

## Intérim des seniors : une piste pour favoriser le vieillissement actif ?

Anne-Sophie GENEVOIS

Depuis plus d'une dizaine d'années, les conséquences du vieillissement de la population sur le marché du travail ont conduit l'ensemble des pays européens à mettre en place de nouvelles politiques afin de maintenir en activité leurs travailleurs âgés. Au Luxembourg, en 2010, le taux d'emploi des 55-64 ans avoisine les 40%, soit 10 points de pourcentage en dessous de l'objectif de taux d'emploi adopté dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne en 2001. Dans ce contexte, le travail intérimaire est de plus en plus fréquemment évoqué comme une voie possible pour favoriser l'emploi des personnes âgées de 50 ans ou plus (désignées ci-après comme « seniors »). Plusieurs arguments peuvent alimenter ce débat.

Le travail intérimaire, lorsqu'il est choisi, peut être un moyen pour un senior d'aménager son temps de travail selon ses désirs. Il peut permettre aux seniors de finir leur vie professionnelle au rythme qu'ils choisissent, de compléter leur retraite, ou encore de garder un lien avec le monde du travail pour transmettre leur savoir-faire.

Le travail intérimaire peut permettre également aux employeurs de bénéficier du savoir-faire et de l'expérience des seniors sans avoir à faire face aux coûts en formation qu'implique une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI). La question de l'âge n'est pas primordiale lorsqu'il s'agit d'une mission intérimaire alors qu'elle peut être au cœur de la décision lorsqu'il s'agit de recruter sous CDI une personne proche de l'âge de la retraite. Même s'il est subi, et s'il reste alors synonyme de précarité et d'impossibilité à trouver un CDI, le travail intérimaire permet aux seniors de garder un lien avec le marché du travail et d'élargir ses réseaux (professionnels et autres) ; il peut également aider à revaloriser l'image des seniors en faisant mentir les nombreux stéréotypes encore souvent véhiculés à leur sujet.

Le débat sur la place de l'intérim dans l'emploi des seniors est sujet à controverses. D'un côté, il est présenté comme une possibilité choisie de maintien dans l'emploi des seniors tandis que de l'autre, il est synonyme de

précarité des seniors et reflète leurs difficultés d'accès au marché. Cet article dresse un rapide portrait des seniors intérimaires et tente de mesurer le phénomène au Luxembourg.

### Recours au travail intérimaire des seniors

En 2010, les seniors représentent 11% des intérimaires – soit une augmentation de 2 points depuis 2007. Cette progression est en partie mécanique puisque sur la même période, la part des seniors dans l'emploi a également augmenté de deux points de pourcentage (de 17% à 19% de l'emploi salarié). Mais il est également possible qu'elle reflète le fait que les seniors se tournent davantage vers l'intérim pour diverses raisons qu'il conviendrait alors d'analyser. Malheureusement, nous ne disposons pas de données nous permettant de mesurer cette évolution possible des comportements.

### Des missions intérimaires plus longues chez les seniors

Les missions<sup>1</sup> d'intérim des seniors sont, en moyenne, plus longues que celles de leurs cadets (28 jours contre 23 jours). Elles s'effectuent, par ailleurs, plus fréquemment à temps partiel (45% contre 40%). Par contre, les seniors et leurs cadets effectuent en moyenne le même nombre de missions (environ 4 missions en 6 mois).

### Où se trouvent les missions des seniors ?

Les secteurs de la construction et de l'Horeca attirent plus les seniors : 20% des missions intérimaires seniors se font dans le secteur de la construction et 21% dans celui de l'Horeca contre respectivement 15% et 17% chez les plus jeunes. A l'inverse, les secteurs des transports et du commerce recourent moins aux seniors qu'à leurs cadets : 4% des missions intérimaires seniors sont réalisées dans le secteur du commerce et 5% dans celui des transports contre respectivement 13% et 8% chez leurs cadets.

Les seniors réalisent plus fréquemment que leurs cadets leurs missions au titre d'ouvriers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (34% contre 20% chez leurs cadets) et moins fréquemment en tant qu'ouvriers et employés non qualifiés (21% contre 31%) ou en tant que conducteurs d'installations et de machines (11% contre 14%).

<sup>1</sup> Afin de pouvoir observer sur un même laps de temps les intérimaires (6 mois), nous observons uniquement les missions d'intérim ayant été signées au cours du premier semestre 2010.

