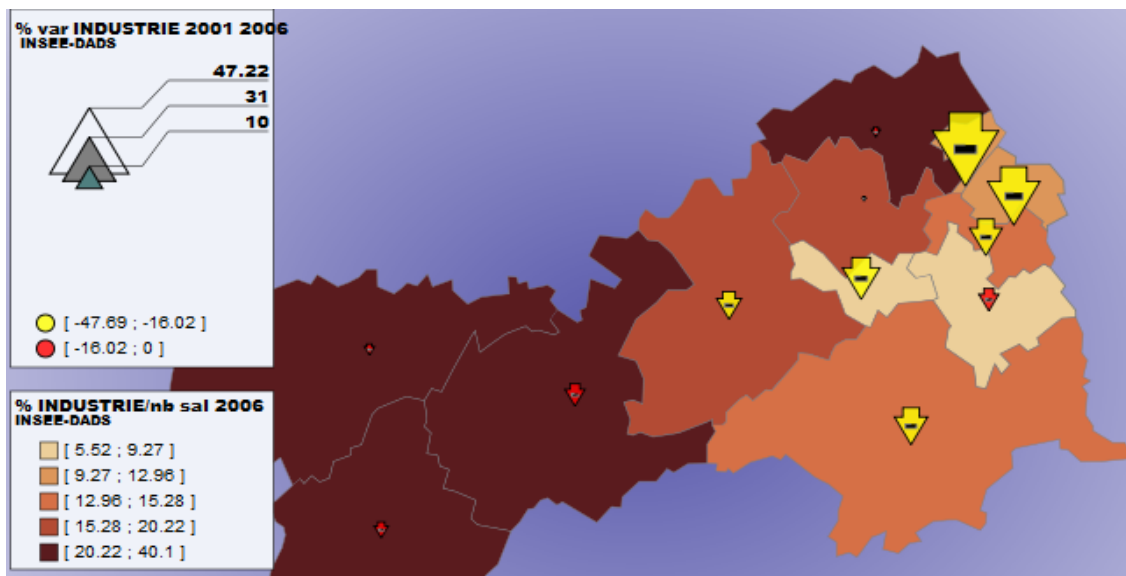


% variation des effectifs salariés de 2001 à 2005



## Évolution de l'emploi par secteurs et dynamique des âges

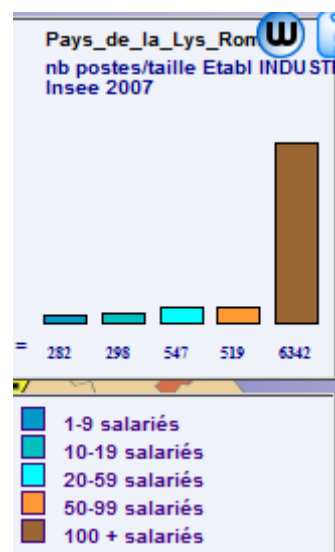
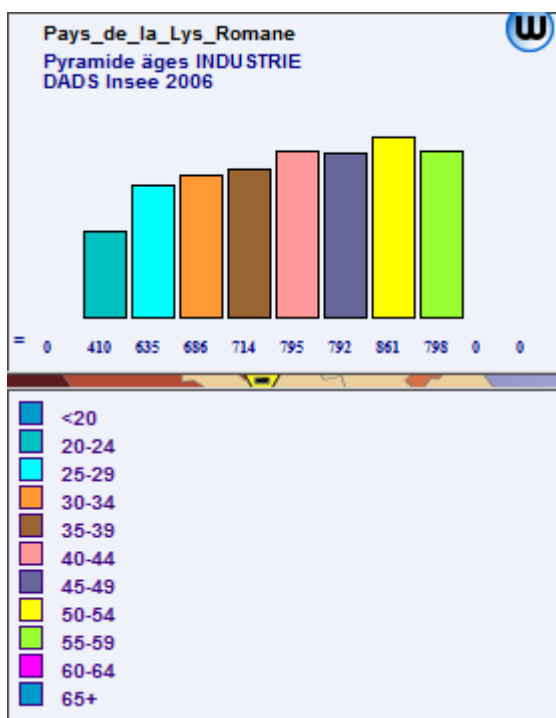
### Cas de l'industrie



âges.



tissus d'entreprises : Salariés par tailles



Le mouvement de désindustrialisation des emplois au cours de la période 2001-2006 n'affecte pas les zones où la part de l'emploi industriel est la plus importante. L'emploi industriel résiste ainsi dans l'arrondissement de Béthune. (Cf remarques précédentes sur les bénéfices et le risque de la configuration de l'emploi industriel dans ces trois zones)

---

## Troisième Temps

### Demande d'emploi

*Dans cette partie,  
la demande d'emploi est étudiée à partir de la liste  
des demandeurs d'emploi inscrits à l'Anpe*

### Définitions

L'Agence Nationale Pour l'Emploi recense le nombre de chômeurs en utilisant ses propres critères.

**DEFM** = demandeurs d'emploi fin de mois

**Personnes sans emploi** : Les personnes 'sans emploi', c'est à dire les personnes exerçant ou ayant exercé le mois précédent une activité inférieure à 78 heures

L'ANPE distingue les demandeurs d'emploi en fonction de leur disponibilité et du type d'emploi recherché, ce qui lui permet de les répartir en 8 catégories de DEFM :

Catégorie 1 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un **emploi à durée indéterminée à temps plein** ;

Catégorie 2 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un **emploi à durée indéterminée à temps partiel** ;

Catégorie 3 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un **emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier** ;

Catégorie 4 : personnes sans emploi *non immédiatement disponibles*, non tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi ;

Catégorie 5 : personnes pourvues d'emploi à la recherche d'un autre emploi ;

Catégorie 6 : personnes sans emploi *non immédiatement disponibles*, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un **emploi à durée indéterminée à temps plein** ;

Catégorie 7 : personnes sans emploi *non immédiatement disponibles*, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un **emploi à durée indéterminée à temps partiel** ;

Catégorie 8 : personnes sans emploi *non immédiatement disponibles*, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un **emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier** ;

