



DE 50 À 65 ANS

QUEL ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE POUR LES ALLOCATAIRES SENIORS ?

Avril 2025

Synthèse

La réglementation d'assurance chômage prévoit des règles spécifiques auprès des allocataires âgés de 55 ans et plus, afin de tenir compte de leurs plus grandes difficultés à accéder à un emploi. A partir de cet âge, certains allocataires peuvent ainsi par exemple être couverts plus longtemps par leur droit chômage. **L'objectif de cette étude est double : apporter une meilleure compréhension de la diversité des profils au sein des allocataires seniors** puis, à partir de ces résultats, **identifier s'il existe un « âge pivot » à partir duquel des difficultés d'accès à un emploi durable apparaissent. Nous examinons également les profils les plus touchés par ces difficultés.**

On considère qu'un allocataire « accède à un emploi » lorsque l'on identifie un emploi en cours dans la période étudiée, c'est-à-dire dans les 12 mois qui suivent l'ouverture du droit chômage dans le cadre de cette étude. Cet emploi est considéré durable si sa durée est d'au moins 6 mois (contrats à durée limitée y compris). Enfin, pour cette étude, la notion de seniors est élargie aux 50-54 ans à des fins de comparaisons.

En 2022, 350 000 personnes âgées de 50 ans à 65 ans ont ouvert un droit à l'Assurance chômage (17 % de l'ensemble, tous âges confondus) à la suite de la perte involontaire d'un emploi, leur assurant un revenu de remplacement basé entre autres sur leurs revenus salariés passés. En moyenne, par rapport aux 16-49 ans, les allocataires seniors sont moins souvent diplômés du supérieur et étaient moins souvent en emploi non-durable avant l'ouverture de leur droit chômage. Ils ne représentent cependant pas un groupe homogène. Par exemple, alors qu'ils ont en moyenne des allocations plus élevées que les 16-49 ans, ils sont aussi nombreux (15 %) à avoir des allocations journalières inférieures au RSA.

Ainsi, **pour souligner la diversité de leurs parcours, nous distinguons 5 profils d'allocataires seniors** :

- **Le premier groupe, « santé »** (18 % des allocataires seniors), englobe les allocataires dont le parcours d'emploi récent est marqué par des problèmes de santé. Ainsi, leurs emplois ont été, pour moitié, rompus par un licenciement pour inaptitude physique. Plus âgés, ils étaient également plus souvent employés dans des entreprises de grande taille (250 salariés ou plus).
- **Le deuxième groupe, « particulier employeur »** (9 % des allocataires seniors), correspond aux personnes qui travaillaient à domicile pour des particuliers-employeurs avant leur ouverture de droit (aide et assistance aux personnes âgées ou handicapées, entretien et travaux ménagers...). Ce groupe, plus âgé, rassemble presque exclusivement des femmes, aux allocations journalières les plus faibles, pour un tiers en-dessous du niveau du RSA.

Ces deux premiers groupes sont caractéristiques des seniors ; les plus jeunes en feraient moins souvent partie si la typologie étudiée au cours de cette étude leur était appliquée. Pour les trois autres groupes, les allocataires restants sont regroupés selon **le type de contrat qu'ils ont perdu avant leur ouverture de droit chômage**. Il y a 3 grands types de contrat, qui donnent leurs noms aux groupes :

- **Le troisième groupe, « CDI »** (37 % des allocataires seniors), est composé de personnes plus diplômées que l'ensemble des allocataires seniors, plus fréquemment issues de petites entreprises et avec des allocations journalières plus élevées.
- **Le quatrième groupe, « CDD »** (25 % des allocataires seniors), présente des personnes avec des allocations journalières plus faibles que l'ensemble des allocataires seniors. Elles travaillaient plus souvent à temps partiel, la moitié des allocataires du groupe occupaient un CDD non durable.
- **Le cinquième et dernier groupe, « intérim »** (10 % des allocataires seniors), est composé aux trois-quarts d'hommes, avec des contrats très courts. Ils effectuaient majoritairement leurs missions dans des entreprises de taille moyenne et grande, concentrées pour les deux tiers dans 3 secteurs d'activité : l'industrie, la construction et le transport et l'entreposage.