## L'intérim : un tremplin pour l'emploi mais moins chez les seniors que chez leurs cadets

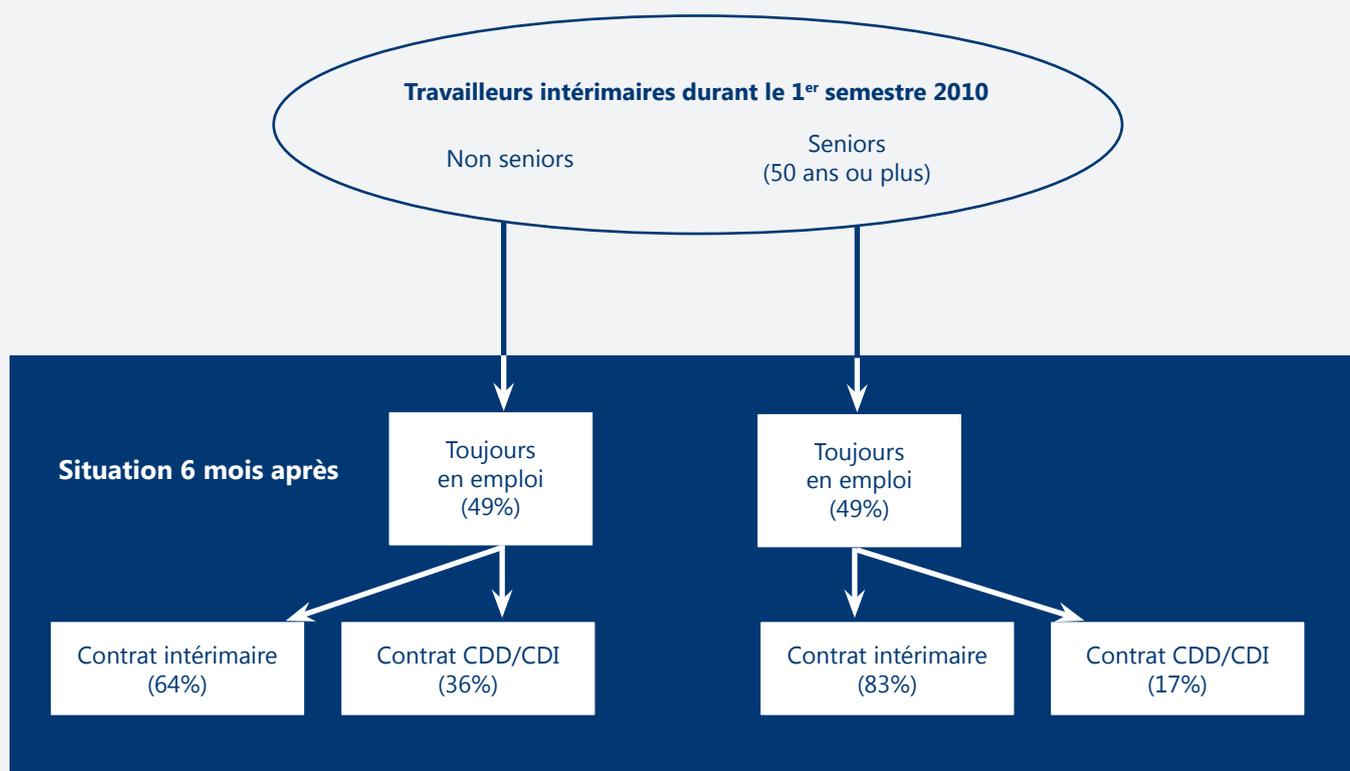
Une façon de mesurer si l'intérim joue un rôle de tremplin pour l'emploi est d'examiner six mois plus tard le contrat de travail des personnes ayant été intérimaires au cours du premier semestre 2010<sup>2</sup>. Les intérimaires seniors occupent aussi fréquemment que les moins de 50 ans un emploi six mois après leur recrutement (49%) mais avec une proportion sensiblement plus faible (17% contre 36%) de passage à un contrat de travail à durée

déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). En d'autres termes, l'intérim peut être considéré comme un tremplin pour seulement un sixième des intérimaires seniors mais pour un peu plus d'un tiers des intérimaires plus jeunes.

Même si le travail intérimaire permet aux seniors, en particulier les plus qualifiés, de trouver un emploi, il aboutit donc moins fréquemment à un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

**SCHEMA 1.**

Travailleurs intérimaires du 1<sup>er</sup> semestre 2010 : leur situation d'emploi 6 mois après



Source : fichier IGSS, 2010 ; calculs CEPS/INSTEAD

Note de lecture : Parmi les seniors ayant été intérimaires au cours du premier semestre 2010, 49% sont toujours en emploi 6 mois après et, parmi ces derniers, seulement 17% ont un CDD ou CDI.

<sup>2</sup> Comme précédemment, nous étudions uniquement les missions d'intérim ayant été signées au cours du premier semestre 2010.

### ■ Nous contacter

CEPS/INSTEAD  
3, avenue de la Fonte  
L-4364 Esch-sur-Alzette  
Tél.: +352 58.58.55-801  
www.ceps.lu | documentation@ceps.lu



### ■ Source de données

Les fichiers de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) comptabilisent chaque mois les occupations de tous les actifs présents sur le marché du travail luxembourgeois et percevant une rémunération. Les données de l'IGSS correspondent aux déclarations des employeurs. Elles répertorient les actifs affiliés à la sécurité sociale au Luxembourg selon l'âge, le genre, la nationalité, le secteur d'activité, et la profession. Elles permettent également de dégager des renseignements sur le pays de naissance, le pays de résidence, le début et la fin de l'activité et les changements d'employeur, de secteur d'activité et de métier. L'IGSS est placée sous la tutelle du Ministère de la Sécurité sociale.