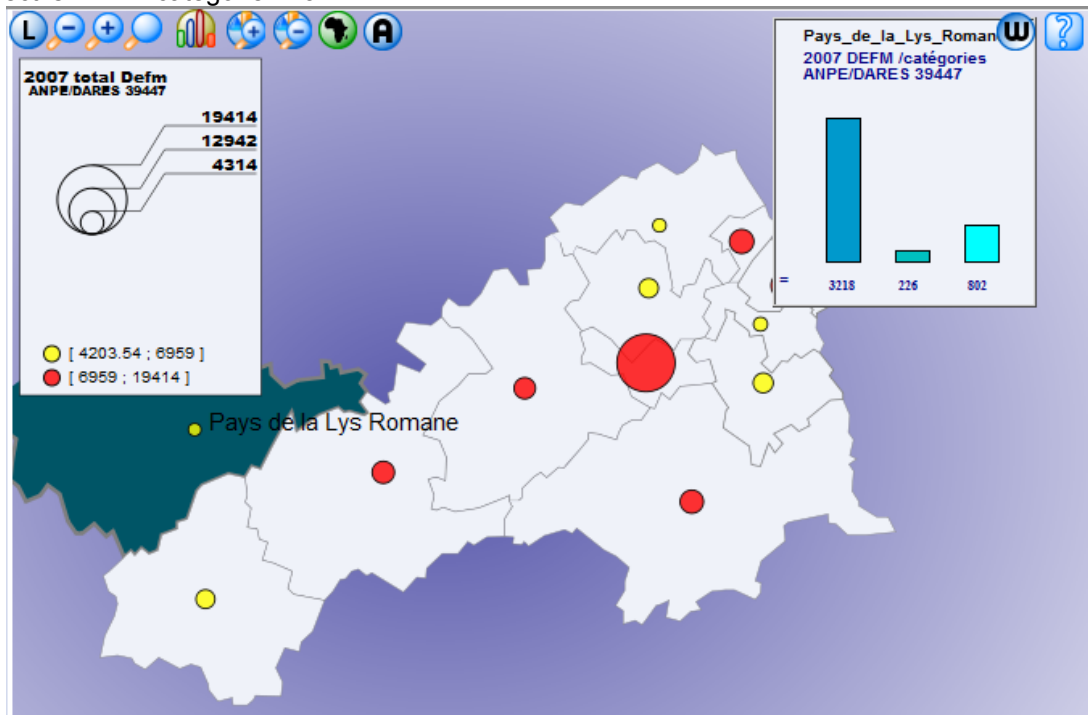
*Insee - Mis à jour le 22/12/2007*



## I - Où sont les demandeurs d'emploi ?



Effectifs DEFM catégorie 123

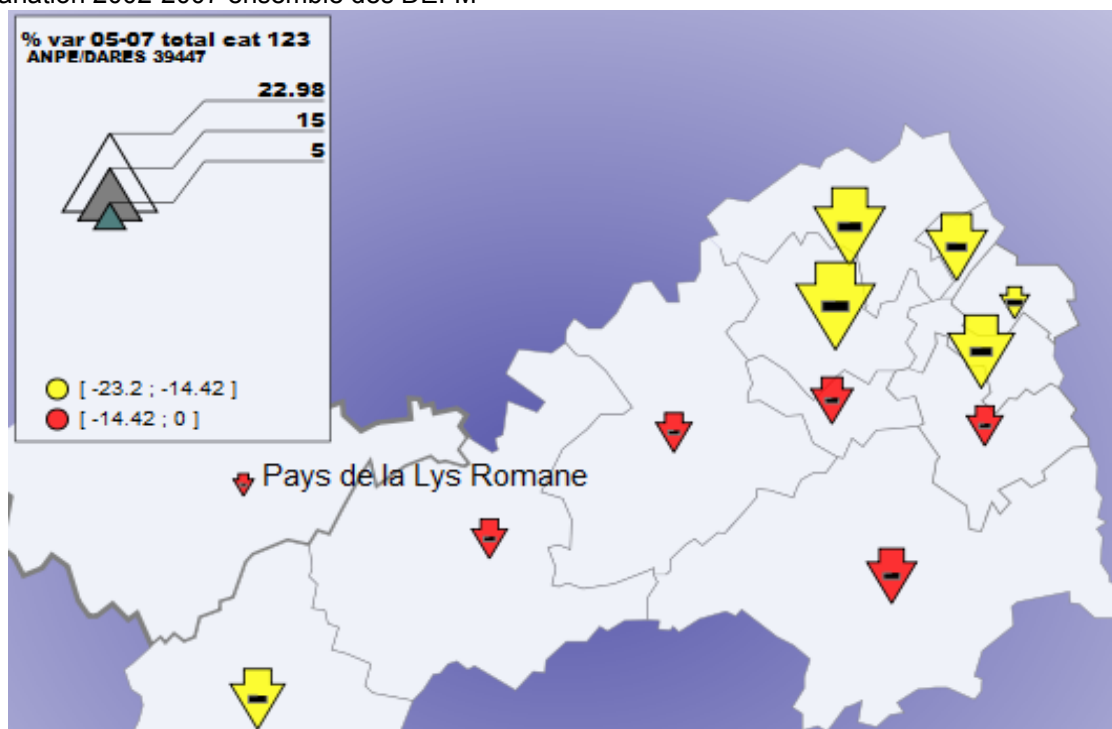


Les demandes d'emploi DEFM sont enregistrés au lieu de résidence. Les effectifs de DEFM sont par conséquent liés aux effectifs de population résidente. Pour la suite on raisonnera en % pourcentage de variation ou en % pourcentage parmi les DEFM (structure des DEFM)

