

**DIRECTION DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES
COMITE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES**

**DOCUMENT DE TRAVAIL DE L'OCDE : QUESTIONS SOCIALES, EMPLOI ET MIGRATION
No.156**

**RETOUR À L'EMPLOI DES CHÔMEURS SENIORS FRANÇAIS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN
ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ VERS L'EMPLOI EN 2009 ET 2010.**

Enquête auprès des salariés licenciés pour motif économique et des publics en difficulté d'insertion

Gwenn Parent

Code JEL : J68, J14, J21, J63

Mots clés : seniors, travailleurs âgés, accompagnement renforcé, retour à l'emploi

Autorisé pour publication par Stefano Scarpetta, Directeur, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales.

Pour plus d'information merci de contacter Gwenn Parent (Gwenn.Parent@oecd.org +33 1 45 24 75 01). Tous les documents de travail de l'OCDE: questions sociales, emploi et migration sont disponibles sur www.oecd.org/els/workingpapers

JT03358449

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

DIRECTION DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES

www.oecd.org/els-fr

**DOCUMENTS DE TRAVAIL DE L'OCDE :
QUESTIONS SOCIALES, EMPLOI ET MIGRATIONS**

www.oecd.org/els/documentsdetravail

Les documents de travail de l'OCDE ne doivent pas être présentés comme exprimant les vues officielles de l'OCDE ou de ses pays membres. Les opinions exprimées et les arguments employés sont ceux des auteurs.

Les documents de travail exposent des résultats préliminaires ou des travaux de recherche en cours menés par l'auteur/les auteurs et sont publiés pour stimuler le débat sur un large éventail de questions sur lesquelles l'OCDE travaille. Les commentaires sur les documents de travail sont bienvenus et peuvent être adressés à la Direction de l'Emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

Le but de cette série de documents est de fournir à un plus grand nombre de lecteurs des études sur les politiques sociales, la migration et le marché du travail destinées à l'origine à un usage interne à l'OCDE. En général, ces études ont un caractère collectif, et seuls les auteurs principaux sont cités nommément. Les documents ne sont généralement disponibles que dans leur langue d'origine – anglais ou français – avec un ésumé dans l'autre langue.

Les demandes de reproduction ou de traduction totales ou partielles doivent être adressées à :

**M. le Chef du Service des Publications
OCDE
2, rue André-Pascal
75775 Paris, Cedex 16
France**

Copyright OCDE 2014

REMERCIEMENTS

Les principaux résultats de cet article font écho au document de synthèse « L'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi : évaluation du recours aux opérateurs privés par Pôle emploi de 2009 à 2011 », publié conjointement par la Dares et Pôle emploi en janvier 2013. Le présent article reprend l'ensemble des choix méthodologiques de Dares-Pôle emploi (2013) et a été préparé dans le cadre de l'examen thématique de l'OCDE sur le vieillissement et les politiques d'emploi (OCDE, 2014) : <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/vieillissementetpolitiquesdelemploi.htm>.

Je remercie la Dares et Pôle emploi pour l'analyse empirique réalisée en vue de la rédaction de cet article et particulièrement Stéphane Ducatez (Pôle emploi) et Christel Colin (Dares) pour avoir rendu possible cette exploitation complémentaire de l'enquête sur l'accompagnement renforcé des licenciés économiques et des chômeurs en difficulté d'insertion. Un grand merci également à Christel Colin (Dares), François Aventur (Pôle emploi), Anne Sonnet et Antoine Goujard (OCDE) pour leur relecture attentive et leurs remarques avisées, ainsi qu'à Monica Meza-Essid pour l'édition de cet article. L'auteur reste seule responsable des erreurs ou omissions qui subsisteraient. Les avis émis dans cet article sont ceux de l'auteur et ne doivent pas être attribués à la Dares, Pôle emploi, l'OCDE ou ses pays membres.

RÉSUMÉ

Cet article étudie les perspectives de retour à l'emploi en France à l'issue de dispositifs d'accompagnement renforcé délivrés par Pôle emploi ou des opérateurs privés en 2009 et 2010, selon l'âge des bénéficiaires. Ces dispositifs d'accompagnement renforcé sont distincts de l'accompagnement renforcé introduit à partir de 2013 dans la nouvelle offre de service de Pôle emploi, dans le cadre du plan stratégique « Pôle emploi 2015 ».

Après un licenciement économique, ou après plusieurs pertes d'emploi successives ou plusieurs mois de chômage, les seniors (50 ans ou plus) rencontrent davantage de difficultés à retrouver un emploi que les moins de 50 ans. La situation après 55 ans est encore plus problématique, leurs chances de retrouver un emploi étant deux fois plus faibles en moyenne que pour les autres catégories d'âge et ne dépassant pas 27 % un peu plus d'un an après le début de l'accompagnement renforcé .

Une analyse probit permet d'identifier quelles sont les difficultés particulières rencontrées par les seniors dans leur reprise d'emploi : une forte ancienneté dans l'emploi précédent ou le fait de ne pas disposer de connexion internet constituent des obstacles majeurs, spécifiques aux seniors, posant la question de la certification des compétences, de la validation des acquis de l'expérience, de l'accès à la formation et de l'accompagnement de ces publics dans une dynamique de reconversion. Les problèmes de mobilité et de santé constituent, indifféremment de l'âge, également des obstacles importants au retour à l'emploi, et devraient faire l'objet d'une attention particulière dans les programmes d'accompagnement renforcé.

Lorsque les seniors parviennent à retrouver un emploi suite à un licenciement économique, il s'agit moins fréquemment d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Qu'ils soient licenciés économiques ou qu'ils aient connu plusieurs pertes d'emploi successives ou plusieurs mois de chômage, leur taux d'emploi durable (CDI et contrat à durée déterminée (CDD) de six mois ou plus) après un dispositif d'accompagnement renforcé au retour à l'emploi est fortement décroissant en fonction de l'âge. La part des temps partiels est croissante avec l'âge mais ces temps partiels ne sont pas davantage subis par les seniors que par les moins de 50 ans. Les concessions salariales réalisées par les seniors sont nettement plus fréquentes et plus importantes que celles réalisées par les plus jeunes. Trois quarts des seniors de 55 ans et plus ont subi une perte de salaire lorsqu'ils ont réussi à retrouver un emploi. Les seniors, et surtout les plus âgés d'entre eux, éprouvent des difficultés majeures à retrouver un emploi, et font des concessions importantes pour y parvenir.

ABSTRACT

This article analyses age differences in several labour market outcomes in France for participants of intensive case management programmes, delivered in 2009 and 2010 by the public employment service (PES) or private providers. These programmes are different from the intensive case management service introduced from 2013 by the PES in its new services offer (strategic plan « Pôle emploi 2015 »).

After an economic dismissal, several job losses or months of unemployment, older workers (aged 50 and over) are less likely to get re-employed than unemployed under the age of 50. The situation after the age of 55 is even more problematic as their chances to get back to work is only half those of other age categories, and do not exceed 27 % even one year after entering these active labour market programmes.

A probit analysis allows identifying the specific barriers older participants face in their return to work: high tenure and not owning an internet connexion are major obstacles, specifically for older workers. Skills certifications, validation of work experience, access to training and specific intensive support are of particular importance for public policy makers to help unemployed build a dynamic retraining strategy. Mobility and health issues, though not age-specific, are also major barriers and should warrant special attention from the PES.

When older workers manage to get re-employed after an economic dismissal, they are less often on permanent contracts; sustainable employment rate (permanent contract or fixed-term contracts over six months) decreases with age after an intensive case management programme. Part-time work increases with age, but part-time jobs are not more often involuntary for older than for younger participants. Wage concessions are more frequent and of higher magnitude for older workers. Three fourth of the re-employed over 55 suffer wage losses. Older workers and specially the eldest among them, face significant difficulties in getting back to work and make considerable concessions to do so.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	4
ABSTRACT.....	5
ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS	8
INTRODUCTION	9
1. Caractéristiques des seniors bénéficiaires d’accompagnement renforcé.....	12
2. Le difficile retour à l’emploi des seniors.....	14
1. Retour à l’emploi à l’issue du dispositif d’accompagnement renforcé.....	14
2. Modalités de retour à l’emploi et difficultés particulières rencontrées par les seniors.....	18
3. Les programmes d’accompagnement renforcé répondent-ils aux difficultés particulières rencontrées par les seniors ?	21
3. La qualité des emplois retrouvés par les seniors	24
1. Nature du contrat de travail	24
2. Taux d’emploi durable.....	25
3. Temps de travail	27
4. Pertes de revenus	28
CONCLUSION.....	32
BIBLIOGRAPHIE.....	33
ANNEXE : L’ENQUÊTE STATISTIQUE PÔLE EMPLOI-DARES	35

Tableaux

Tableau 1. Profils des différents publics entrés dans un dispositif d’accompagnement renforcé	13
Tableau 2. Principales difficultés déclarées avoir été rencontrées lors de la recherche d’emploi.....	14
Tableau 3. Taux d’emploi à l’horizon de 8, 13 et 18 mois après l’entrée en accompagnement renforcé .	15
Tableau 4. Offres d’emploi et mises en relation avec les employeurs	23
Tableau 5. Formations suivies au cours des 8 premiers mois d’accompagnement renforcé.....	24
Tableau 6. Nature du contrat de travail de l’emploi retrouvé 13 mois après l’entrée en accompagnement	25
Tableau 7. Part des temps partiels parmi les chômeurs ayant retrouvé un emploi à 13 mois	27
Tableau 8. Revenus du travail moyens et médians des emplois précédents et des emplois retrouvés à 13 mois.....	29
Tableau 9. Proportion des personnes en emploi à 13 mois ayant connu une baisse, une stabilité ou une hausse de leurs revenus du travail	29
Tableau A1. Taille des échantillons de l’enquête à 8 mois	35

Graphiques

Graphique 1. Taux d’emploi 8 et 13 mois après l’entrée en accompagnement renforcé, par classe d’âge	16
---	----

Graphique 2. Probabilité d'être en emploi 13 mois après l'entrée en CRP ou CTP pour les licenciés économiques.....	19
Graphique 3. Probabilité d'être en emploi 13 mois après l'entrée en accompagnement renforcé pour les demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion.....	20
Graphique 4. Ateliers d'aide à la recherche d'emploi suivis par les licenciés économiques.....	22
Graphique 5. Taux d'emploi durable 8 et 13 mois après l'entrée en accompagnement renforcé.....	26
Graphique 6. Part des temps partiels parmi les chômeurs ayant retrouvé un emploi à 13 mois, selon la classe d'âge.....	28
Graphique 7. Distribution des évolutions de salaires entre l'emploi précédent et l'emploi retrouvé à 13 mois.....	30
Graphique 8. Quartiles des évolutions de salaires entre l'emploi précédent et l'emploi retrouvé à 13 mois, selon l'âge.....	31

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
ASR	Allocation spécifique de reclassement
BEP	Brevet d'études professionnelles
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
CRP	Convention de reclassement personnalisé
CTP	Contrat de transition professionnelle
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
CTT	Contrat de travail temporaire
CVE	Cap vers l'entreprise
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DEFM	Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi
DEFM ABC	Catégories A, B et C des DEFM. Demandeurs d'emploi : Catégorie A : tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi, Catégorie B : tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) Catégorie C : tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois)
EUR	Euros
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OPP	Opérateur privé
Pp	Points de pourcentage
SPE	Service public de l'emploi
TRA	Trajectoire emploi

INTRODUCTION

À partir de septembre 2009, dans un contexte de forte augmentation du chômage, Pôle emploi a confié à une trentaine d'opérateurs privés¹, l'accompagnement renforcé de deux types de publics :

i) des licenciés économiques, ayant adhéré peu de temps après la perte involontaire de leur emploi à une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou à un contrat de transition professionnelle (CTP). Dans ce cas, l'accompagnement renforcé est réalisé pendant douze mois soit par Pôle emploi, soit par un opérateur privé (OPP);

ii) des publics en difficulté d'insertion, composés de demandeurs d'emploi de longue durée, de personnes affectées de manière récurrente par des épisodes de chômage, ainsi que de personnes inscrites récemment à Pôle emploi mais présentant un fort risque de chômage de longue durée. Ces publics bénéficient d'un accompagnement renforcé d'une durée de six mois, réalisé soit par des opérateurs privés dans le cadre de la prestation "Trajectoire emploi" (TRA), soit par Pôle emploi dans le cadre du dispositif "Cap vers l'entreprise" (CVE).

Le plan stratégique « Pôle emploi 2015 » (Pôle emploi, 2013a) a introduit en 2013 une différenciation de l'offre de services de Pôle emploi. Celle-ci est désormais organisée autour de trois modalités d'accompagnement et de suivi : accompagnement renforcé, accompagnement guidé, suivi et appui à la recherche d'emploi. Le présent article porte sur des dispositifs d'accompagnement renforcé mis en œuvre avant cette différenciation de l'offre de services², et ne présage donc en rien de l'efficacité de la nouvelle forme d'accompagnement renforcé de Pôle emploi, ni de l'accompagnement dans le cadre du Contrat de sécurisation professionnelle (encadré 1).

« Entre septembre 2009 et décembre 2011, 249 000 demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion ont bénéficié d'un accompagnement renforcé pour une durée de six mois : 189 000 accompagnés par des opérateurs privés dans le cadre de la prestation "Trajectoire emploi", et 60 000 par Pôle emploi dans le cadre du dispositif "Cap vers l'entreprise", déployé dans huit régions. De même, entre septembre 2009 et août 2011, 200 000 licenciés économiques adhérents à la convention de reclassement personnalisé (CRP) ou au contrat de transition professionnelle (CTP), ont été pris en charge pendant douze mois, soit par un organisme privé pour un peu moins de la moitié d'entre eux, soit directement par Pôle emploi », Dares-Pôle emploi (2013).