Au travers de cette typologie, nous mettons en lumière des différences d'accès à l'emploi durable entre les allocataires seniors. En effet, **même si 28 % ont accédé à un emploi durable dans les 12 mois** qui ont suivi leur ouverture de droit, cette part varie de 16 % pour le groupe « santé » à 35 % pour le groupe « CDD ».

L'analyse de l'accès à l'emploi met en évidence un « âge pivot » autour de 56 ans, à partir duquel le taux d'accès à l'emploi durable devient significativement plus faible qu'à 50 ans, de 2 à 4 points, selon le groupe. Ce moindre accès avec l'âge n'est pas seulement tiré par la hausse avec l'âge du nombre d'allocataires du groupe « santé », puisqu'il concerne chaque groupe (à partir de 58 ans pour le groupe « intérim »). Il touche également les bénéficiaires du CSP (contrat de sécurisation professionnelle à destination de licenciés économiques), qui bénéficient d'un suivi personnalisé et intensif. **Entre 50 et 61 ans, le taux d'accès à l'emploi durable est divisé par plus de 3 pour les groupes « CDI » et « santé »** (-26 et -17 points, significatif), **et par environ 2 pour les groupes « CDD » et « intérim »** (-19 et -14 points, significatif).

Une ancienneté très élevée dans l'emploi perdu apparaît comme un facteur clé pour comprendre l'intensité de la chute du taux d'accès à l'emploi durable avec l'âge. En effet, **l'effet négatif de l'âge est plus élevé pour les allocataires qui avaient plus de 10 ans d'ancienneté dans leur CDI** : leur taux d'accès devient significativement plus faible dès 54-55 ans et décroche ensuite de celui des allocataires qui avaient perdu un CDI avec moins d'ancienneté. Ainsi, entre 50 et 61 ans, la baisse de leur taux d'accès à l'emploi durable est environ 1,75 fois plus forte que celle des allocataires qui avaient perdu un CDI d'une durée comprise entre 3 et 10 ans.

Comment expliquer ces résultats ? **D'éventuelles difficultés d'appariement entre les emplois recherchés par les seniors et les emplois proposés par les entreprises** pourraient mener à moins d'embauches. En effet, plus les allocataires seniors sont âgés et plus ils sont par exemple nombreux à chercher un emploi à temps partiel ou proche de leur domicile. Ces modifications des préférences avec l'âge pourraient répondre à des contraintes personnelles, notamment pour des questions de santé. A cela pourrait s'ajouter une baisse de l'accès à la formation avec l'âge, qui s'amorce dès 45 ans puis s'accélère ensuite. Ainsi, leurs compétences, moins à jour, pourraient être plus éloignées de celles que les employeurs recherchent.

Cette problématique doit aussi être abordée du côté employeur. En effet, la littérature économique met en évidence l'existence de discriminations à l'embauche, qui pourraient expliquer une partie de la baisse du taux d'accès à l'emploi avec l'âge. Pourtant, la littérature économique note une complémentarité des compétences entre les salariés jeunes et les salariés plus âgés, qui mènerait à une meilleure productivité globale de l'entreprise.

Enfin, à partir de 58-59 ans s'ajoutent des problématiques relatives à la proximité à la retraite, qui pourrait modifier les comportements de recherche d'emploi de certains allocataires (moins de démarches, moins de concessions), en particulier de ceux qui ont le moins de contraintes financières. En effet, le meilleur accès à l'emploi durable des personnes avec des allocations journalières plus élevées – en lien avec des revenus perdus avant l'entrée au chômage plus élevés – disparaît à 58-61 ans. Ce pourrait, enfin, aussi être le signe d'une raréfaction des offres adaptées à ces profils avec l'âge.

Contexte

Le taux d'emploi des 60-64 ans en France est inférieur à la moyenne de l'Union européenne (39 % vs. 51 %)¹. L'un des objectifs affichés de la réforme des retraites de 2023 est de l'augmenter, en maintenant les salariés en emploi quelques années de plus, par un recul progressif de 2 ans de l'âge légal de départ en retraite, de 62 à 64 ans. Cependant, les paramètres de départ en retraite n'expliquent pas à eux seuls la baisse du taux d'emploi avec l'âge, puisque **la part de seniors en emploi chute de 12 points entre 50 et 59 ans** (84 % vs. 72 %), **c'est-à-dire avant la première vague de départs en retraite.** Il est donc nécessaire d'identifier les leviers pour améliorer l'emploi des seniors dès les premiers signes de décrochage.