## II - Comment a évolué la demandeurs d'emploi sur la période 2002-2007 ?

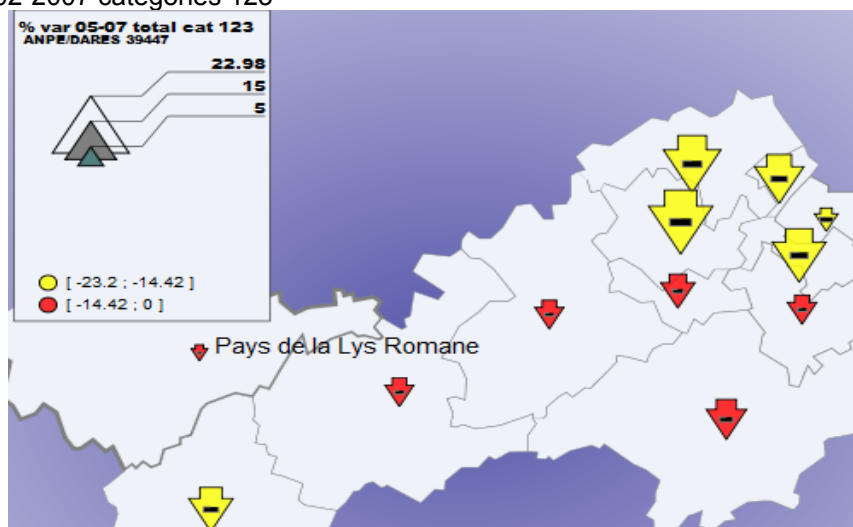


variation 2002-2007 ensemble des DEFM

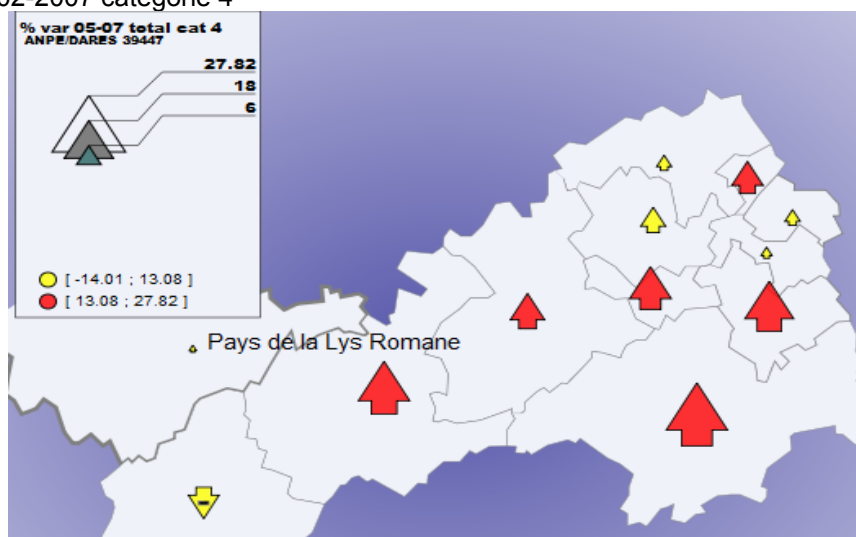




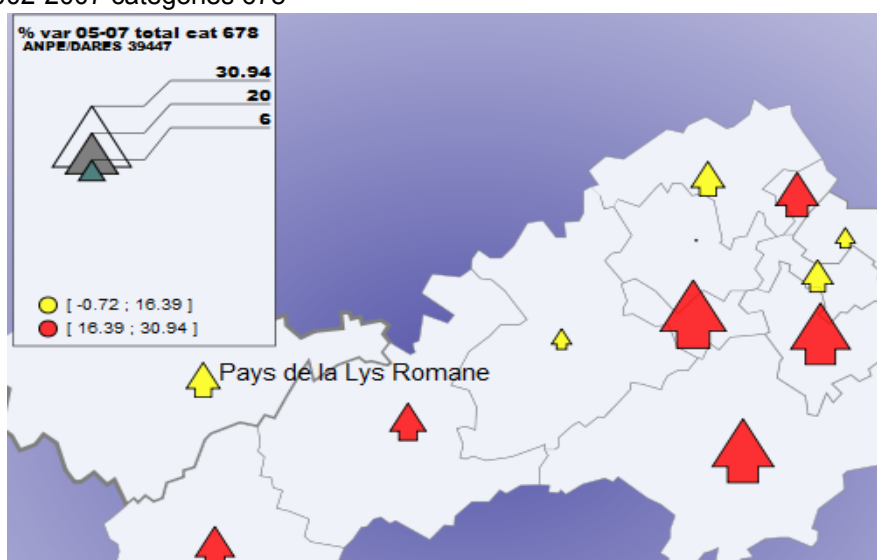
variation 2002-2007 catégories 123



variation 2002-2007 catégorie 4



variation 2002-2007 catégories 678



### Echanges

La baisse de l'ensemble des DEFM semble pour l'essentiel imputable à la baisse des catégories 1, 2, 3 qui re<sup>^</sup>présente la grande majorité des DEFM. La catégorie 4 (en formation) voit une inversion du sens des flèches et des couleurs qui traduit une hausse ; tandis que les catégories 678 apparaissent elles aussi en hausse.

Hypothèse possible : la décroissance des DEFM dans les catégories 123, qui représentent une mesure classique du chômage, traduirait à la fois un mouvement général de baisse du chômage et un transfert interne entre les catégories de DEFM.