L'accompagnement renforcé proposé par Pôle emploi comme par les opérateurs privés comporte une première phase de fixation d'une cible professionnelle ou, dans le cas des travailleurs licenciés pour motif économique, d'un projet de reclassement ; une seconde phase d'outillage de la recherche d'emploi et une

1. Les opérateurs privés sont sélectionnés par Pôle emploi par une procédure d'appel d'offre et rémunérés pour partie à la performance. Les opérateurs sélectionnés ont des profils variés : certains sont positionnés avant tout dans le conseil à l'entreprise et le reclassement professionnel (« OPP reclassement ») ; d'autres sont issus de grands groupes de l'intérim ayant souhaité se positionner de façon active sur ce créneau d'activité (« OPP intérim ») ; d'autres enfin sont principalement des acteurs de la formation, de l'insertion voire du conseil en entreprise ; ce sont souvent des organismes de taille modeste, dont l'ancrage territorial est relativement marqué (« OPP formation »). Pour plus de détails, voir Dares-Pôle emploi (2013) et Pôle emploi (2014a).

2. L'enquête porte sur des demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010. Pour les chômeurs en difficulté d'insertion, le champ de l'enquête se limite aux régions dans lesquelles le dispositif CVE est déployé (Aquitaine, Champagne-Ardenne, Ile de France, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes). Pour les licenciés économiques, les données sont représentatives au niveau France métropolitaine. Voir annexe pour plus de détails.

troisième phase d'accompagnement intensif de cette recherche. Enfin, un suivi dans l'emploi de trois mois est prévu, mais peu souvent réalisé (Dares-Pôle emploi, 2013). Les chômeurs voient ainsi leur conseiller environ toutes les semaines dans les phases les plus intensives du programme, toutes les trois à quatre semaines sinon, pour des entretiens variant entre 30 minutes et une heure. Les conseillers suivent un nombre réduit de demandeurs d'emploi (entre 30 et 50 chômeurs par conseiller) afin de les accompagner de manière personnalisée et de répondre aux problématiques spécifiques de chacun³.

Cet article a pour but d'identifier les perspectives de retour à l'emploi des bénéficiaires de plus de 50 ans (seniors) de ces accompagnements renforcés, en les mettant en regard de celles des bénéficiaires de moins de 50 ans. Les traitements empiriques ont été réalisés à la Dares à partir de l'enquête statistique menée conjointement par la Dares et Pôle emploi auprès de demandeurs d'emploi entrés dans un programme d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010. « Cette enquête visait à recueillir des informations sur le contenu du parcours d'accompagnement, les attentes et l'opinion des demandeurs d'emploi vis-à-vis des prestations proposées, ainsi que sur leur situation au regard de l'emploi, 8, 13 puis 18 mois après leur entrée en accompagnement », Dares-Pôle emploi (2013).

Cette enquête a été réalisée dans le cadre de l'évaluation du recours aux opérateurs privés par Pôle emploi pour l'accompagnement renforcé de licenciés économiques et de demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion, évaluation qui a fait l'objet d'un rapport de synthèse détaillé (Dares-Pôle emploi, 2013). Contrairement à l'analyse réalisée par Dares-Pôle emploi (2013), l'acteur mettant en œuvre l'accompagnement auprès des chômeurs (Pôle emploi ou un opérateur privé) n'est pas l'objet de cet article. Celui-ci porte plus particulièrement sur les distinctions selon l'âge du bénéficiaire, tant dans ses caractéristiques individuelles que dans ses perspectives de retour à l'emploi à l'issue d'un dispositif d'accompagnement renforcé de six ou douze mois. La qualité des emplois retrouvés est également mesurée au travers de différents indicateurs : la nature des contrats de travail des emplois retrouvés, le temps de travail et son caractère choisi ou subi, les pertes de revenus concédées. Si les analyses ont été réalisées dans un premier temps séparément sur les deux types de publics (licenciés économiques d'une part et demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion d'autre part), lorsque les résultats diffèrent peu entre ces deux publics (différence non significative à 95 %), les résultats sont présentés de manière regroupée afin de simplifier la présentation des résultats, de bénéficier d'échantillons plus importants et d'affiner la précision des résultats.

3. Voir Dares-Pôle emploi (2013) pour une présentation détaillée du contenu de ces dispositifs d'accompagnement renforcé, et de leurs différentes phases.

Encadré 1. Évolution des dispositifs d'accompagnement renforcé depuis 2009

Dispositifs d'accompagnement renforcé Trajectoire emploi et Cap vers l'entreprise

Le plan stratégique « Pôle emploi 2015 » a introduit une différenciation de l'offre de services, désormais organisée autour de trois modalités d'accompagnement et de suivi : accompagnement renforcé, accompagnement guidé, suivi et appui à la recherche d'emploi. (Pôle emploi, 2013a)

La nouvelle modalité « accompagnement renforcé », mise en œuvre à partir de 2013, vise des demandeurs d'emploi « en difficulté d'insertion ou de réinsertion professionnelle mais qui sont susceptibles d'aller vers l'emploi au cours des 6 mois suivants ». Environ 14% des DEFM (catégories ABC*) étaient en accompagnement renforcé en novembre 2013 selon Pôle emploi. Cette nouvelle forme d'accompagnement diffère des dispositifs d'accompagnement renforcé CVE et TRA étudiés dans cet article par la taille des portefeuilles des conseillers en charge de ce type d'accompagnement, qui peut être supérieure à celle fixée pour CVE et TRA : 70 DE au maximum contre 50 pour CVE et TRA (Pôle emploi, 2013b ; Dares-Pôle emploi, 2013). De plus, les conseillers concernés ne sont pas à temps plein sur l'accompagnement renforcé, et peuvent être mobilisés sur les autres fonctions de l'agence (accueil, relation entreprise...), en revanche, ils ne peuvent être en charge d'une autre modalité d'accompagnement. Les conseillers en charge des accompagnements TRA et CVE sont à l'inverse dédiés à ces dispositifs.

Le dispositif Trajectoire emploi a changé d'appellation (Trajectoire vers l'emploi) dans le cadre du nouvel appel d'offres aux opérateurs privés de 2012 (Pôle emploi, 2014a), mais reste très proche de TRA et peut être mobilisé dans le cadre de la modalité d'accompagnement renforcé de la nouvelle offre de services. Le dispositif CVE en tant que tel est en voie de disparition pour être remplacé par cette nouvelle modalité d'accompagnement renforcé.

Début 2014, Pôle emploi expérimente une nouvelle modalité d'accompagnement, l'accompagnement global (Pôle emploi, 2014b). En lien avec les Conseils généraux, cette nouvelle modalité d'accompagnement vise à offrir des services mobilisant simultanément un accompagnement professionnel (par Pôle emploi) et un accompagnement social (par les services du Conseil général). Cette formule vise les bénéficiaires du RSA mais également tout demandeur d'emploi éprouvant des difficultés d'ordre « social » (logement, santé, garde d'enfants...). Les conseillers sont affectés à temps plein sur cet accompagnement global.

Dispositifs d'accompagnement renforcé pour les adhérents à un CTP ou une CRP

Depuis septembre 2011, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a succédé à la CRP et au CTP (Dares, 2012, 2014a). Dans les entreprises de moins de 1000 salariés et dans les entreprises en dépôt de bilan quelle que soit leur taille (donc dans toutes les entreprises non soumises au congé de reclassement), l'employeur qui envisage des licenciements pour motif économique doit désormais proposer aux salariés concernés un CSP. Comme pour la CRP ou le CTP, la durée maximale est de 12 mois et l'adhérent au CSP est suivi par Pôle emploi ou par un opérateur privé de placement choisi par appel d'offres par Pôle emploi, (Pôle emploi, 2014a).

* Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont regroupés en différentes catégories (Dares, 2014b).

- 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 (i.e. de 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 (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...) y compris les demandeurs d'emploi en CRP, CTP ou CSP, sans emploi ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

1. Caractéristiques des seniors bénéficiaires d'accompagnement renforcé

Un licencié économique sur cinq, ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé ou un contrat de transition professionnelle, a 50 ans ou plus. C'est le cas de 18 % des publics en difficulté d'insertion pris en charge dans les programmes d'accompagnement renforcé étudiés.

Les données recueillies par l'enquête statistique témoignent de certaines difficultés plus accusées pour les seniors (50 ans et plus) que pour les personnes de moins de 50 ans, à la fois parmi les licenciés économiques et parmi les demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion (Tableau 1). Les seniors ont ainsi un niveau de formation inférieur, 62 % n'ayant pas le niveau Bac contre 41 % des chômeurs de moins de 50 ans. Les seniors sont également plus nombreux à ne pas avoir accès à une connexion internet (+10 points de pourcentage ou pp), et plus nombreux à ne pas être en très bonne santé (+ 17 pp).

En revanche, d'autres caractéristiques sont plutôt favorables aux seniors. Ils sont ainsi plus souvent en couple (+14 pp) que les chômeurs de moins de 50 ans, les revenus de leur conjoint pouvant atténuer la perte de revenu disponible du ménage pendant la période de chômage. Les seniors étaient également plus souvent cadres ou profession libérale dans leur emploi précédent (+6 pp).

La principale différence entre les seniors licenciés économiques et les autres catégories de chômeurs tient à leur fort attachement au marché du travail et leur faible expérience du chômage. En effet, les licenciés économiques seniors avaient une grande ancienneté dans leur emploi précédent (14.6 années d'ancienneté en moyenne, soit près du double de celle des chômeurs en difficulté d'insertion de même âge (8.5 années) et des licenciés économiques de moins de 50 ans (6.8 années) et plus de 3 fois supérieure à celle des chômeurs en difficulté d'insertion de moins de 50 ans (3.3 années)) et ont moins souvent connu d'autres expériences de chômage dans les dix années précédentes que les licenciés économiques de moins de 50 ans (-16 pp).

Les chômeurs en difficulté d'insertion de 50 ans et plus ont également une ancienneté dans l'emploi précédent supérieure à celle leurs homologues de moins de 50 ans (2.6 fois supérieure). Ils sont en revanche inscrits depuis beaucoup plus longtemps à Pôle emploi (+3.2 mois en moyenne), et semblent installés dans une « trappe à chômage » : 44 % de ces chômeurs seniors en difficulté d'insertion sont inscrits à Pôle emploi depuis plus de douze mois (chômeurs de longue durée), contre 33 % de leurs homologues de moins de 50 ans.

Cette différence entre les deux grands types de publics étudiés (licenciés économiques et chômeurs en difficulté d'insertion) tient avant tout à la nature du ciblage des dispositifs d'accompagnement renforcé étudiés : les accompagnements CRP et CTP sont proposés suite à un licenciement économique, soit peu de temps après la perte d'emploi involontaire, contrairement aux accompagnements Trajectoire emploi et Cap vers l'entreprise qui sont ciblés sur des publics en difficulté d'insertion regroupant notamment « des demandeurs d'emploi de longue durée ou affectés par la récurrence des épisodes de chômage, ou encore à des personnes inscrites depuis moins de douze mois et exposées au risque de chômage de longue durée » (Dares-Pôle emploi, 2013). Il s'agit donc de deux publics très différents, mais surtout pris en charge à des moments distincts de leur épisode de chômage : très en amont pour les licenciés économiques (les premiers contacts avec Pôle emploi peuvent avoir lieu avant la date de fin d'emploi puisque les licenciés économiques disposent d'un délai de réflexion de 21 jours après la signature de leur CRP ou CTP, le licenciement n'étant effectif qu'après la fin de cette période de réflexion), beaucoup plus tardivement pour les demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion. Il convient de garder à l'esprit cette distinction importante dans l'interprétation des résultats et la comparaison des deux grands types de publics.

Tableau 1. Profils des différents publics entrés dans un dispositif d'accompagnement renforcé

En %	Part dans la population	Licenciés économiques		Publics en difficulté d'insertion	
		Moins 50 ans	50 ans et plus	Moins 50 ans	50 ans et plus
		77.2	22.8	81.9	18.1
Femme		41		46	
Niveau d'études	Primaire, collège	8	25	12	31
	CAP, BEP	34	38	29	
	Bac	21	16	21	16
	Bac+2	20	11	19	12
	Bac+3 et plus	18	10	20	12
Catégorie professionnelle	Manœuvre, ouvrier spécialisé	9		12	
	Ouvrier qualifié	24		16	
	Employé qualifié	28		33	
	Employé non qualifié	10	6	18	11
	Technicien, agent de maîtrise	15		11	
	Cadre, profession libérale, artisan	13	19	9	14
Marié ou en concubinage	56	70	40	56	
Au moins un parent de nationalité étrangère	6		16		
Ne dispose pas de permis ou de moyen de transport personnel	13		35		
Ne dispose pas d'une connexion internet	14	24	22	33	
Ne se déclare pas "en très bonne santé"	38	55	42	58	
Ancienneté dans l'emploi précédent (en années)	6.8	14.6	3.3	8.5	
Taux de chômage sur la zone d'emploi	13.7	13.5	13.6	13.2	
Récurrence d'inscription au chômage (sur les 10 dernières années)	47	31	60		
Durée d'inscription continue (en mois, sur les 3 dernières années)	2.1		10.7	13.9	
Durée d'inscription cumulée (en mois, sur les 10 dernières années)	3.5	3.0	14.0	17.2	

Lorsque la différence entre seniors et personnes de moins de 50 ans est significative au seuil de 95 %, deux chiffres en gras sont présentés, lorsqu'elle n'est pas significative, le chiffre porte sur l'ensemble de la population sans distinction d'âge.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi et fichier historique administratif de Pôle emploi.

Sans surprise, les difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi sont très spécifiques à l'âge et varient peu selon la nature des publics (licenciés économiques ou demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion). Les résultats du Tableau 2 sont donc présentés sur les deux publics regroupés.