Fin 2024, **les partenaires sociaux ont signé trois accords** : sur le dialogue social, sur l'Assurance chômage et sur l'emploi des seniors. Même si **les nouvelles règles d'indemnisation chômage** sont « durcies » pour les seniors, dans le sens où elles **sont davantage protectrices à partir de 55 ans** et non plus à partir de 53 ans (*Encadré 1*), **elles continuent de tenir compte de leurs plus grandes difficultés à accéder à un emploi.** En effet, les seniors actifs sont certes moins souvent au chômage (5,4 % pour les 55-64 ans en 2023, contre 7,4 % pour les 15-64 ans), mais lorsqu'ils y sont, ils y restent plus longtemps (environ 40 % des personnes au chômage de 50 ans et plus le sont depuis plus d'un an, contre environ 25 % des 25-49 ans)².

Lorsqu'une personne perd involontairement son emploi, elle peut ouvrir un droit chômage sous certaines conditions³ **pour bénéficier d'une prise en charge par l'Assurance chômage.** Ce droit lui assure un revenu de remplacement, basé entre autres sur ses revenus salariés passés, le temps qu'elle accède à un emploi, ou de manière conjointe à un emploi si celui-ci est peu rémunérateur par rapport à son revenu de remplacement. Le temps « maximal » pendant lequel la personne peut bénéficier de ce revenu de remplacement dépend entre autres de ses périodes d'emploi passées et est plafonné selon l'âge. Ainsi, si la perte de l'emploi qui a mené à l'ouverture du droit chômage a eu lieu à partir de 55 ans, la personne peut bénéficier d'un plafond plus élevé de quelques mois (*Encadré 1*).

En 2023, 4 demandeurs d'emploi sur 10 sont indemnisés dans le cadre d'un droit ouvert à l'Assurance chômage, ce qui représentait 2,6 millions d'allocataires fin 2023. Parmi eux, **680 000 étaient âgés de 50 ans ou plus** (26 %) ; 230 000, soit un tiers, avaient travaillé au cours du mois. Cette répartition est assez proche de la population active, puisque 30 % des français actifs sont âgés entre 50 et 64 ans⁴. Les autres demandeurs d'emploi, non indemnisés, peuvent ne pas réunir les conditions d'ouverture de droit, avoir épuisé leur droit chômage (dans certains cas, ils deviennent alors indemnisés par l'Etat via l'allocation de solidarité spécifique notamment) ou occuper un emploi qui ne leur permet pas d'être indemnisés un mois donné...

Cette publication s'inscrit dans la continuité d'un travail réalisé par l'Unédic pour le Conseil d'orientation des retraites (COR) en mars 2024⁵. En s'intéressant aux entrées à l'Assurance chômage à l'approche de la retraite, cette étude avait mis en évidence une baisse avec l'âge de l'accès à un emploi durable, c'est-à-dire au fait d'avoir signé puis effectué un contrat de 6 mois ou plus après l'entrée au chômage. Ce nouveau travail enrichit ces

¹ Dares, Les seniors sur le marché du travail en 2023, 2024

² Insee, Taux de chômage et taux de chômage de longue durée selon l'âge en 2023.

³ Unédic, Quelles sont les conditions pour avoir droit aux allocations chômage ? mars 2022

⁴ Insee, Population active en 2023 – Activité, emploi et chômage en 2023 et en séries longues, 2024

⁵ Unédic, Les entrées à l'Assurance chômage à l'approche de la retraite, mars 2024

résultats descriptifs par deux méthodes : un typologie et une analyse des probabilités d'accès à l'emploi. Tout d'abord, même si les allocataires seniors partagent certaines caractéristiques (un plus faible niveau de diplôme par exemple), leurs parcours professionnels restent très hétérogènes. **Dans un premier temps, ces allocataires sont ainsi répartis au sein de sous-groupes qui mettent en évidence la diversité de leurs profils. Nous abordons ensuite avec plus de finesse la question de l'accès à l'emploi durable. L'objectif est d'identifier l'existence d'un âge « pivot » à partir duquel l'accès à l'emploi diminue, l'intensité de la baisse et les profils les plus touchés.**