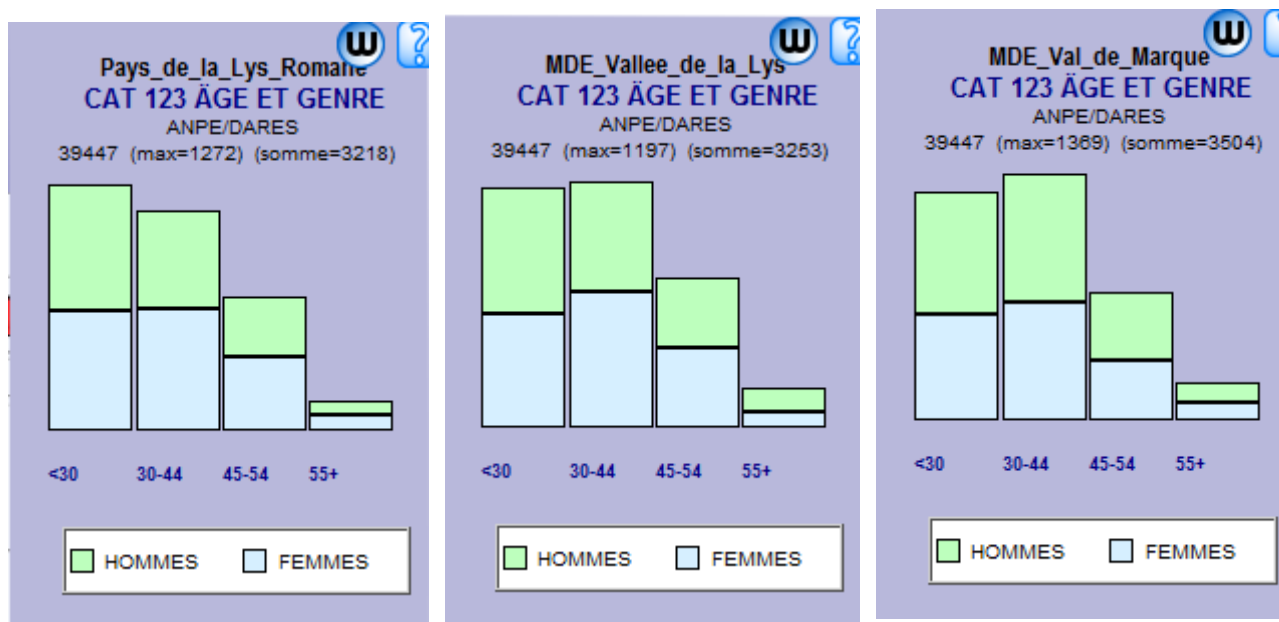
Cependant pour Mme Paul (Anpe), concernant la catégorie 4, il s'agit là d'une hypothèse qui se tient à court terme mais pas sur la durée. Si les catégories 1, 2, 3, baissent sur 5 ans, c'est peut-être parce qu'on a formé des personnes. En principe, on peut attendre un effet des politiques publique : plus les personnes sont formées, plus le chômage devrait baisser.

La tendance à la hausse des Catégorie 6, 7, 8 suggère l'hypothèse d'une flexibilisation ou d'une précarisation du retour à l'emploi : augmentation des contrats en temps partiel et des CDD.

C. Wauban (MEDEF) suggère un lien avec l'augmentation des emplois de service où beaucoup de gens sont à temps partiel.

Echanges : les participants au groupe de travail observent qu'il faudrait analyser les trajectoires des DEFM. Certains observant qu'il faut sans doute porter une attention particulière au risque de chômage d'exclusion lorsque les trajectoires sont bloquées. De ce point de vue, il faut souligner que, dans les règles actuelles du marché du travail, et particulièrement dans un conjoncture de mutation (industriel/tertiaire, externalisation, etc..) la flexibilité constitue aussi une opportunité pour des demandeurs d'emploi.

### III - quelle structure des âges des demandeurs d'emploi ?



Un premier contraste remarquable , si l'on compare les territoires, réside dans le fait que **la demande d'emploi est nettement plus jeune dans l'arrondissement de Béthune que dans la région lilloise.**

### Echanges

Plusieurs hypothèses sont avancées, parmi lesquelles **la difficulté de mobilité des jeunes** .

Mme Paul (Anpe suggère différents facteurs : problèmes de transport et de coûts, peut-être des éléments culturels...). Ces facteurs, ajoutés à la compétition avec d'autres jeunes générations résidant dans les zones-gisements d'emplois dans la région lilloise constituent un facteur explicatif.

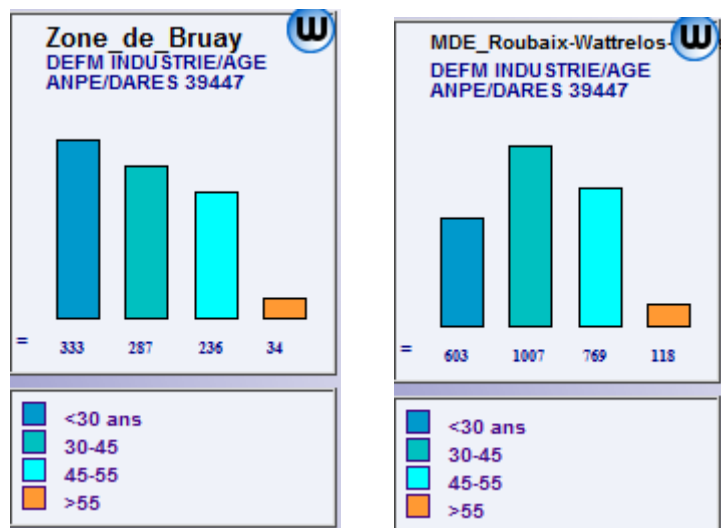
Une autre hypothèse évoquée serait que, comme on l'a vu dans les parties précédentes, l'emploi dans l'arrondissement de Béthune est relativement stabilisé ces dernières années, tandis que les zones de l'est de la région lilloise et du Nord ont été marquées par des plan sociaux importants, une part de la demande d'emploi qualifié et donc plutôt adulte serait absorbée par la conjugaison de l'offre locale et de la mobilité vers d'autres territoires d'emploi.

Mr Michalik (SEPES DRTEFP) sur le thème des mobilités domicile travail, et Mme Paul (ANPE) sur le thème des filières de recrutement, suggèrent que l'on approfondisse ces questions. Mme Paul (Anpe) se propose de fournir des données sur les DPAE (déclarations préalables à l'embauche) qui permettront d'étudier les flux d'embauches dans le territoire de l'arrondissement, tandis que l'on décide de commander à l'Insee des données sur les mobilités domiciles travail, par âge et secteur d'activité économique, afin de prendre la mesure des interdépendances territoriales.