La principale difficulté que les seniors déclarent avoir rencontrée dans leur recherche d'emploi est une discrimination en raison de leur âge, cette difficulté étant citée comme principal obstacle à leur retour à l'emploi par un senior sur trois. Lorsque l'on considère également la seconde difficulté déclarée, ce sont près de 41 % des seniors qui considèrent qu'une discrimination des employeurs par rapport à leur âge a été un obstacle dans leur recherche d'emploi (obstacle principal ou secondaire), contre seulement 4 % des moins de 50 ans. Parmi les obstacles principaux cités, viennent ensuite des difficultés liées au marché du travail et à la conjoncture économique pour un senior sur quatre, principalement la faiblesse du nombre d'offres d'emploi dans leur domaine et l'absence de réponse des employeurs à leurs candidatures. Les chômeurs de moins de 50 ans citent plus souvent que les seniors la raréfaction des offres d'emploi dans leur domaine et surtout le contexte économique difficile. Les seniors sont logiquement moins nombreux à

déclarer ne pas avoir rencontré de difficulté dans leur recherche d'emploi (1 sur 7 pour les seniors contre 1 sur 5 pour les moins de 50 ans).

Tableau 2. Principales difficultés déclarées avoir été rencontrées lors de la recherche d'emploi

	Moins de 50 ans et	50 ans et plus
	en %	en %
Difficultés de nature discriminatoire (âge, couleur de peau, genre, handicap, poids, taille, orientations sexuelles...)	4	34
<i>Âge</i>	3	32
<i>Origine, couleur de peau, nom</i>		1
Marché du travail difficile, contexte économique	35	25
<i>Peu ou pas d'offres dans mon domaine</i>	21	13
<i>Pas de réponse à mes candidatures</i>	4	9
<i>Contexte économique difficile, crise</i>	9	3
Difficultés liées au poste ou aux offres (expérience, formation ou diplôme insuffisants, salaires, contrat ou temps de travail inadéquats...)	19	11
<i>Expérience insuffisante</i>	7	2
<i>Formation ou diplôme pas assez élevé</i>	6	4
Problèmes pratiques (transport, garde d'enfants, de personnes âgées, coût recherche d'emploi...)	8	6
<i>Transport</i>		7
Difficulté liée à l'accompagnement (difficultés pour rédiger un CV, pour convaincre, aucune aide à la recherche d'emploi ou formation proposée...)	7	4
Autre difficulté		4
Difficultés liées à la santé (maladie, grossesse...)		1
Aucune difficulté	21	15

Lorsque la différence entre seniors et personnes de moins de 50 ans est significative au seuil de 95 %, deux chiffres en gras sont présentés, lorsqu'elle n'est pas significative, le chiffre porte sur l'ensemble de la population sans distinction d'âge.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

2. Le difficile retour à l'emploi des seniors

1. Retour à l'emploi à l'issue du dispositif d'accompagnement renforcé

À la fin de la durée maximale d'accompagnement, soit 13 mois après leur entrée en CRP ou en CTP, la moitié des licenciés économiques de moins de 50 ans a retrouvé un emploi salarié et 8 % ont créé leur entreprise. Ce taux de retour à l'emploi (58 % au total, Tableau 3) est sensiblement plus élevé que celui observé pour les seniors (50 ans et plus), pour lesquels il s'établit à 37 % (un sur trois est en emploi salarié et 4 % en création d'entreprise).

Huit mois après le début de leur accompagnement renforcé⁴, 43 % des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion de moins de 50 ans sont en emploi ou ont créé leur entreprise contre seulement 25 % des seniors de 50 ans et plus. La création d'entreprise est très minoritaire pour ce type de public chez les moins de 50 ans comme chez les seniors.

L'écart entre les seniors et les moins de 50 ans s'accroît entre huit et 18 mois, passant de 15 à 22 pp pour les licenciés économiques, et plus modestement de 18 à 20 pp pour les chômeurs en difficulté d'insertion.

Tableau 3. Taux d'emploi à l'horizon de 8, 13 et 18 mois après l'entrée en accompagnement renforcé

	Taux d'emploi à	Moins de	50 ans et	Différence
		50 ans	plus	en points de pourcentage (pp)
		en %	en %	
Licenciés économiques en CRP ou CTP	8 mois	38.9	24.1	-14.8 ***
	13 mois	57.8	37.1	-20.8 ***
	18 mois	66.9	44.5	-22.4 ***
Chômeurs en difficulté d'insertion	8 mois	42.7	25.1	-17.6 ***
	13 mois	49.9	31.4	-18.5 ***
	18 mois	54.6	34.6	-19.9 ***

*** Différence significative à 1%

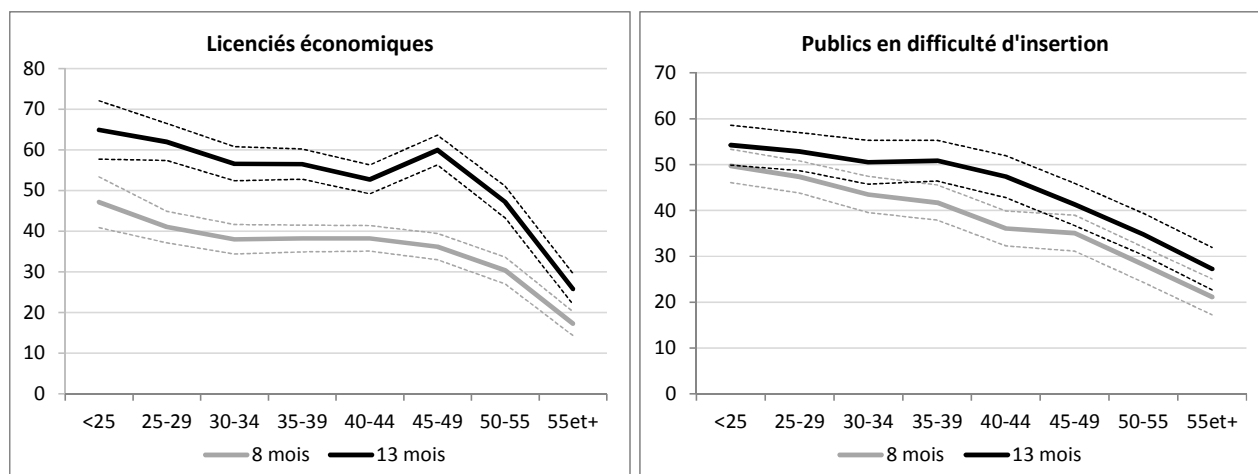
Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

Les seniors rencontrent ainsi davantage de difficultés à retrouver un emploi que les moins de 50 ans, que ce soit après un licenciement économique, ou après plusieurs pertes d'emploi successives ou plusieurs mois de chômage. À partir de 50 ans pour les licenciés économiques et dès 40 ans pour les publics en difficulté d'insertion, le taux d'emploi diminue fortement et décroche par rapport aux autres classes d'âge plus jeunes (Graphique 1). La situation des plus de 55 ans est encore plus problématique, leurs chances de retrouver un emploi étant deux fois plus faibles en moyenne que pour les autres catégories d'âge. Quel que soit le type de public, et l'horizon d'analyse (8 ou 13 mois), le taux d'emploi des plus de 55 ans ne dépasse pas 27 %.

4. Soit deux mois après la fin de la durée maximale d'accompagnement dans les dispositifs Trajectoire emploi et Cap vers l'entreprise.

Graphique 1. Taux d'emploi 8 et 13 mois après l'entrée en accompagnement renforcé, par classe d'âge



Les lignes en pointillés indiquent les intervalles de confiance à 95 %.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

Il est intéressant de noter que le taux d'emploi des licenciés économiques est significativement plus élevé à 13 qu'à 8 mois pour toutes les classes d'âge⁵, alors que ce n'est pas le cas pour les demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion⁶. Une part non négligeable des licenciés économiques (entre 8 et 24 % selon les classes d'âge) retrouve donc un emploi dans les quatre derniers mois de leur dispositif d'accompagnement CRP ou CTP, ce qui pourrait constituer un argument en faveur de la durée longue⁷ d'accompagnement de ce public (Encadré 2).

5. Graphique de gauche, le taux d'emploi à 13 mois est supérieur au taux d'emploi à 8 mois, de 8 à 24 points de pourcentage selon les classes d'âge. Les écarts sont tous significatifs à 95 % au moins.

6. Graphique de droite, le taux d'emploi à 13 mois n'est supérieur au taux d'emploi à 8 mois que de 4 à 11 points de pourcentage selon les classes d'âge, les écarts n'étant significativement différents de zéro que pour les 35-39 ans et les 40-44 ans.

7. « La CRP a été mise en place en juin 2005. À l'exception des bassins d'emploi dans lesquels le CTP est appliqué, la CRP est obligatoire pour les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en dépôt de bilan, quelle que soit leur taille », Dares-Pôle emploi (2013). La question de la durée de l'accompagnement destiné aux licenciés économiques a fait l'objet d'une attention particulière de la part des décideurs publics, conduisant en avril 2009 à l'alignement de la durée de la CRP sur celle du CTP, la durée de la CRP passant ainsi de 8 à douze mois. Les données observées ici sont postérieures à avril 2009, il n'y a donc pas de discontinuité de la durée de la CRP sur la période observée.

Encadré 2. Une durée longue d'accompagnement aide-t-elle plus efficacement les licenciés économiques ?

La question de la durée optimale des accompagnements renforcés n'est pas simple. Au regard des résultats obtenus à 8 et 13 mois par les deux populations, deux logiques opposées sont à l'œuvre :

Le fait qu'une part non négligeable de licenciés économiques retrouve un emploi dans les quatre derniers mois de leur dispositif d'accompagnement CRP ou CTP pourrait suggérer que la durée plus longue de ces dispositifs (douze mois, contre six mois pour les dispositifs ciblés sur les chômeurs en difficulté d'insertion) permettrait d'accompagner davantage de personnes vers l'emploi ou permettrait à ces licenciés économiques de ne pas être obligés d'accepter à tout prix le premier emploi venu, pour attendre de trouver un emploi de meilleure qualité ou plus en adéquation avec leurs compétences. L'accès à la formation est également plus fréquent parmi les bénéficiaires de CRP et CTP (43 % ont suivi une formation au cours de leur accompagnement contre 8 % des chômeurs en difficulté d'insertion). La durée plus longue des dispositifs CRP et CTP permet à ces publics de s'engager dans des formations sur plusieurs mois dans une logique de reconversion*. Ces publics ayant souvent une grande ancienneté dans leur emploi précédent et des compétences spécifiques à leur secteur d'activité (dans lequel certains ont passé la majeure partie de leur carrière), un accompagnement long d'un an peut se justifier par la marge de progression du taux d'emploi observée en fin d'accompagnement. Cette durée d'accompagnement longue laisse en effet le temps de construire un projet de reconversion, de l'outiller par une formation requalifiante, et de le mettre en œuvre par une recherche d'emploi adaptée. En effet, 43% des licenciés économiques bénéficient d'une formation au cours de leur dispositif d'accompagnement renforcé.

Il est également possible que les licenciés économiques « retardent », volontairement ou non, leur retour à l'emploi par un effet de verrouillage, ou « lock-in effect », largement identifié dans la littérature internationale (voir par exemple Parent, Sautory et Desplatz (2013)) qui pourrait s'expliquer par le niveau d'indemnisation dont ils bénéficient grâce à l'allocation spécifique de reclassement, plus élevée que l'aide au retour à l'emploi** dont bénéficient les chômeurs dans le régime d'assurance chômage. En effet, les licenciés économiques dans leur ensemble subissent des pertes de revenus importantes lorsqu'ils retrouvent un emploi : selon le rapport de synthèse Dares-Pôle emploi (2013), « les emplois retrouvés sont globalement moins bien rémunérés que les emplois occupés précédemment. Le salaire net mensuel médian des emplois retrouvés s'établit à 1 375 euros, de 8 % inférieur à celui des emplois perdus. Cette évolution globale masque une large diversité de situations individuelles. Ainsi, 58 % des personnes reclassées ont accepté un emploi moins rémunéré, de l'ordre de 24 % (évolution médiane) ». Les salaires proposés dans les offres d'emploi qui pourraient leur correspondre ont ainsi de grandes chances d'être inférieurs à leur niveau d'indemnisation spécifique (allocation spécifique de reclassement). Dans ce cas, une durée longue d'accompagnement couplée au fort niveau d'indemnisation aurait plutôt pour effet de retenir au chômage une partie des licenciés économiques, ayant ainsi un effet désincitatif sur le retour à l'emploi pendant toute la durée du dispositif.

Il est impossible avec les données disponibles de distinguer laquelle de ces deux raisons -attente d'une meilleure opportunité d'emploi ou possible effet désincitatif du niveau d'indemnisation sur le retour à l'emploi, ces raisons étant par ailleurs très liées l'une à l'autre- prédomine.

* Notons néanmoins qu'aucune causalité entre durée plus longue d'accompagnement et meilleur accès à la formation ne peut être formulée ici, puisque l'accent fort mis sur les formations fait partie des objectifs annoncés des dispositifs CRP et CTP, tandis que les dispositifs TRA et CVE sont axés principalement vers un retour rapide à l'emploi. Nous signalons simplement qu'une durée plus longue d'accompagnement permet sans doute aux bénéficiaires de s'engager dans des formations longues, pouvant avoir pour but de changer de métier.

** L'allocation spécifique de reclassement s'élève en effet à 80 % de l'ancien salaire brut, sous réserve de justifier de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, contre 54 à 72 % pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) selon les cas (déduction faite du prélèvement des cotisations destinées au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'ARE). L'allocation spécifique de reclassement dont bénéficient les adhérents à la CRP ou au CTP est ainsi très proche de leur ancien salaire net.