ENCADRÉ 1 – LES PRINCIPALES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES SPÉCIFIQUES AUX SENIORS⁶

La durée potentielle d'indemnisation, définie lors de l'ouverture de droit, correspond au nombre de jours maximal pendant lequel l'allocataire peut recevoir une allocation journalière. La durée minimale est de 6 mois depuis fin 2019 et peut actuellement s'élever jusqu'à 27 mois, selon l'âge de l'allocataire. **Dans cette note, les durées maximales des allocataires correspondent à celles en vigueur entre novembre 2017 et janvier 2023.**

DURÉE POTENTIELLE MAXIMALE D'INDEMNISATION SELON L'ÂGE LORS DE LA PERTE DU DERNIER EMPLOI

	Moins de 50 ans	50 à 52 ans	53 et 54 ans	55 et 56 ans	57 ans et plus
A partir d'avril 2025 (conjuncture favorable)	18 mois	18 mois	18 mois	22,5 mois	27 mois
Février 2023 - mars 2025 (conjuncture favorable)	18 mois	18 mois	22,5 mois	27 mois	27 mois
Novembre 2017 - janvier 2023	24 mois	24 mois	30 mois	36 mois	36 mois

Il existe par ailleurs d'autres mesures à destination des allocataires seniors :

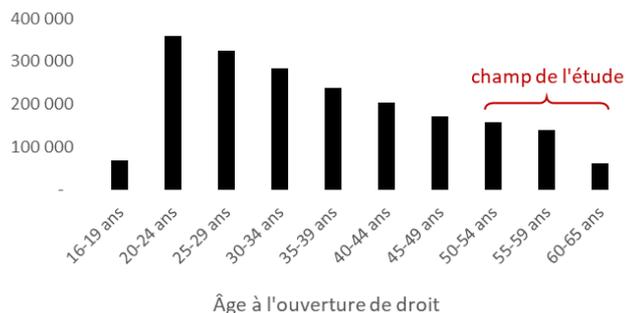
- prolongation de l'indemnisation : dispositif de maintien des droits jusqu'à la retraite à taux plein sous certaines conditions, allongement de la durée d'indemnisation au titre de périodes de formation suivies ;
- exemption du dispositif de dégressivité à partir de 55 ans (57 ans jusqu'à mars 2025). Ce dispositif baisse jusqu'à 30 % le montant de l'allocation journalière lorsque celui-ci dépasse un certain seuil (91 € en 2023) à partir du 7^e mois indemnisé.

⁶ Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 : Unédic, Étude d'impact de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, 2025 ; Décret du 26 janvier 2023 : Unédic, Effets de l'adaptation des règles d'assurance chômage à la conjuncture, 2023 ; Réglementation en vigueur : Les fiches thématiques de l'Unédic ; Etude sur le maintien des droits : Unédic, Seniors et Assurance chômage : le dispositif de maintien en 2022, 2023

CINQ PROFILS D'ALLOCATAIRES SENIORS

Deux millions d'allocataires ont ouvert un droit au régime général de l'Assurance chômage en 2022 en France métropolitaine à la suite de la perte involontaire d'un emploi (*Graphique 1*). 350 000 étaient âgés entre 50 et 65 ans (17 %). Le nombre d'ouvertures de droit baisse avec l'âge, il y en a 2,5 fois plus à 20-24 ans qu'à 55-59 ans.