(ces données ont été reçues et seront discutées lors du prochain atelier après avoir été introduite dans le dispositif cartographique)

### focale sur l'industrie :

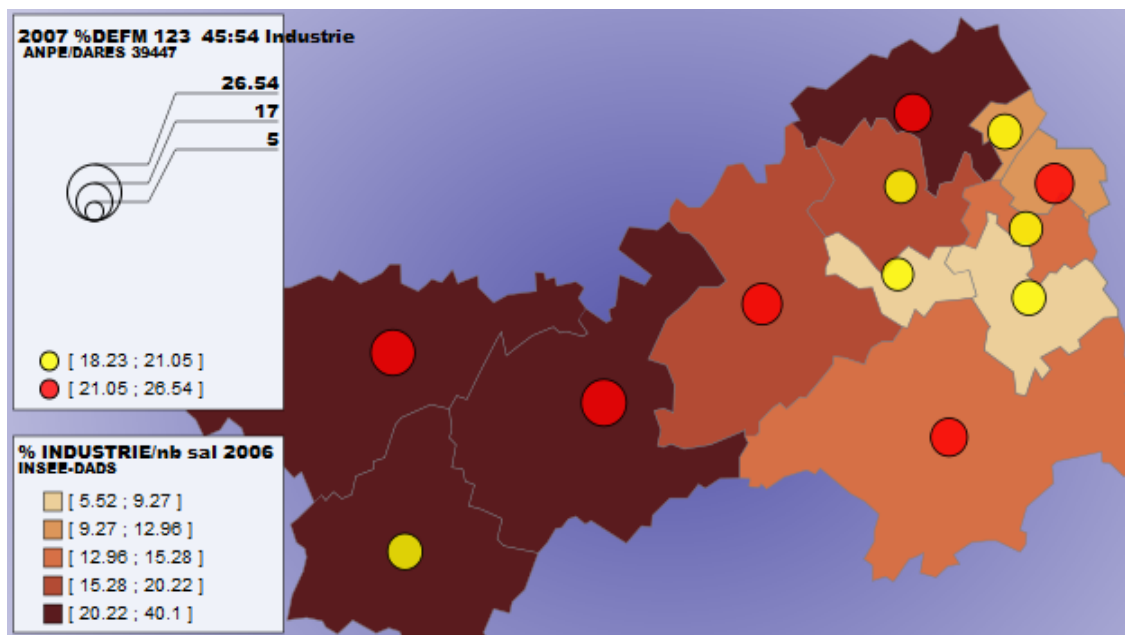
on note en particulier l'importance des jeunes sur la zone de Bruay : (comparé à la zone de Roubaix par exemple)



Comme l'indiquent les deux cartes suivantes, le marquage industriel de l'arrondissement de Béthune présente une configuration particulière des rapports entre demande d'emploi et structure d'âges dans le travail

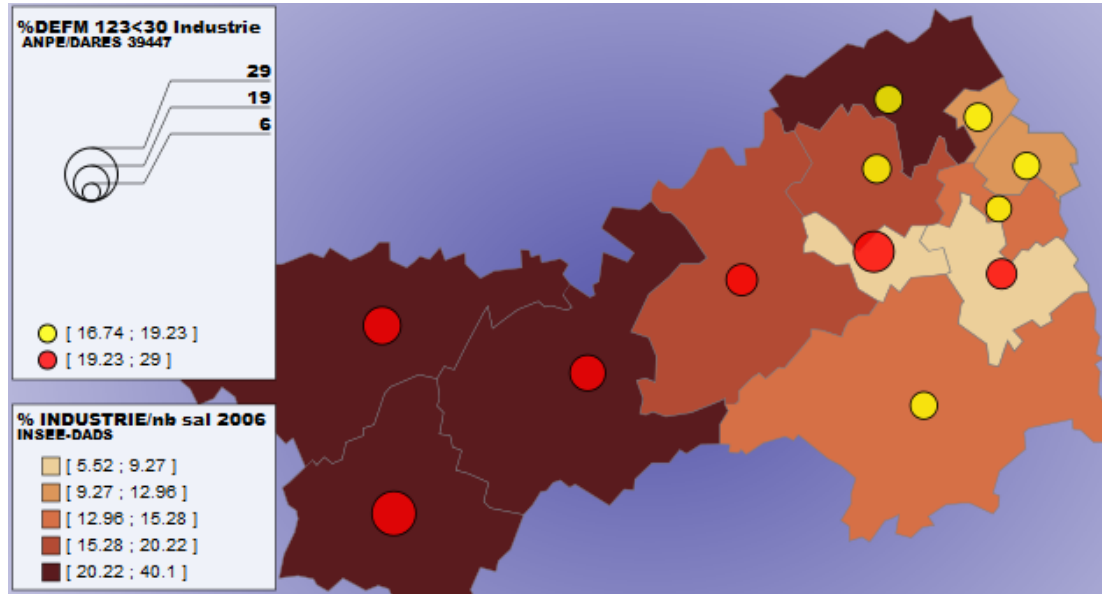


emploi industriel et demande d'emploi et **45-54 ans** issus de l'industrie

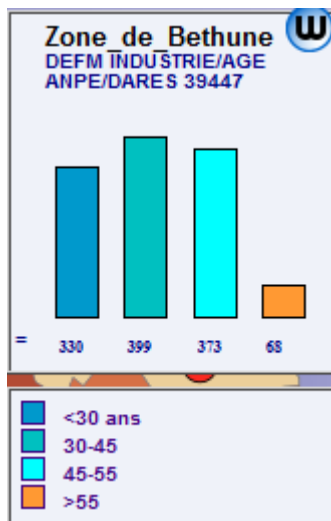




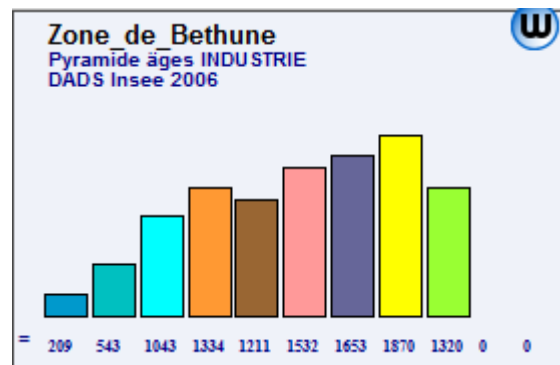
emploi industriel et demande d'emploi **<30 ans** issus de l'industrie



: DEFM cat 123 Industrie/âges



pyramide des âges dans l'emploi industriel



Les zones Pays de la Lys Romane et de Béthune présentent à fois

- une part importante de chômeurs de moins de 30 ans
- et une part importante de 45-55 ans dans l'industrie.