2. Modalités de retour à l'emploi et difficultés particulières rencontrées par les seniors

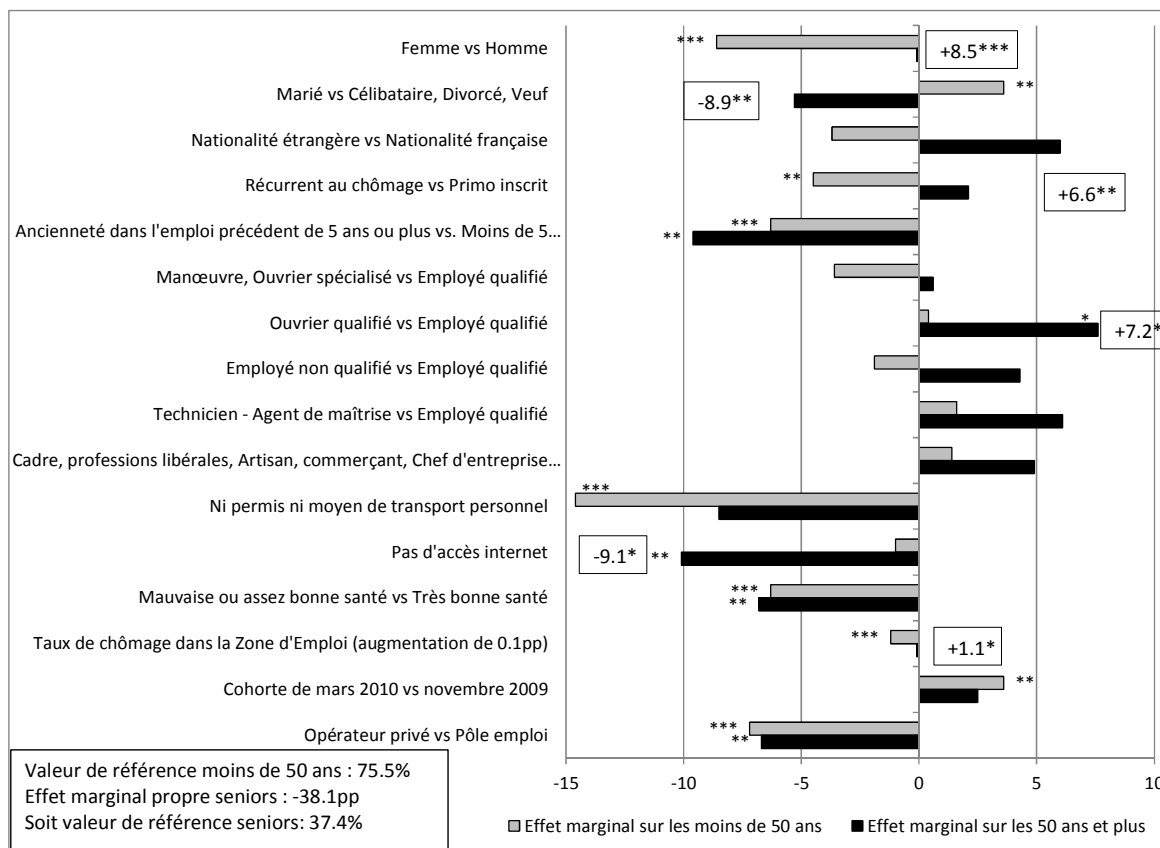
Quelles sont les caractéristiques (autres que l'âge) qui pénalisent particulièrement les seniors ? Cette section permet de mettre en lumière quelques pistes de réflexion pour des recommandations de politique publique, ou tout du moins d'éléments sur lesquels les accompagnements renforcés des seniors devraient mettre l'accent.

Sur le modèle de l'analyse réalisée par la Dares et Pôle emploi dans leur rapport de synthèse (Dares-Pôle emploi, 2013), la probabilité de retour à l'emploi est expliquée par un modèle probit, intégrant ici des effets croisés entre le fait d'être âgé de 50 ans ou plus et l'ensemble des autres variables explicatives. Cette spécification permet d'obtenir des coefficients⁸ spécifiques pour les moins de 50 ans d'une part et pour les seniors d'autre part, et d'identifier ainsi les caractéristiques s'avérant plus (ou au contraire moins) pénalisantes pour ces derniers. Cependant, le caractère non-significatif de certains résultats illustre les limites dues aux tailles relativement faibles des échantillons pour ce genre d'exercice. Seuls les écarts significatifs entre les seniors et les personnes de moins de 50 ans sont ici commentés.

Certaines caractéristiques sont moins pénalisantes pour les seniors que pour les autres demandeurs d'emploi plus jeunes : si le fait d'être une femme est pénalisant pour les licenciées économiques de moins de 50 ans, ce n'est pas le cas des femmes de plus de 50 ans (+8.5 pp par rapport aux femmes de moins de 50 ans). Les seniors ouvriers qualifiés se reclassent relativement mieux que les ouvriers qualifiés de moins de 50 ans (+7.2 pp), par ailleurs, un plus fort taux de chômage dans la zone d'emploi est comparativement moins un obstacle pour les seniors que pour personnes plus jeunes (+1.1 pp pour les licenciés économiques et +1.9 pp pour les publics en difficulté d'insertion).

8. Les chiffres présentés dans les Graphique 2 et Graphique 3 sont les effets marginaux et non les coefficients.

Graphique 2. Probabilité d'être en emploi 13 mois après l'entrée en CRP ou CTP pour les licenciés économiques



Notes : Effets marginaux significatifs *** à 1 %, ** à 5 %, * à 10 %. Les écarts sont mesurés par rapport à une personne de référence ayant les caractéristiques suivantes : un homme de moins de 50 ans, célibataire, divorcé ou veuf, de nationalité française, inscrit pour la première fois sur les listes de Pôle emploi depuis 10 ans, qui avait moins de 5 années d'ancienneté dans son emploi précédent, est employé qualifié, possède un moyen de transport personnel, a accès à internet, s'estime en très bonne santé, est entré en dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009, et réside dans une zone d'emploi ayant un taux de chômage moyen.

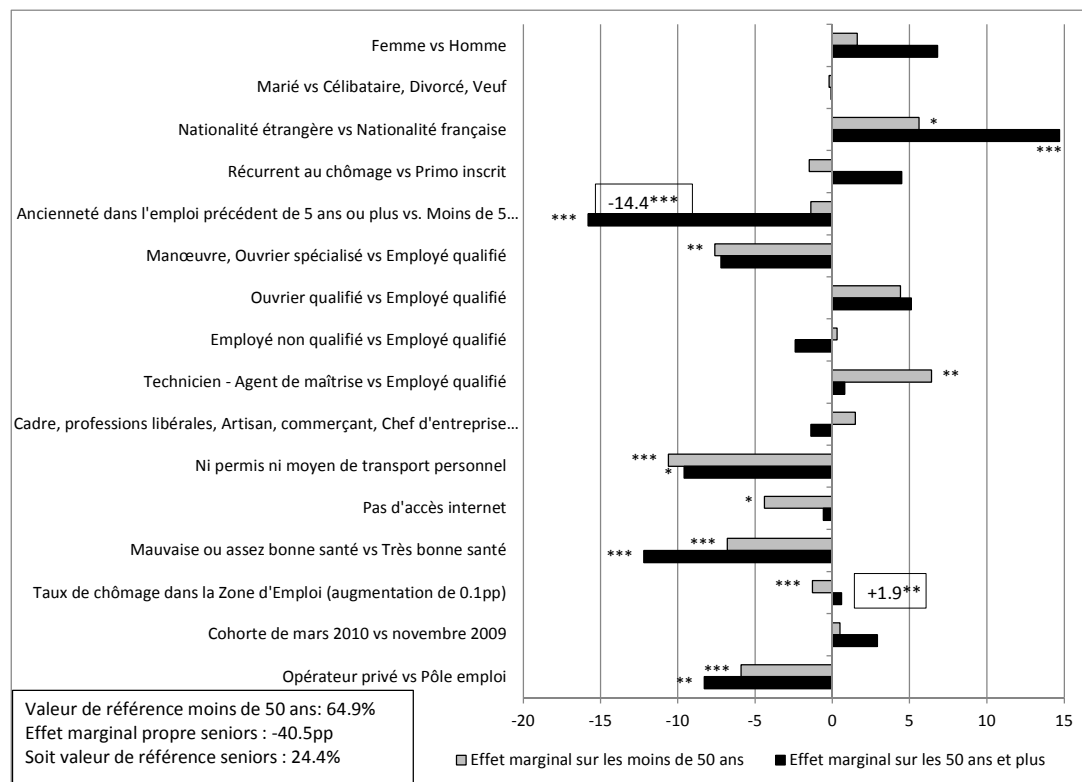
Régression probit de la probabilité d'être en emploi 13 mois après le début de l'accompagnement renforcé, avec effets croisés de toutes les variables explicatives avec la variable « senior ». La probabilité de la personne de référence de retrouver un emploi s'élève à 75.5 % 13 mois après l'entrée en dispositif. L'effet marginal propre de la variable senior (indépendamment des effets croisés de cette variable avec toutes les autres variables explicatives) est de -38.1 pp. Les effets sur les moins de 50 ans représentent les effets marginaux de chaque variable pour la catégorie 18-49 ans, les effets sur les seniors représentent la somme des effets marginaux de la variable et de la variable croisée.

Lorsque les variables d'interaction sont significativement différentes de 0, l'effet marginal de cette indicatrice d'interaction est indiqué dans un encadré avec sa significativité. Les chiffres encadrés signalent donc les variables ayant un effet significativement différent selon que la personne a plus ou moins de 50 ans, et illustre les difficultés ou avantages particuliers pour retrouver un emploi des seniors ayant ces caractéristiques.

Lecture : « Toutes choses égales par ailleurs » une femme de moins de 50 ans a une probabilité de retrouver un emploi inférieure de 8.5 points à celle d'un homme de moins de 50 ans. Une femme senior a une probabilité de retrouver un emploi similaire à celle d'un homme de moins de 50 ans (effet sur les seniors de -0.1 non significatif). La différence (significative à 1 %) de taux d'emploi entre les femmes de moins et de plus de 50 ans est de 8.5 pp. Le fait d'être une femme est donc pénalisant pour les moins de 50 ans, mais pas pour les seniors.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés et Pôle emploi.

Graphique 3. Probabilité d'être en emploi 13 mois après l'entrée en accompagnement renforcé pour les demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion



Notes : Effets marginaux significatifs *** à 1 %, ** à 5 %, * à 10 %. Les écarts sont mesurés par rapport à une personne de référence ayant les caractéristiques suivantes : un homme de moins de 50 ans, célibataire, divorcé ou veuf, de nationalité française, inscrit pour la première fois sur les listes de Pôle emploi depuis 10 ans, qui avait moins de 5 années d'ancienneté dans son emploi précédent, est employé qualifié, possède un moyen de transport personnel, a accès à internet, s'estime en très bonne santé, est entré en dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009, et réside dans une zone d'emploi ayant un taux de chômage moyen.

Régression probit de la probabilité d'être en emploi 13 mois après le début de l'accompagnement renforcé, avec effets croisés de toutes les variables explicatives avec la variable « senior ». La probabilité de la personne de référence de retrouver un emploi s'élève à 64.9 % 13 mois après l'entrée en dispositif. L'effet marginal propre de la variable senior (indépendamment des effets croisés de cette variable avec toutes les autres variables explicatives) est de -40.5 pp. Les effets sur les moins de 50 ans représentent les effets marginaux de chaque variable pour la catégorie 18-49 ans, les effets sur les seniors représentent la somme des effets marginaux de la variable et de la variable croisée.

Lorsque les variables d'interaction sont significativement différentes de 0, l'effet marginal de cette indicatrice d'interaction est indiqué dans un encadré avec sa significativité. Les chiffres encadrés signalent donc les variables ayant un effet significativement différent selon que la personne a plus ou moins de 50 ans, et illustre les difficultés ou avantages particuliers pour retrouver un emploi des seniors ayant ces caractéristiques.

Lecture : « Toutes choses égales par ailleurs » un chômeur de moins de 50 ans qui avait 5 ans ou plus d'ancienneté dans son emploi précédent a une probabilité de retrouver un emploi proche de celle d'un chômeur de moins de 50 ans qui avait une faible ancienneté dans l'emploi (effet sur les moins de 50 ans de -1.4 non significatif). En revanche, un senior qui avait une forte ancienneté dans son emploi précédent a une probabilité de retrouver un emploi très inférieure (-15.8 pp significatif à 1 %) à celle d'un chômeur de moins de 50 ans ayant une faible ancienneté dans son emploi précédent. La différence (significative à 1 %) de taux d'emploi entre les chômeurs de moins de 50 ans ayant une longue ancienneté et les seniors ayant également une longue ancienneté est de -14.4 pp. Le fait d'avoir travaillé pendant longtemps dans la même entreprise avant l'épisode de chômage est donc très pénalisant pour les seniors contrairement aux chômeurs de moins de 50 ans, qui semblent pouvoir rebondir plus facilement que leurs aînés.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés et Pôle emploi.

En revanche, d'autres caractéristiques sont significativement plus pénalisantes pour les seniors : le fait de ne pas disposer de connexion internet est un obstacle majeur pour les seniors licenciés économiques (-9.1 pp). Parmi les seniors, 27 % déclarent ne pas disposer de connexion internet, contre 18 % des moins de 50 ans. Cette variable capte sans doute un certain nombre d'autres caractéristiques inobservables, liées au fait de ne pas avoir accès à internet : ces personnes sont aussi sans doute sans ordinateur personnel, donc sans (ou avec de faibles) compétences dans les nouvelles technologies de l'information et dans la bureautique (importante pour de nombreux emplois, mais également plus simplement pour la réalisation de CV ou de lettres de motivation), ont peu de compétences pour la recherche d'emploi en ligne⁹ et n'ont donc sans doute pas accès à une partie importante des offres d'emploi existantes. Le fait que cet élément soit particulièrement pénalisant pour les seniors licenciés économiques mais pas pour les chômeurs en difficulté d'insertion (qui ont rappelons-le une grande expérience du chômage et ont probablement déjà participé à des mesures actives du marché du travail ou à des ateliers de recherche d'emploi sur internet, de rédaction de CV...) illustre l'effort de rattrapage important que les seniors licenciés économiques doivent opérer pour se remettre à jour technologiquement et mettre ainsi toutes les chances de leur côté pour retrouver un emploi. La recommandation de politique publique découlant de ce constat est simple, les personnes ayant une forte ancienneté dans leur emploi précédent et déconnectées depuis longtemps de la recherche d'emploi doivent se voir proposer des ateliers et formations de compétences générales liées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, de même que des aides sur les nouvelles méthodes de recherche d'emploi. En effet, retrouver un emploi actuellement n'est pas la même affaire que de retrouver un emploi il y a 15 ans, surtout dans le contexte de crise économique forte dans lequel cette enquête a été menée (entrées en accompagnement en novembre 2009 et mars 2010).