GRAPHIQUE 1 – OUVERTURES DE DROIT À L'ASSURANCE CHÔMAGE EN 2022, PAR ÂGE

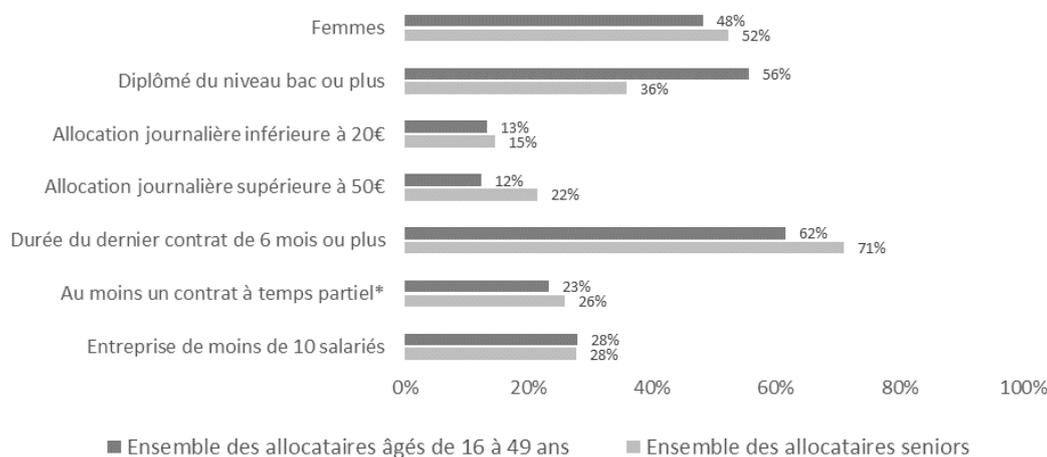


Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 16 et 65 ans, France métropolitaine

Similairement aux actifs, les allocataires seniors sont moins diplômés que les plus jeunes

Les allocataires âgés de 50 à 65 ans à l'ouverture de leur droit sont un peu plus souvent des femmes et sont en moyenne moins diplômés que les allocataires ayant ouvert un droit entre 16 et 49 ans (*Graphique 2*). En effet, seul un tiers d'entre eux a un niveau Bac ou plus, contre plus de la moitié des allocataires plus jeunes. Ils ont presque **deux fois plus souvent une allocation journalière supérieure ou égale à 50 €**, cette part étant principalement tirée par les allocataires seniors qui occupaient un CDI (*Graphique 4C*). Une allocation journalière de 50 €, c'est-à-dire une indemnisation de 1 500 € pour un mois complet, équivaut à un revenu mensuel perdu d'environ 2 650 € brut sans interruption sur la période de référence utilisée pour le calcul de l'allocation. Cependant, **ils sont aussi nombreux à avoir une allocation journalière inférieure au niveau du RSA** (15 % vs. 13 % des 16-49 ans). Enfin, les seniors effectuaient davantage des contrats durables, c'est-à-dire de 6 mois ou plus (+9 points).

GRAPHIQUE 2 - PROFIL DES SENIORS OUVRANT UN DROIT PAR RAPPORT AUX PLUS JEUNES



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 16 et 65 ans, France métropolitaine

* Au cours de la période servant au calcul du salaire de référence lors de l'ouverture du droit chômage (entre 6 mois et 3 ans), hors intérim

Lecture : 52 % des allocataires ouvrant un droit entre 50 et 65 ans sont des femmes, contre 48 % de ceux âgés de 16 à 49 ans.

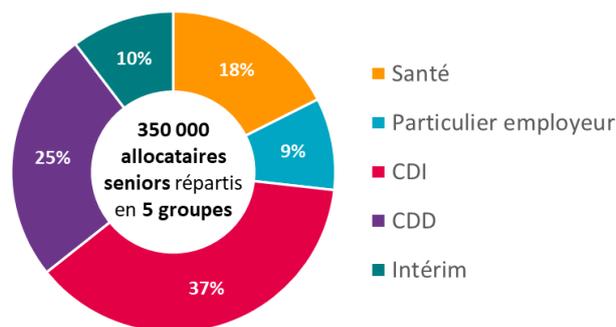
Les allocataires seniors, une population hétérogène

Ce profil moyen des 350 000 allocataires seniors masque une diversité des parcours et des situations (*Graphique 3*). En effet, **les seniors à l'Assurance chômage ne constituent pas un groupe homogène**. Ainsi, pour mettre en évidence cette population, **une typologie en cinq groupes d'allocataires seniors a été réalisée**. Pour parvenir à ces groupes, nous avons mobilisé des méthodes de classification non supervisée. Elles permettent, à l'aide de nombreuses variables (sexe, diplôme...), de faire ressortir des groupes constitués d'allocataires qui partagent des caractéristiques communes. Ces groupes ont ensuite été retravaillés à l'aide d'une règle décisionnelle, tout en conservant le cœur des résultats : **ce qui rapproche les allocataires seniors est leur parcours d'emploi récent**.