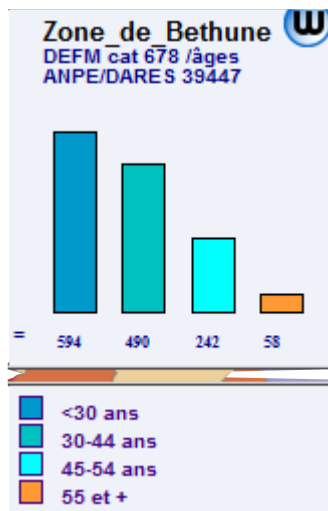
La part des <30 ans DEFM/industrie apparaît plus importante encore dans la zone de Bruay.

### Echanges


*Dans les secteurs à fort taux d'emploi industriel (marron foncé sur la carte), on constate paradoxalement une forte demande d'emploi dans les jeunes générations. Or celle-ci se manifeste dans un contexte où la pyramide des âges de l'industrie dans ces territoires est entièrement portée vers la droite, le renouvellement générationnel apparaissant fermé.*



Étant donné que la demande d'emploi est mesurée ici au regard du secteur dont sont issus les demandeurs d'emploi, l'hypothèse d'une faiblesse de mobilité des jeunes génération évoquée plus haut semble devoir se doubler d'une hypothèse de flexibilité générationnelle qui entretiendrait la pyramide des âges dans l'emploi industriel à un bas niveau d'effectif pour les jeunes générations. Les parcours des DEFM industriels de moins de 30 ans s'exerceraient ainsi sur un nombre limité de postes dans les territoires de proximité. (quelle part des catégorie 2 et 3 ?)



L'observation des catégories 678 tendrait à accréditer cette hypothèse en montrant que ces catégories traditionnellement portées sur les jeunes

générations  sont aussi fortement marquées ici par la demande d'emploi industriel, même si ce phénomène est proportionnellement moins important que dans le secteur tertiaire.

L'étude des DPAE envisagée plus haut devrait fournir des éléments complémentaires lors du prochain atelier pour confirmer ou non cette approche.

#### IV - Quelles est la structure des âges des DEFM cat 123 dans les autres secteurs?

NB. Dans ces graphiques, le positionnement des DEFM 123 par secteur est donné par **secteur d'activité antérieur** (dernier emploi occupé). Nombre de jeunes n'ayant pas travaillé ou de manière occasionnelle sont ainsi positionnés dans la catégorie Secteur Indéterminé (d'où sa structure d'âge essentiellement < 30 ans).

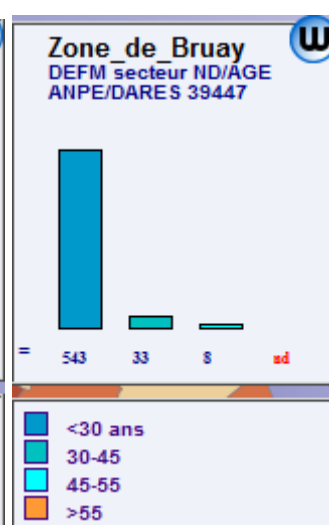
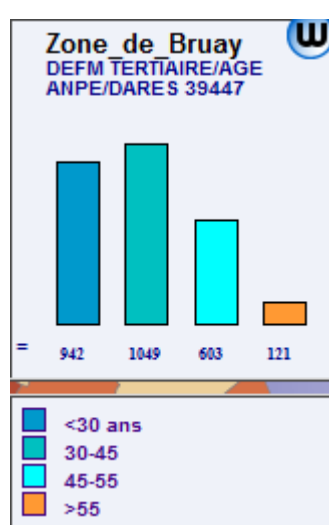
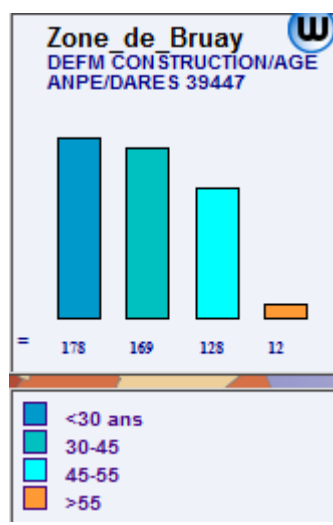
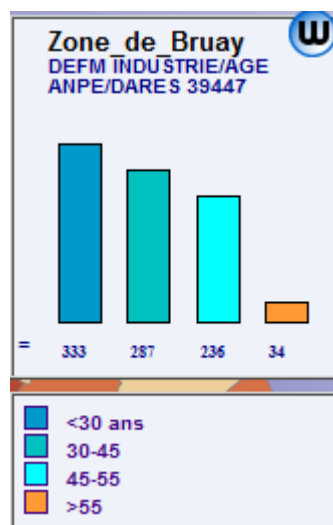
: cat 123

Industrie/âges

Construction/âges

Tertiaire/âges

Secteur indéterminé



Un constat s'impose : la part très faible des plus de 55 ans dans les DEFM.

#### Réactions des participants (extraits)

Benoît Dubarre (FO) : Cela s'explique par les départs en pré-retraite massifs.  
Ceci étant depuis 2006 : il n'y a plus beaucoup de départs issus des plans sociaux.

#### Echanges :

avec le double effet des plans de restructuration dans l'industrie et du maintien dans l'emploi des anciens actuels, tout se passe comme si la pyramide des âges actuelle était le résultat d'un glissement après les plans sociaux des dernières années. La génération des anciens actuels est maintenue dans l'emploi jusqu'à la retraite, comme si les plans précédents (départ en préretraite) avaient libéré le chemin qui mène les anciens actuels jusque là.