Une forte ancienneté dans l'emploi précédent a également un effet plus pénalisant pour les seniors que pour les moins de 50 ans (-14.4 pp pour les chômeurs en difficulté d'insertion), rejoignant à nouveau l'argument de la déconnexion des nouvelles réalités de la recherche d'emploi, mais également celui des compétences spécifiques à l'emploi perdu ou à son secteur d'activité, compétences qu'il est difficile de valoriser sur le marché du travail. La question des certifications des compétences et de la validation des acquis de l'expérience se pose tout particulièrement dans ces cas.

Parmi les caractéristiques qui sont tout autant pénalisantes pour les seniors que pour les autres classes d'âge, et qui peuvent également faire l'objet d'une attention particulière dans les programmes d'accompagnement renforcés ou les politiques publiques, on retrouve les problèmes de mobilité (le fait de disposer du permis de conduire ou d'un moyen de transport personnel ou collectif) et les problèmes de santé qui constituent indifféremment de l'âge des obstacles majeurs au retour à l'emploi pour les deux types de publics étudiés.

3. Les programmes d'accompagnement renforcé répondent-ils aux difficultés particulières rencontrées par les seniors ?

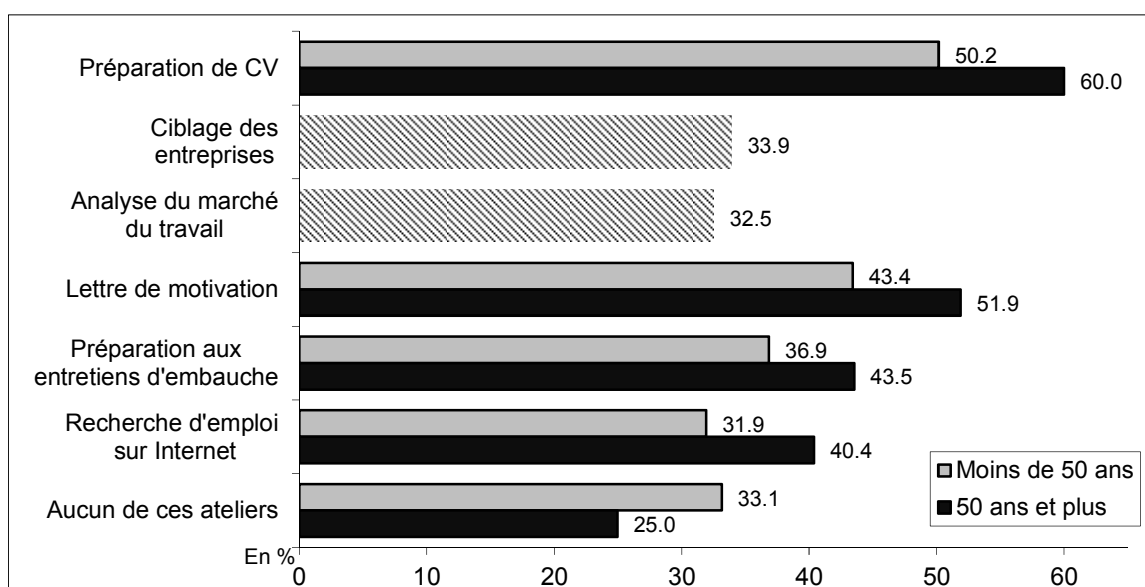
Les accompagnements renforcés CRP, CTP, TRA et CVE consistent en une combinaison d'entretiens individuels avec un conseiller de Pôle emploi ou de l'opérateur privé réalisant le suivi, d'entretiens collectifs, d'ateliers d'aide à la recherche d'emploi et de formations. Il est donc intéressant de s'interroger sur les différences observées dans la nature des accompagnements renforcés proposés aux seniors par rapport aux moins de 50 ans, et sur l'adéquation de ces spécificités de l'accompagnement aux difficultés particulières rencontrées par les seniors.

9. Des ordinateurs sont disponibles dans les locaux de Pôle emploi, donc cette capacité de recherche d'emploi en ligne n'est sans doute pas nulle mais est fortement amoindrie par le fait de ne pas disposer à son domicile d'un accès à internet.

Pour les licenciés économiques, les conseillers semblent adapter la nature de l'accompagnement proposé aux seniors : les seniors sont ainsi plus nombreux à bénéficier d'ateliers d'aide à la préparation de CV, à la rédaction de lettres de motivation, de préparation aux entretiens d'embauche et de recherche d'emploi sur internet que les licenciés économiques de moins de 50 ans (Graphique 4).

Cependant, parmi les personnes qui n'ont pas retrouvé d'emploi et qui n'avaient pas de connexion internet, 36 % n'ont pas bénéficié d'un atelier de préparation de CV, 56 % n'ont pas bénéficié d'un atelier sur la recherche d'emploi sur internet, et 56 % n'ont pas reçu d'aide de la part de leur conseiller pour créer leur profil en ligne sur le site internet de Pôle emploi, celui-ci recensant l'ensemble des offres d'emploi transitant par le service public de l'emploi. Des marges de progrès sont donc sans doute possibles dans l'accompagnement de ces publics.

Graphique 4. Ateliers d'aide à la recherche d'emploi suivis par les licenciés économiques



Lorsque la différence entre les entretiens suivis par les seniors et les moins de 50 ans n'est pas significative à 95 % (en hachuré), le chiffre porte sur l'ensemble de la population des licenciés économiques.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

Pour les publics en difficulté d'insertion, aucune différence significative n'est observable dans la nature de l'accompagnement proposé, hormis une fréquence légèrement supérieure des entretiens individuels longs (15 % des seniors déclarent avoir eu des entretiens individuels de plus d'une heure en moyenne contre 11 % des moins de 50 ans). Les offres d'emplois proposées aux seniors chômeurs en difficulté d'insertion (de même que les ateliers d'aide à la recherche d'emploi suivis) sont similaires à celles proposées à (suivis par) leurs homologues plus jeunes.

Les conseillers CRP ou CTP proposent plus souvent des offres d'emploi aux licenciés économiques de 50 ans et plus (c'est le cas pour 60 % d'entre eux contre 56 % de leurs homologues de moins de 50 ans). Les seniors déclarent plus souvent répondre à ces offres d'emploi que les plus jeunes (91 % contre 86 % pour les moins de 50 ans, Tableau 4). En revanche, la qualité des offres d'emploi transmises aux seniors semble moins souvent en adéquation avec le poste recherché puisque les seniors déclarent plus souvent que le contenu du

poste, la nature du contrat de travail (CDI, CDD...) ou le lieu de travail ne convenait pas dans les offres proposées par leur conseiller.

Tableau 4. Offres d'emploi et mises en relation avec les employeurs

		Licenciés économiques		Publics en difficulté d'insertion		
		Moins de 50 ans	50 ans et plus	Moins de 50 ans	50 ans et plus	
Demandeurs d'emploi en accompagnement renforcé	Part des bénéficiaires ayant reçu des offres d'emploi de leur conseiller (en %)		56	60	67	
	ayant reçu des offres	Nombre moyen d'offres d'emploi reçues par mois	1.1		2.6	
		Part de ces bénéficiaires ayant répondu à ces offres d'emploi (en %)		86	91	95
		ayant répondu	Part de ces bénéficiaires ayant eu au moins un entretien d'embauche (en %)	47		53
			ayant eu au moins un entretien d'embauche	Nombre moyen d'entretiens d'embauche		3.0

Lorsque la différence entre les seniors et les personnes de moins de 50 ans est significative au seuil de 95 %, deux chiffres en gras sont présentés, lorsqu'elle n'est pas significative, le chiffre porte sur l'ensemble de la population sans distinction d'âge.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

Enfin, les seniors licenciés économiques bénéficient moins souvent que les plus jeunes d'une formation au cours des 12 mois de leur accompagnement renforcé (40 % contre 44 %), et les formations suivies sont plus courtes et ont moins souvent pour but de changer de métier (Tableau 5, sur les formations effectuées au cours des 8 premiers mois d'accompagnement).

Comme le note le rapport de synthèse Dares-Pôle emploi (2013), « le recours à la formation est resté marginal dans le cadre de l'accompagnement » destiné aux publics en difficulté d'insertion : « seuls 8 % des bénéficiaires déclarent avoir bénéficié d'une ou plusieurs formation(s) au cours de leur accompagnement renforcé. Cette faible mobilisation de la formation s'explique notamment par le fait que les dispositifs Trajectoire emploi et Cap vers l'entreprise, d'une durée de six mois, visaient en priorité le retour à l'emploi et n'avaient pas vocation à proposer de formations de longue durée. Les critères d'orientation vers le programme Trajectoire emploi ne prévoyaient du reste pas de cibler des demandeurs d'emploi ayant besoin de formation et l'entrée en formation n'était pas considérée comme une « sortie positive » dans le cahier des charges supportant ces programmes ».

Tableau 5. Formations suivies au cours des 8 premiers mois d'accompagnement renforcé

		Licenciés économiques		Publics en difficulté d'insertion	
		Moins de 50 ans	50 ans et plus	Moins de 50 ans	50 ans et plus
En %					
Part des bénéficiaires ayant suivi une formation		37	32	8	
Parmi les bénéficiaires ayant suivi une formation	Formation ≥ 2 mois	39	28	40	24
	Formation ≥ 4 mois	24	16	22	
	Formation ayant pour but de changer de métier	56	46		
	Problèmes pour obtenir une formation	27	18	28	12

Lorsque la différence entre les seniors et les personnes de moins de 50 ans est significative au seuil de 95 %, deux chiffres en gras sont présentés, lorsqu'elle n'est pas significative, le chiffre porte sur l'ensemble de la population sans distinction d'âge.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

3. La qualité des emplois retrouvés par les seniors

Les seniors retrouvent moins souvent un emploi à l'issue d'un dispositif d'accompagnement renforcé, et les emplois retrouvés par les seniors ont des caractéristiques distinctes de ceux occupés par les moins de 50 ans à l'issue de ces dispositifs : la qualité des emplois retrouvés est appréciée ici au travers de la nature du contrat de travail (qui permet de distinguer les reprises d'emploi durables ou non), du temps de travail (et de son caractère subi ou choisi), et de la fréquence et l'incidence des pertes de revenus concédées lors de la reprise d'emploi.

1. Nature du contrat de travail

La qualité des emplois retrouvés par les seniors licenciés économiques est inférieure à celle des emplois retrouvés par les licenciés plus jeunes. Ainsi, non seulement lorsqu'ils ont été victimes d'un licenciement économique, les seniors peinent à retrouver du travail, mais lorsqu'ils y parviennent, il s'agit moins fréquemment d'un CDI (Tableau 6) : 46 % des licenciés économiques de moins de 50 ans qui sont en emploi un an après leur licenciement sont en CDI contre seulement 39 % des seniors, 23 % des contrats sont à durée déterminée pour les moins de 50 ans contre 31 % pour les seniors. En revanche, pour les publics en difficulté d'insertion, il n'y a pas de différence significative sur la part des différents types de contrats (CDI, CDD ou CTT).

Tableau 6. Nature du contrat de travail de l'emploi retrouvé 13 mois après l'entrée en accompagnement

		Moins de 50 ans en %	50 ans et plus en %	Différence en pp
Licenciés économiques	Contrat à durée indéterminée (CDI)	46.3	38.9	-7.4 **
	Contrat à durée déterminée (CDD)	23.2	31.5	8.3 **
	Contrat de travail temporaire (CTT)		14.0	n.s.
Publics en difficulté d'insertion	Contrat à durée indéterminée (CDI)		37.7	n.s.
	Contrat à durée déterminée (CDD)		34.6	n.s.
	Contrat de travail temporaire (CTT)		17.9	n.s.

Note : les personnes en emploi qui ne sont ni en CDI, ni en CDD, ni en CTT sont soit créateurs d'entreprise ou à leur compte, soit en contrat saisonnier, contrat aidé, ou salarié de particulier employeur.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

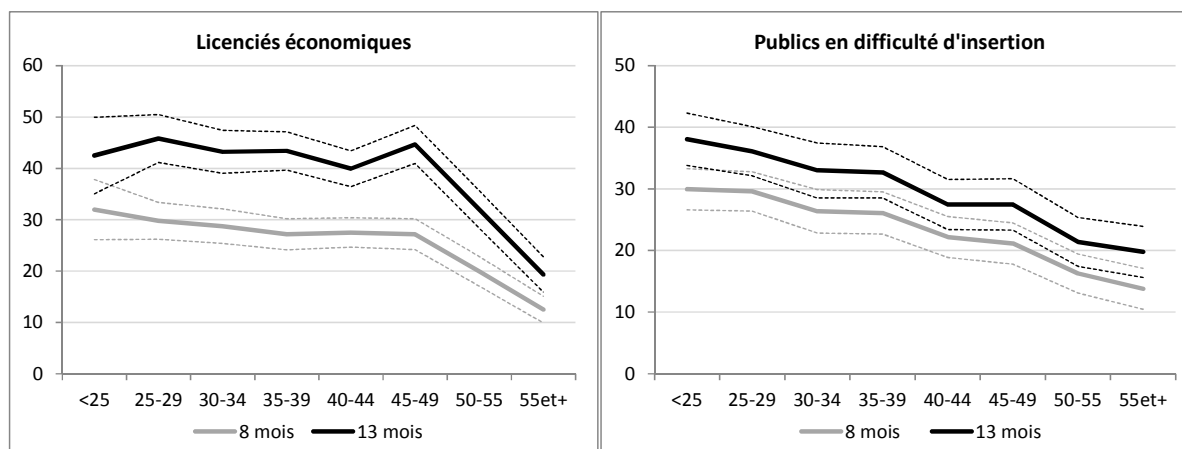
2. Taux d'emploi durable

Il est également possible d'observer non plus les taux d'emploi, mais les taux d'emploi durables après un licenciement économique ou pour des publics en difficulté d'insertion. La Dares et Pôle emploi considèrent dans leur rapport de synthèse comme emplois durables les emplois salariés en CDI ou CDD de six mois ou plus, ainsi que les créations d'entreprises. Suivant cette définition, le constat observé sur le taux d'emploi reste identique, le taux d'emploi durable un an après l'entrée en accompagnement renforcé est fortement décroissant en fonction de l'âge (Graphique 5). À nouveau, les plus de 55 ans sont particulièrement pénalisés puisque seuls 20 % des chômeurs de 55 ans et plus ont retrouvé un emploi durable au bout d'un an.