*Cependant ce que l'on observe sur l'industrie dans l'arrondissement de Béthune ne se retrouve pas dans les autres secteurs.*

- Dans le secteur du Bâtiment, les pyramides se coupent à 55 ans ou avant,*
- dans le commerce et souvent dans les services la pente vers les âgés est très dégressive.*

*On ne retrouve cependant pas les anciens dans les listes Anpe.*

*Où sont-ils, s'ils ne sont pas demandeurs d'emploi ?*

*Dominique Dilly (ARACT) : En France selon diverses sources, le taux d'emploi des seniors est l'un des plus bas d'Europe à 38%, près des 2/3 sont ailleurs, il existe plus de statuts qu'on ne le croit RMI, retraités, etc..*

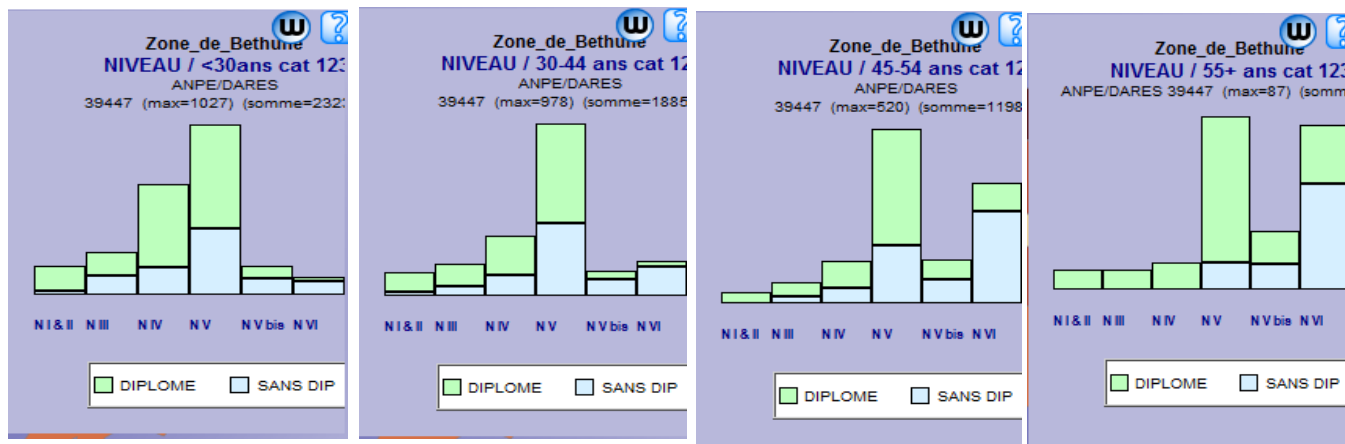
*Du côté des personnes connues de l'anpe ou de l'assedic, Quelle est la part de dispensés de recherche d'emploi?*

*Benoît Dubarre (FO): Il faut être attentif au fait que les départs en retraite de ces dernières années se faisaient jeunes car on commençait à travailler très jeune : 14 -15 ans. C'est un phénomène très marqué dans notre région.*

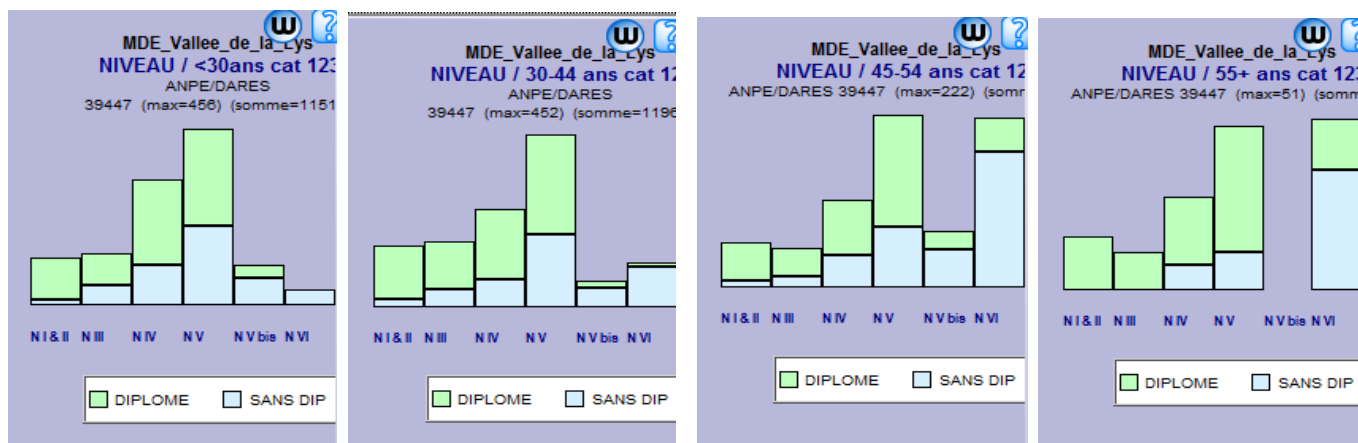
## V - Quel profil de niveau des DEFM ?

niveau de formation initiale et diplôme, selon les âges.(DEFM 123)

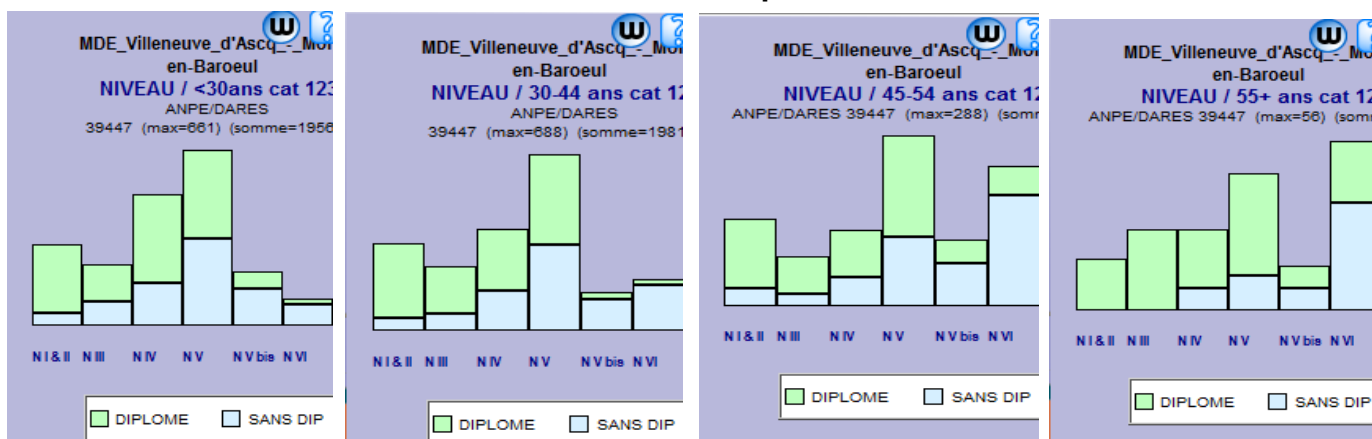
### Zone de Béthune



### Zone MDE Vallée de la Lys



### zone MDE Villeneuve d'Ascq & Mons en Baroeul



Trois constats:

1. le niveau de référence des salariés est globalement le niveau V (BEP CAP etc avec ou sans diplôme)
2. en balayant les âges, quelque soit le territoire, plus on vieillit plus le niveau baisse (décalage du graphique vers la droite)
3. plus on va vers l'agglomération lilloise et les zones de service et de commerce, ou encore les zones de PMI industrielle (vallée de la Lys) plus le niveau monte, (décalage du graphique vers la gauche) toute catégories d'âges confondues. Dans une moindre mesure à Roubaix et Tourcoing

## Réactions des participants (extraits)

Mme Paul( ANPE) : C'est une réalité que plus les demandeurs d'emploi sont âgés, moins leur niveau de formation initiale est élevé. Mais il faut méfier de ces critères car il ne traduisent pas l'expérience et la compétence. Il y a 30 ou 40 ans, on n'avait pas la 'diplomite'. Il faut tenir compte du développement des formations : certifier des compétences.

C. Gravelaine (Arcelor Mittal) et Benoît Dubarre (FO):C'est une remarque d'autant plus importante que dans les grandes entreprises au moins, les salariés ont suivi des formation au fil du temps.

C. Wauban (MEDEF) c'est vrai qu'aujourd'hui le diplôme est mis en avant comme critère de recrutement. C'est sans doute préjudiciable car on se prive de compétences certaines. Mais il y a à la fois deux problèmes qui contribuent à cela : un problème de savoir faire pour prendre en compte ces compétences dans le recrutement et un déficit de reconnaissance certifiée avant que ne survienne les situations de recherche d'emploi ou de mobilité professionnelle.

M.Simon (Agefos PME) : reste que l'on peut observer qu'aujourd'hui, les plus âgés sont ceux qui bénéficient le moins de formation. A la fois parce que dans la plupart des milieux professionnels, on n'investit pas sur eux, mais aussi parce que, souvent, ils ne sont pas demandeurs; bien qu'on puisse peut-être pressentir aujourd'hui un frémissement d'intérêt de leur part.

D. Dilly (Aract) : cette question est d'une grande importance car elle peut déboucher sur une stratégie de reconnaissance et de valorisation des compétences des plus âgés, à travers la VAE et/ou la stimulation de la demande de formation. Il s'agit là de pistes d'actions concrètes qui peuvent être efficace, et qui peuvent mobiliser un ensemble d'acteurs complémentaires et qui habituellement ne travaillent pas ou peu ensemble : entreprises, salariés, institutions et services publics, organismes de branche, ...

Ce type d'approche présente l'intérêt d'être à la fois dans l'anticipation et dans l'actuel. Dans l'anticipation : il faut s'y prendre maintenant avec les jeunes seniors pour préparer la suite, et anticiper les facteurs de sortie prématurée, mais aussi pour orienter des mobilités professionnelles qui peuvent réduire les risques de vieillissement prématuré dû à la pénibilité et à l'endurement. Dans l'actuel : le travail de reconnaissance est aussi l'occasion d'accompagner les entreprises et les salariés dans l'analyse des situations, dans la stimulation de la demande, dans la recherche de solutions qui peuvent mobiliser des ressources extérieures à l'entreprise tout autant que des ressources internes

## Observations formulées quand au procédé de travail dans l'atelier.

---

Benoît Dubarre (FO) : il faudrait avoir un support papier pour pouvoir mieux suivre pendant la séance.

## PISTES de travail

---

Christian Gravelaine (Arcelor Mittal, trésorier du CBE)

Nous savons et constatons que l'emploi des seniors représente une part importante des salariés mais pourrait-on envisager de travailler en amont des problèmes d'emploi dans une logique préventive plus que curative? Faisons en sorte qu'ils ne sortent pas pour ne pas les retrouver dans les demandeurs d'emploi.

☐ Oui c'est dans cette idée que le travail est envisagé.

Le GDA (Gestion des Ages) : idée que s'il ressort des bonnes pratiques de ce travail, elles pourront être réutilisées et déployées sur d'autres territoires.

Christophe Waubant (représentant du MEDEF Bureau du CBE)

Idée qu'avec cet outil, nous pourrions observer les données avec une multitude d'approches. Christophe Waubant propose de s'intéresser à la question de la VAE, la question de la reconnaissance est à travailler, c'est un réel critère de sélection pour l'employeur.

Il y a en plus un intérêt des deux côtés dans cette question, aussi bien du côté du salarié que du côté employeur. La VAE est un moyen de valoriser les compétences d'un senior.

Mathieu Simon (Agefos Pme)

Complète le propos de Monsieur Waubant, la formation professionnelle bénéficie peu au seniors dans les entreprises. D'une manière générale, sur le secteur de Béthune, les entreprises utilisent peu leur forfait formation. Questions à travailler : Comment continuer une deuxième carrière ? Comment mettre en lien ces

données : le chômage et le nombre d'heures formées ?

Benoît Dubarre (Membre du Conseil d'administration du CBE)

La mobilité des salariés domicile/travail, idée qu'il faut comprendre d'où viennent les salariés et où vont-ils travailler pour mieux comprendre les liens entre les territoires et voir comment optimiser l'organisation du travail.

Est-ce que les anciens ont des comportements de mobilité différents ?

Agnès Paul (ANPE)

Enjeu du chômage des seniors : question du frein à la mobilité sauf là où les transports communs sont possibles. Ex : Lille, Seclin.

Ex : Toyota : des gens viennent de Dunkerque

#### **Pistes de travail retenues :**

- La question de la VAE et de la formation.
- Mobilités des salariés : question des flux.
- Le comportement des entreprises à l'embauche (données ANPE)

---

#### **Notes de bas de page**

---

(1) **Zones lacunaires, en bleu sur la carte à l'échelle communale.** Dans la plupart des cas ces lacunes indiquent des communes où le nombre d'établissements de taille importante est faible, les activités non salariées, commerce, services et bâtiment, principalement, représentant une part importante des établissements (sauf cas particulier : Cf règles du secret statistique appliquées à l'exploitation des DADS/Insee)