Comme pour le taux d'emploi, le taux d'emploi durable des licenciés économiques est significativement plus élevé à 13 qu'à 8 mois pour toutes les classes d'âge¹⁰. Néanmoins ce résultat provient de la progression du taux d'emploi entre 8 et 13 mois (cf. plus haut) et non d'une amélioration de la qualité des emplois retrouvés au cours des quatre derniers mois d'accompagnement : en effet, 73 % des emplois retrouvés par les licenciés économiques sont durables, à 8 comme à 13 mois, pour toutes les classes d'âge de licenciés économiques. Il est impossible de savoir quelle aurait été la situation de ces repreneurs tardifs s'ils n'avaient pas bénéficié des quatre derniers mois de leur accompagnement, cette situation contrefactuelle étant par définition inobservable. Les emplois retrouvés en fin d'accompagnement ne sont pas meilleurs que ceux retrouvés au début de l'accompagnement, cependant, il se peut que ces emplois tardifs soient meilleurs que ceux éventuellement refusés par ces mêmes personnes en début d'accompagnement.

10. Graphique de gauche, le taux d'emploi durable à 13 mois est supérieur au taux d'emploi durable à 8 mois, de 7 à 17 pp selon les classes d'âge. Les écarts sont significatifs à 95 % sauf pour les moins de 25 ans.

Graphique 5. Taux d'emploi durable 8 et 13 mois après l'entrée en accompagnement renforcé



Les lignes en pointillés indiquent les intervalles de confiance à 95 %.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

Comme le taux d'emploi, le taux d'emploi durable ne progresse pas significativement entre 8 et 13 mois pour les demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion¹¹. On observe en revanche une amélioration de la qualité des emplois à 13 mois par rapport à celle observée à 8 mois : 66 % sont durables à 13 mois, contre 61 % à 8 mois (différence significative). Un quart des personnes en contrats courts à 8 mois sont en CDI ou CDD long à 13 mois. À titre de comparaison, pour les licenciés économiques, ce sont même 31 % des personnes en emploi court à 8 mois qui sont en emploi durable à 13 mois. Reprendre un emploi (même court) rapidement et pouvoir évoluer dans un second temps vers un emploi durable, pourrait être une stratégie payante pour un retour à l'emploi durable.

Cette discussion fait écho à la littérature sur l'effet tremplin des contrats temporaires ou « stepping stone jobs », dont les conclusions sont contrastées. Sur données de panel britanniques, Booth, Francesconi et Frank (2002) trouvent que les contrats à durée déterminée sont un tremplin vers l'emploi permanent. Les femmes (mais pas les hommes) débutant leur carrière en contrat temporaire et évoluant par la suite vers un emploi permanent rattrapent complètement les femmes ayant débuté directement leur carrière par un contrat permanent. À l'inverse, Graaf-Zijl, van den Berg et Heyma (2011) montrent sur données longitudinales néerlandaises que les emplois temporaires diminuent la durée passée au chômage mais n'augmentent pas la part des chômeurs qui se retrouvent en situation d'emploi permanent plusieurs années après leur entrée au chômage. Pour la France, Givord et Wilner (2014) analysent à partir l'Enquête emploi de l'INSEE, différents types de contrats temporaires (contrat à durée déterminée et contrats de travail temporaires/intérim) et leurs effets sur les perspectives de carrière. Ils montrent que si un contrat à durée déterminée peut constituer un tremplin vers l'emploi permanent, les contrats d'intérim sont à peine plus efficaces que le chômage de ce point de vue. Selon ces auteurs, la Grande récession de 2008 a modifié la dynamique du marché du travail et amplifié la différence entre contrat à durée déterminée et contrat de travail temporaire.

11. Graphique de droite le taux d'emploi durable à 13 mois est supérieur au taux d'emploi durable à 8 mois, de 5 à 8 pp selon les classes d'âge. Cette différence est non significative pour toutes les classes d'âge sauf pour les moins de 25 ans.

3. Temps de travail

Un senior licencié économique sur trois qui retrouve un emploi est à temps partiel contre un sur sept pour les licenciés de moins de 50 ans. Bien que l'écart soit plus faible pour les publics en difficulté d'insertion, le constat reste identique (Tableau 7).

Tableau 7. **Part des temps partiels parmi les chômeurs ayant retrouvé un emploi à 13 mois**

	Moins de 50 ans	50 ans et plus	Différence
	en %	en %	en pp
Licenciés économiques	14.0	33.2	19.2 ***
Publics en difficulté d'insertion	24.6	38.9	14.2 ***

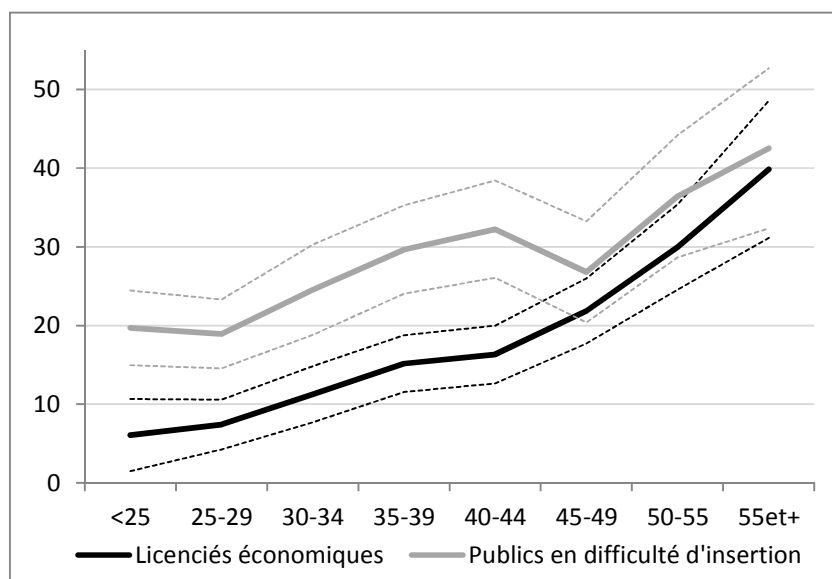
Source : enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi. Champ : demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Contrairement à ce que l'on observe en général sur la population en emploi¹², la part des temps partiels est ici fortement croissante en fonction de l'âge pour les deux publics étudiés (Graphique 6), passant de 7-20 % pour les moins de 25 ans à 40 % pour les 55 ans et plus. En revanche, la proportion de temps partiels subis¹³ ne varie pas selon l'âge ou le public, 37 % des temps partiels étant insatisfaisants pour les personnes, quel que soit leur âge. Le risque, pour des personnes souhaitant travailler à temps plein, d'être obligé d'accepter un emploi à temps partiel ne varie ainsi pas avec l'âge du chômeur. Cependant, davantage de chômeurs seniors recherchent (et trouvent) un emploi à temps partiel, sans doute parce qu'ils souhaitent s'engager dans un processus de transition par étapes, de la vie active vers la retraite (en diminuant leur temps de travail).

12. Selon Dares (2013b), le travail à temps partiel concerne plus fréquemment les jeunes (27%) et les seniors (25%), que les âges intermédiaires (17%).

13. Sur la base des déclarations de l'enquête, les temps partiels sont ici considérés comme subis (respectivement choisis) lorsque la personne déclare être tout à fait ou plutôt insatisfaite (respectivement satisfaite) de son temps de travail partiel.

Graphique 6. Part des temps partiels parmi les chômeurs ayant retrouvé un emploi à 13 mois, selon la classe d'âge



Les lignes en pointillés indiquent les intervalles de confiance à 95 %.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

4. Pertes de revenus

La qualité de l'emploi peut également s'appréhender au regard des salaires¹⁴ des emplois retrouvés (comparés aux salaires antérieurs). Les emplois retrouvés sont globalement moins bien rémunérés que les emplois occupés précédemment (Tableau 8). Le salaire net mensuel médian des emplois retrouvés s'établit à 1 280 EUR pour les seniors licenciés économiques, de 20 % inférieur à celui des emplois perdus. Pour les chômeurs en difficulté d'insertion, le salaire médian des emplois retrouvés s'établit à 1 200 EUR pour les seniors, de 14 % inférieur à celui des emplois perdus. Les salaires des personnes de moins de 50 ans baissent plus modestement de 3-4 % (non-significatif). Les évolutions des moyennes sont plus importantes encore, mais trop sujettes aux valeurs extrêmes pour être exploitables ici, nous nous concentrons donc par la suite sur les médianes et non les moyennes.

14. Nous considérons en fait les revenus du travail au sens large (incluant les revenus des indépendants) nets mensuels.

Tableau 8. Revenus du travail moyens et médians des emplois précédents et des emplois retrouvés à 13 mois

		en EUR	Moins de 50 ans		
			ans	50 ans et plus	
Médiane des revenus du travail	Emploi précédent	Licenciés économiques	1 450	1 600	Différence (en EUR)
		Publics en difficulté d'insertion	1 250	1 400	
	Emploi à 13 mois	Licenciés économiques	1 400	1 280	
		Publics en difficulté d'insertion	1 200	1 200	
Moyenne des revenus du travail	Emploi précédent	Licenciés économiques	1 648	1 866	218 ***
		Publics en difficulté d'insertion	1 380	1 706	326 ***
	Emploi à 13 mois	Licenciés économiques	1 424	1 338	-86 n.s.
		Publics en difficulté d'insertion	1 332	1 215	-117 n.s.
Evolution des moyennes des revenus du travail		Licenciés économiques	-14% ***	-28% ***	
		Publics en difficulté d'insertion	-3% n.s.	-29% ***	

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

Cette évolution globale masque une large diversité de situations individuelles (Tableau 9). Ainsi, 72 % des seniors licenciés reclassés au bout d'un an ont accepté un emploi moins rémunéré (baisse médiane de -33 %), contre 53 % des licenciés de moins de 50 ans (de l'ordre de -21 %). Seuls 22 % des seniors licenciés qui ont retrouvé un emploi ont vu leur salaire progresser (de l'ordre de +3 %), contre 38 % des licenciés de moins de 50 ans (de l'ordre de +16 %). Les seniors qui retrouvent un emploi font donc des concessions salariales significatives, et c'est encore davantage le cas pour les chômeurs seniors en difficulté d'insertion (perte médiane de 43 % par rapport à leur salaire précédent).

Tableau 9. Proportion des personnes en emploi à 13 mois ayant connu une baisse, une stabilité ou une hausse de leurs revenus du travail

		Moins de 50 ans	50 ans et plus	
Proportion des personnes en emploi à 13 mois ayant connu (en %)				
Licenciés économiques	Baisse de revenus	53	72	***
	Stabilité des revenus	8		n.s.
	Hausse des revenus	38	22	***
Publics en difficulté d'insertion	Baisse de revenus	50	60	**
	Stabilité des revenus	7		n.s.
	Hausse des revenus	43	29	***
Evolution médiane des revenus du travail (en % du revenu précédent)				
Licenciés économiques	Baisse de revenus	-21.3%	-33.3%	
	Hausse des revenus	15.9%	3.4%	
Publics en difficulté d'insertion	Baisse de revenus	-22.3%	-42.9%	
	Hausse des revenus	25.0%	25.0%	

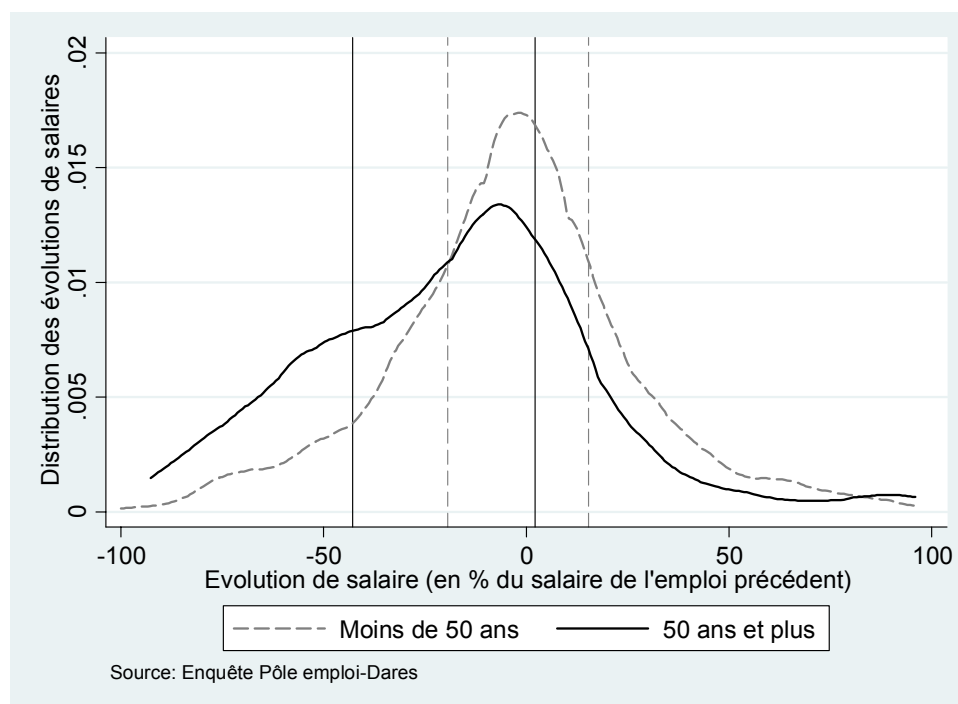
Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

Les évolutions de salaire des licenciés économiques et des chômeurs en difficulté d'insertion étant relativement proches (leurs distributions également), ces deux populations sont regroupées par la suite. Il est ainsi intéressant d'analyser la distribution des pertes ou gains salariaux sur l'ensemble de la population

(Graphique 7). Les premier et troisième quartiles des évolutions salariales sont très différents entre les seniors et les moins de 50 ans, et la distribution des évolutions salariales des seniors fortement décalée vers la gauche.

Graphique 7. **Distribution des évolutions de salaires entre l'emploi précédent et l'emploi retrouvé à 13 mois**



Note : Distribution des évolutions de salaires par rapport à l'emploi précédent pour les chômeurs ayant retrouvé un emploi salarié 13 mois après le début de l'accompagnement. Les lignes verticales indiquent respectivement les premier et troisième quartiles de la distribution pour les moins de 50 ans (lignes verticales pointillées) et les seniors (lignes verticales pleines).

Lecture lignes verticales des 50 ans et plus: un senior sur quatre ayant retrouvé un emploi a subi une perte de salaire plus importante que -43 % par rapport à son emploi précédent, tandis qu'un sur 4 a bénéficié d'une augmentation de salaire supérieure à +2 %.

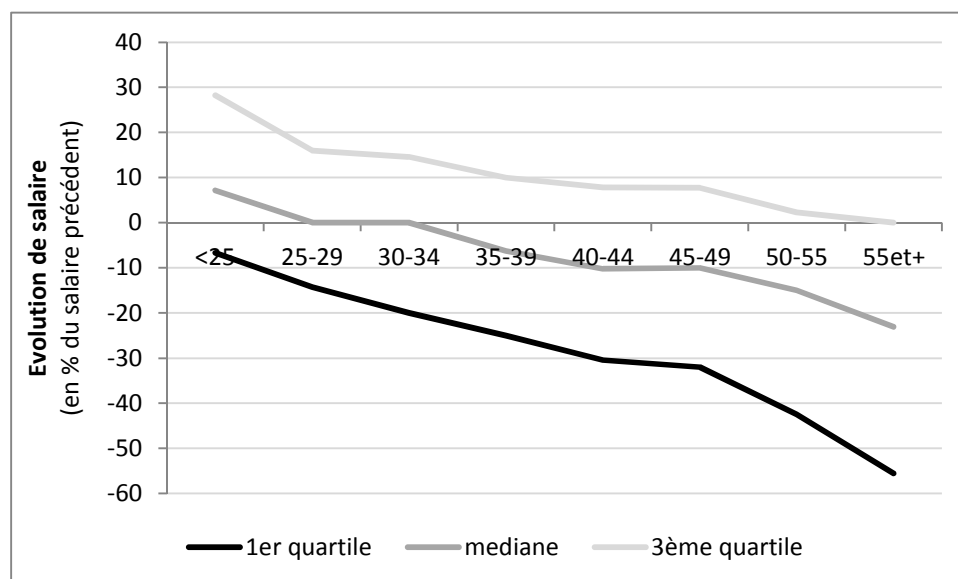
Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

Les quartiles des évolutions de salaires peuvent également s'observer catégorie d'âge par catégorie d'âge (Graphique 8), laissant apparaître une relation décroissante avec l'âge de l'ensemble des quartiles. Les trois quarts des seniors de 55 ans et plus ont ainsi subi une perte de salaire lorsqu'ils ont réussi à retrouver un emploi¹⁵, illustrant encore les difficultés profondes que les seniors, et surtout les plus âgés d'entre eux, doivent affronter et les concessions importantes qu'ils doivent réaliser s'ils veulent retrouver un emploi.

15. Les reprises d'emploi concernent, rappelons-le, moins de 27 % de cette tranche d'âge.

Graphique 8. **Quartiles des évolutions de salaires entre l'emploi précédent et l'emploi retrouvé à 13 mois, selon l'âge**



Note : Premier, deuxième et troisième quartiles des évolutions de salaires par rapport à l'emploi précédent pour les chômeurs ayant retrouvé un emploi salarié 13 mois après le début de l'accompagnement, par classes d'âge.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

CONCLUSION

En conclusion, il ressort de cette analyse complémentaire de celle réalisée par Dares-Pôle emploi (2013), que la situation des seniors est particulièrement difficile suite à un licenciement économique, des épisodes récurrents ou un épisode long de chômage. Non seulement les seniors retrouvent très peu souvent un emploi, mais lorsqu'ils y parviennent celui-ci est souvent à temps partiel, et la grande majorité des seniors sont obligés d'accepter des pertes salariales significatives.

La discussion préalable sur la durée longue de douze mois de l'accompagnement renforcé des licenciés économiques semble donc aller, pour les seniors en tous cas, dans le sens d'une attente assidue d'un emploi de qualité au moins égale à celle de l'emploi perdu. Après 55 ans, les seniors qui sont emploi (27 %) ont des niveaux de rémunération très en dessous de leur salaire précédent. Plusieurs raisons peuvent expliquer cela, tout d'abord la logique de rémunération à l'ancienneté qui prévaut dans beaucoup d'entreprises s'avère très pénalisante pour les seniors qui, en perdant leur emploi, perdent définitivement leur « prime d'ancienneté » et les contraint à une décote salariale très importante lorsqu'ils reprennent un emploi dans une nouvelle entreprise. Par ailleurs, il est important de rappeler également que 41 % des seniors font état de discrimination en raison de l'âge lors de leurs recherches d'emploi, l'attitude des entreprises et de leurs recruteurs explique probablement en partie la situation difficile des seniors au chômage.

BIBLIOGRAPHIE

- Booth, A., M. Francesconi et J. Frank (2002), « Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? », *The Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pages F189-F213, juin. Version IZA Discussion Paper Series n° 205 (2000): <http://ftp.iza.org/dp205.pdf>
- Dares (2012), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2011 : après une forte baisse en 2010, les entrées en CRP, CTP, CSP et le nombre de PSE se stabilisent », Dares-Analyses n°2012-076, octobre.
- Dares (2013a), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », Dares-Analyses n°2013-031, mai.
- Dares (2013b), « Le travail à temps partiel », Dares-Synthèse Stat' n°4 Juin.
- Dares (2014a), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2012. Le recours aux PSE et aux licenciements économiques s'intensifie au cours de l'année 2012 », Dares-Analyses n°2014-019, mars.
- Dares (2014b), « Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en décembre 2013 », Dares-Analyses n°2014-006, janvier.
- Dares-Pôle emploi (2013), « L'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi : évaluation du recours aux opérateurs privés par Pôle emploi de 2009 à 2011 », Synthèse-Éval' n°03 (Dares) et Les Cahiers Études n°15 (Pôle emploi), janvier.
- Givord, P. et L. Wilner (2014), « When does the stepping stone work? Fixed-term contracts versus temporary agency work in changing economic conditions », Document de travail INSEE. http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/Pageperso/lwilner/givord_wilner.pdf
- Graaf-Zijl, M., J. van den Berg et A. Heyma (2011), « Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work », *Journal of Population Economics*, volume 24, n° 1, pages 107-139, janvier. <http://link.springer.com/article/10.1007/s00148-009-0287-y>
- OCDE (2014), *Vieillesse et politiques de l'emploi : France 2014: Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE, Paris. doi: 10.1787/9789264206847-fr
- Parent, G., O. Sautory et R. Desplatz (2013), « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignement des évaluations », Document d'études n°178, Dares, décembre. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE_178.pdf
- Pôle emploi (2013a), « Pôle emploi 2015 : Réussir ensemble », Plan stratégique de Pôle emploi.
- Pôle emploi (2013b), « Les nouvelles modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi », communication bi-annuelle de Pôle emploi.

DELSA/ELSA/WD/SEM(2014)2

Pôle emploi (2014a), « Recours par Pôle emploi aux opérateurs de placement », État des lieux de la consultation et Résultats des contributions, janvier.

Pôle emploi (2014b), « Accompagnement global », article issu de la Revue de l'Administration, entretien avec Jean-Bassères, Directeur Général de Pôle emploi, 21 janvier.

ANNEXE : L'ENQUÊTE STATISTIQUE PÔLE EMPLOI-DARES

« En 2010, afin d'analyser la performance, l'efficacité et les conditions de mise en œuvre des accompagnements renforcés, une évaluation quantitative a été lancée conjointement par Pôle emploi et la Dares. Elle visait à mesurer le retour à l'emploi à l'horizon de 8, 13 et 18 mois, à connaître le vécu des personnes durant ces accompagnements et à apprécier la pertinence des services rendus au regard des besoins du public concerné. Cette évaluation repose sur une enquête téléphonique auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion entrés en accompagnement renforcé (Trajectoire emploi, CVE) et d'un échantillon de demandeurs d'emploi licenciés économiques entrés en CRP ou CTP. Deux cohortes de demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement en novembre 2009 et mars 2010 ont été interrogées. L'interrogation s'est effectuée à trois reprises : 8 mois, 13 mois et 18 mois après l'entrée dans le dispositif.

La base de sondage a été constituée à partir du fichier historique administratif de Pôle emploi. Pour les bénéficiaires de Trajectoire emploi et CVE, ont été exclus du champ de l'enquête les demandeurs d'emploi ayant déjà bénéficié d'un accompagnement renforcé (parcours Mobilisation vers l'emploi, dispositif Trajectoire emploi, Cap vers l'entreprise ou Accompagnement interne) dans les 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif étudié, de même que les bénéficiaires du RSA. Afin de rendre possible la comparaison entre les dispositifs Trajectoire emploi et CVE, le champ de l'enquête se limite aux régions dans lesquelles le dispositif CVE est déployé (Aquitaine, Champagne-Ardenne, Ile de France, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes), bien que le dispositif Trajectoire emploi ait été déployé dans toutes les régions. Pour les adhérents à la CRP ou au CTP, l'échantillonnage a été réalisé sur l'ensemble de la France métropolitaine.

Pour chacun des dispositifs, le plan de sondage a été équilibré selon les variables : sexe, âge, niveau de formation et type de région : région avec opérateur privé « national » (qui opère dans au moins trois régions) uniquement, région avec opérateur privé « local » (qui opère dans une ou deux régions) uniquement, région mixte. Pour les bénéficiaires d'une CRP ou d'un CTP, le plan de sondage a également été équilibré selon le délai entre l'inscription à Pôle emploi et l'entrée en dispositif (de 0 à 3 mois). Les réponses ont ensuite été redressées afin d'être représentatives de la population mère.

Les enquêtes à 8, 13 et 18 mois se sont déroulées sous la forme de questionnaires téléphoniques. À chacune des trois interrogations, les taux de réponse sont similaires entre les demandeurs d'emploi accompagnés par Pôle emploi et ceux accompagnés par un opérateur privé. » Dares-Pôle emploi (2013)

Tableau A1. Taille des échantillons de l'enquête à 8 mois

	Ensemble	Moins de 50 ans	50 ans et plus
Chômeurs en difficulté d'insertion	4881	3997	884
Licencié économiques	5548	4283	1265

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un dispositif d'accompagnement renforcé en novembre 2009 ou mars 2010.

Source : Enquête Pôle emploi-Dares sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés et Pôle emploi.

DOCUMENTS DE TRAVAIL DE L'OCDE : QUESTIONS SOCIALES, EMPLOI ET MIGRATIONS

Les numéros les plus récents sont:

- No. 155 *MIGRATION AS AN ADJUSTMENT MECHANISM IN THE CRISIS? A COMPARISON OF EUROPE AND THE UNITED STATES*, Julia Jauer, Thomas Liebig, John P. Martin and Patrick Puhani (2014)
- No. 154 *SAME SAME BUT DIFFERENT: SCHOOL-TO-WORK TRANSITIONS IN EMERGING AND ADVANCED ECONOMIES*, Glenda Quintini and Sébastien Martin (2014)
- No. 153 *A NEW MEASURE OF SKILLS MISMATCH*, Michele Pellizzari and Anne Fichen (2013)
- No. 152 *CATASTROPHIC JOB DESTRUCTION*, Anabela Carneiro, Pedro Portugal and José Varejão (2013)
- No. 151 *THE PERVERSE EFFECTS OF JOB-SECURITY PROVISIONS ON JOB SECURITY IN ITALY: RESULTS FROM A REGRESSION DISCONTINUITY DESIGN*, Alexander Hijzen, Leopoldo Mondauto, Stefano Scarpetta (2013)
- No. 150 *REDISTRIBUTION POLICY IN EUROPE AND THE UNITED STATES: IS THE GREAT RECESSION A 'GAME CHANGER' FOR WORKING-AGE FAMILIES?* Herwig Immervoll, Linda Richardson (2013)
- No. 149 *A BIRD'S EYE VIEW OF GENDER DIFFERENCES IN EDUCATION IN OECD COUNTRIES* Angelica Salvi Del Pero et Alexandra Bytchkova (2013)
- No. 148 *TRENDS IN POVERTY AND INEQUALITY IN DECENTRALISING INDONESIA* Riyana Miranti, Yogi Vidyattama, Erick Hansnata, Rebecca Cassells et Alan Duncan (2013)
- No. 147 *WOMEN ENTREPRENEURS IN THE OECD: KEY EVIDENCE AND POLICY CHALLENGES* Mario Piacentini (2013)
- No. 146 A venir
- No. 145 *DRIVERS OF FEMALE LABOUR FORCE PARTICIPATION IN THE OECD* Olivier Thévenon
- No. 144 *THE ROLE OF SHORT-TIME WORKING SCHEMES DURING THE GLOBAL FINANCIAL CRISIS AND EARLY RECOVERY*, Alexander Hijzen, Sébastien Martin
- No. 143 *TRENDS IN JOB SKILL DEMANDS IN OECD COUNTRIES*, Michael J. Handel (2012)
- No. 142 *HELPING DISPLACED WORKERS BACK INTO JOBS AFTER A NATURAL DISASTER: RECENT EXPERIENCES IN OECD COUNTRIES*, Danielle Venn
- No. 141 *LABOUR MARKET EFFECTS OF PARENTAL LEAVE POLICIES IN OECD COUNTRIES*, Olivier Thévenon et Anne Solaz
- No. 140 *FATHERS' LEAVE, FATHERS' INVOLVEMENT AND CHILD DEVELOPMENT: ARE THEY RELATED? EVIDENCE FROM FOUR OECD COUNTRIES*, Maria C. Huerta, Willem Adema, Jennifer Baxter, Wen-Jui Han, Mette Lausten, RaeHyuck Lee et Jane Waldfogel
- No. 139 *FLEXICURITY AND THE ECONOMIC CRISIS 2008-9 – EVIDENCE FROM DENMARK*, Tor Eriksson
- No. 138 *EFFECTS OF REDUCING GENDER GAPS IN EDUCATION AND LABOUR FORCE PARTICIPATION ON ECONOMIC GROWTH IN THE OECD*, Olivier Thévenon, Nabil Ali, Willem Adema et Angelica Salvi del Pero
- No. 137 *THE RESPONSE OF GERMAN ESTABLISHMENTS TO THE 2008-2009 ECONOMIC CRISIS*, Lutz Bellman, Hans-Dieter Gerner, Richard Upward
- No. 136 A venir : *THE DYNAMICS OF SOCIAL ASSISTANCE RECEIPT IN GERMANY* Sebastian Königs
- No. 135 *MONEY OR KINDERGARTEN? DISTRIBUTIVE EFFECTS OF CASH VERSUS IN-KIND FAMILY TRANSFERS FOR YOUNG CHILDREN* Michael Förster et Gerlinde Verbist (2012)
- No. 134 *THE ROLE OF INSTITUTIONS AND FIRM HETEROGENEITY FOR LABOUR MARKET ADJUSTMENTS: CROSS-COUNTRY FIRM-LEVEL EVIDENCE* Peter N. Gal (VU University Amsterdam), Alexander Hijzen et Zoltan Wolf (2012)

- No. 133 *CAPITAL'S GRABBING HAND? A CROSS-COUNTRY/CROSS-INDUSTRY ANALYSIS OF THE DECLINE OF THE LABOUR SHARE* Andrea Bassanini et Thomas Manfredi (2012)
- No. 132 *INCOME DISTRIBUTION AND POVERTY IN RUSSIA* Irinia Denisova (2012)
- No. 131 *ELIGIBILITY CRITERIA FOR UNEMPLOYMENT BENEFITS* Danielle Venn (2012)
- No. 130 *THE IMPACT OF PUBLICLY PROVIDED SERVICES ON THE DISTRIBUTION OF RESOURCES: REVIEW OF NEW RESULTS AND METHODS* Gerlinde Verbist, Michael Förster et Maria Vaalavuo (2012)
- No. 127 *THE LABOUR MARKET INTEGRATION OF IMMIGRANTS AND THEIR CHILDREN IN AUSTRIA* Karolin Krause et Thomas Liebig (2011)
- No. 126 *ARE RECENT IMMIGRANTS DIFFERENT? A NEW PROFILE OF IMMIGRANTS IN THE OECD BASED ON DIOC 2005/06* Sarah Widmaier et Jean-Christophe Dumont (2011)
- No. 125 *EARNINGS VOLATILITY AND ITS CONSEQUENCES FOR HOUSEHOLDS* Danielle Venn (2011)
- No. 124 *CRISIS, RECESSION AND THE WELFARE STATE* Willem Adema, Pauline Fron et Maxime Ladaique (2011)
- No. 123 *AGGREGATE EARNINGS AND MACROECONOMIC SHOCKS* Andrea Bassanini (2011)
- No. 122 *REDISTRIBUTION POLICY AND INEQUALITY REDUCTION IN OECD COUNTRIES: WHAT HAS CHANGED IN TWO DECADES?* Herwig Immervoll, Linda Richardson (2011)
- No. 121 *OVER-QUALIFIED OR UNDER-SKILLED* Glenda Quintini (2011)
- No. 120 *RIGHT FOR THE JOB* Glenda Quintini (2011)
- No.119 *THE LABOUR MARKET EFFECTS OF UNEMPLOYMENT COMPENSATION IN BRAZIL* Alexander Hijzen (2011)
- No. 118 *EARLY MATERNAL EMPLOYMENT AND CHILD DEVELOPMENT IN FIVE OECD COUNTRIES* Maria del Carmen Huerta, Willem Adema, Jennifer Baxter, Miles Corak, Mette Deding, Matthew C. Gray, Wen-Jui Han, Jane Waldfogel (2011)
- No. 117 *WHAT DRIVES INFLOWS INTO DISABILITY? Evidence from Three OECD Countries* (2011) Ana Llenda-
Nozal et Theodora Xenogiani (disponible en anglais seulement)
- No. 116 *COOKING, CARING AND VOLUNTEERING: UNPAID WORK AROUND THE WORLD*
Veerle Miranda (2011) (disponible en anglais seulement)
- No. 115 *THE ROLE OF SHORT-TIME WORK SCHEMES DURING THE 2008-09 RECESSION*
Alexander Hijzen et Danielle Venn (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 114 *LES MIGRANTS INTERNATIONAUX DANS LES PAYS DÉVELOPPÉS, ÉMERGENTS ET EN DÉVELOPPEMENT : ÉLARGISSEMENT DU PROFIL*
Jean-Christophe Dumont, Gilles Spielvogel et Sarah Widmaier (2010)
- No. 113 *ACTIVATION POLICIES IN JAPAN*
Nicola Duell, David Grubb, Shruti Singh et Peter Tergeist (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 112 *ACTIVATION POLICIES IN SWITZERLAND*
Nicola Duell et Peter Tergeist avec la contribution d'Ursula Bazant et Sylvie Cimper (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 111 *ECONOMIC DETERMINANTS AND CONSEQUENCES OF CHILD MALTREATMENT*
Lawrence M. Berger, Jane Waldfogel (disponible en anglais seulement)

- No. 110 *DISTRIBUTIONAL CONSEQUENCES OF LABOR DEMAND ADJUSTMENTS TO A DOWNTURN: A MODEL-BASED APPROACH WITH APPLICATION TO GERMANY 2008-09*
Herwig Immervoll, Olivier Bargain, Andreas Peichl, Sebastian Siegloch (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 109 *DECOMPOSING NOTIONAL DEFINED-CONTRIBUTION PENSIONS: EXPERIENCE OF OECD COUNTRIES' REFORMS*
Edward Whitehouse (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 108 *EARNINGS OF MEN AND WOMEN WORKING IN THE PRIVATE SECTOR: ENRICHED DATA FOR PENSIONS AND TAX-BENEFIT MODELING*
Anna Cristina D'Addio et Herwig Immervoll (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 107 *INSTITUTIONAL DETERMINANTS OF WORKER FLOWS: A CROSS-COUNTRY/CROSS-INDUSTRY APPROACH*
Andrea Bassanini, Andrea Garnero, Pascal Marianna, Sebastien Martin (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 106 *MONTÉE DU CHÔMAGE DES JEUNES DANS LA CRISE : COMMENT ÉVITER UN IMPACT NÉGATIF À LONG TERME SUR TOUTE UNE GÉNÉRATION ?*
Stefano Scarpetta, Anne Sonnet et Thomas Manfredi (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 105 *TRENDS IN PENSION ELIGIBILITY AGES AND LIVE EXPECTANCY, 1950-2050*
Rafał Chomik et Edward Whitehouse (disponible en anglais seulement)
- No. 104 *ISRAELI CHILD POLICY AND OUTCOMES*
John Gal, Mimi Ajzenstadt, Asher Ben-Arieh, Roni Holler et Nadine Zielinsky (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 103 *REFORMING POLICIES ON FOREIGN WORKERS IN ISRAEL*
Adriana Kemp (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 102 *LABOUR MARKET AND SOCIO-ECONOMIC OUTCOMES OF THE ARAB-ISRAELI POPULATION*
Jack Habib, Judith King, Asaf Ben Shoham, Abraham Wolde-Tsadick et Karen Lasky (2010) (disponible en anglais seulement)
- No. 101 *TRENDS IN SOUTH AFRICAN INCOME DISTRIBUTION AND POVERTY SINCE THE FALL OF APARTHEID*
Murray Leibbrandt, Ingrid Woolard, Arden Finn et Jonathan Argent (2010)
- No. 100 *MINIMUM-INCOME BENEFITS IN OECD COUNTRIES: POLICY DESIGN, EFFECTIVENESS AND CHALLENGES*
Herwig Immervoll (2009)
- No. 99 *HAPPINESS AND AGE CYCLES – RETURN TO START...? ON THE FUNCTIONAL RELATIONSHIP BETWEEN SUBJECTIVE WELL-BEING AND AGE*
Justina A.V. Fischer (2009)
- No. 98 *ACTIVATION POLICIES IN FINLAND*
Nicola Duell, David Grubb et Shruti Singh (2009)
- No. 97 *CHILDREN OF IMMIGRANTS IN THE LABOUR MARKETS OF EU AND OECD COUNTRIES: AN OVERVIEW*
Thomas Liebig et Sarah Widmaier (2009)
- No. 96 *INCOME DISTRIBUTION AND SUBJECTIVE HAPPINESS: A SURVEY*
Claudia Senik (2009)
- No. 95 *LOOKING INSIDE THE PERPETUAL-MOTION MACHINE: JOB AND WORKER FLOWS IN OECD COUNTRIES*
Andrea Bassanini et Pascal Marianna (2009)
- No. 94 *JOBS FOR IMMIGRANTS: LABOUR MARKET INTEGRATION IN NORWAY*
Thomas Liebig (2009)

No. 93 *THE WELFARE EFFECTS OF SOCIAL MOBILITY*
Justina A.V. Fischer (2009)

Voir la liste complète des Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations :
www.oecd.org/els/documentstravail

Parmi les autres séries de documents de travail sur le site de l'OCDE : [Documents de travail de l'OCDE sur la santé](#)

RECENTES PUBLICATIONS DE L'OCDE :

PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DE L'OCDE 2013, www.oecd.org/fr/els/emp/perspectivesdelemploidelocde.htm

INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES: IL EST TEMPS D'AGIR, www.oecd.org/fr/parite/agir.htm

OECD PENSIONS OUTLOOK 2012, www.oecd.org/finance/privatepensions/

PERSPECTIVES DES MIGRATIONS INTERNATIONALES 2012,
www.oecd.org/fr/els/politiquesetdonneesdesmigrationsinternationales/

PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DE L'OECD 2012, <http://www.oecd.org/fr/emploi/politiquesetdonneesurlemploi/>

MAL-ETRE AU TRAVAIL? : Mythes et réalité sur la santé mentale et l'emploi (2011), www.oecd.org/els/invalidite

TOUJOURS PLUS D'INÉGALITÉ : Pourquoi les écarts de revenus se creusent (2011), www.oecd.org/els/social/inegalite

EQUAL OPPORTUNITIES? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants (2010) Librairie de l'OCDE

OECD REVIEWS OF LABOUR MARKET AND SOCIAL POLICIES: ESTONIA (2010) www.oecd.org/els/estonia2010

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : GRÈCE (2010) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : DANEMARK (2010) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

OECD REVIEWS OF LABOUR MARKET AND SOCIAL POLICIES: ISRAEL (2010) www.oecd.org/els/israel2010

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : ÉTATS-UNIS (2009) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : POLOGNE (2009) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DE L'OCDE : Faire face à la crise de l'emploi (2009)
www.oecd.org/els/emploi/perspectives

ASSURER LE BIEN-ÊTRE DES ENFANTS (2009) www.oecd.org/els/social/bienetreenfants

PANORAMA DE LA SOCIÉTÉ – ÉDITION ASIE/PACIFIQUE (2009) www.oecd.org/els/social/indicators/asia

OECD REVIEWS OF LABOUR MARKET AND SOCIAL POLICIES: SLOVENIA (2009)
www.oecd.org/els/slovenia2009

PERSPECTIVES DES MIGRATIONS INTERNATIONALES : SOPEMI (2009) www.oecd.org/els/migrations/pmi

LES PENSIONS DANS LES PAYS DE L'OCDE : Panorama des systèmes de retraites (2009)
www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : FRANCE (2009) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

PANORAMA DE LA SOCIÉTÉ 2009 – Les indicateurs sociaux de l'OCDE (2009)
www.oecd.org/els/social/indicateurs/SAG

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : AUSTRALIE (2009) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

OECD REVIEWS OF LABOUR MARKET AND SOCIAL POLICIES: CHILE (2009) www.oecd.org/els/chile2009

PENSIONS AT A GLANCE – SPECIAL EDITION: ASIA/PACIFIC (2009) www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr

MALADIE, INVALIDITÉ ET TRAVAIL : SURMONTER LES OBSTACLES (VOL. 3) – Danemark, Finlande, Irlande et Pays-Bas (2008) www.oecd.org/els/invalidite

CROISSANCE ET INÉGALITÉS : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE (2008)
www.oecd.org/els/social/inegalite

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : JAPON (2008) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : NORVÈGE (2008) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : ROYAUME-UNI (2008) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

DES EMPLOIS POUR LES JEUNES : CANADA (2008) www.oecd.org/els/emploi/jeunes

Pour une liste complète, veuillez consulter la librairie en ligne de l'OCDE à www.oecd.org/bookshop