Ci-dessous les cinq groupes par ordre de décision, chaque allocataire ne pouvant se situer que dans un groupe⁷ :

- **Santé** : les allocataires dont le parcours d'emploi récent est marqué par une dégradation de leur état de santé (voir l'*Encadré 2* pour l'identification) (18 %) ;
- **Particulier employeur** : les allocataires dont le dernier contrat était réalisé auprès d'un particulier, c'est-à-dire les allocataires qui étaient anciennement employés par un particulier (9 %) ;
- **CDI** : les allocataires dont le dernier contrat était un CDI (37 %) ;
- **CDD** : les allocataires dont le dernier contrat était un CDD (25 %) ;
- **Intérim** : les allocataires dont le dernier contrat était une mission d'intérim (10 %).

GRAPHIQUE 3 – RÉPARTITION DES 350 000 ALLOCATAIRES SENIORS SELON LEUR GROUPE



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, France métropolitaine

Ces groupes s'appliquent aux allocataires seniors. Cette population est différente de celle de l'ensemble des seniors en emploi, qui inclut par exemple les fonctionnaires. De plus, puisque l'Assurance chômage intervient seulement lorsqu'il y a une perte involontaire d'emploi (hors exception), elle couvre plus régulièrement les personnes qui occupent des contrats courts. Ainsi, en 2023, seuls 6 % des salariés de 50 ans et plus sont en CDD et moins de 2 % sont intérimaires⁸, alors que 25 % des allocataires seniors qui ont ouvert un droit en 2022 sont présents dans le groupe « CDD » et 10 % dans le groupe « intérim »⁹.

(1) Le profil des allocataires seniors du groupe « santé »

18 % des allocataires seniors appartiennent au groupe « santé ». Ce groupe inclut les personnes dont l'état de santé a eu un impact sur le parcours d'emploi récent : interruption de plusieurs mois (arrêts maladie), perte de l'emploi ou perte de capacité. Il existe de nombreuses autres manières d'approcher cette problématique de la santé (ressenti des personnes vis-à-vis de leur état de santé, conditions de travail...). Nous interprétons ici ces situations à partir des données à disposition (*Encadré 2*), une approche qui mène certainement à une sous-évaluation du nombre d'allocataires rencontrant des problèmes de santé.

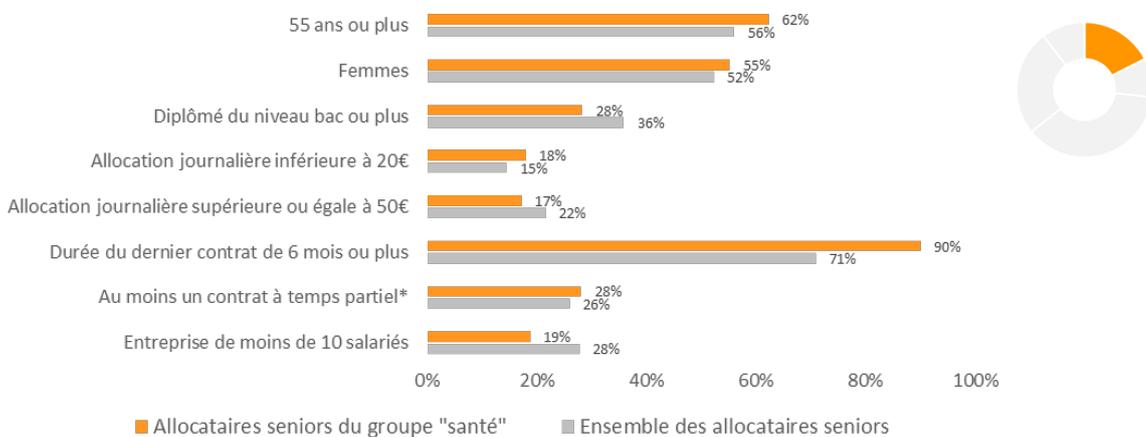
⁷ On regarde d'abord si les critères pour appartenir au premier groupe sont remplis. Si oui, la personne est mise dans ce groupe. Sinon, on regarde si elle remplit les critères pour entrer dans le second groupe et ainsi de suite.

⁸ Insee, Statuts d'emploi – Emploi, chômage, revenus du travail, 2024

⁹ 27 % étaient en CDD et 11 % étaient intérimaires en tenant aussi compte des groupes « santé » et « particulier employeur », Annexe 1

Leur profil est proche de l'ensemble des allocataires seniors. Ils sont toutefois **plus âgés et moins fréquemment diplômés du supérieur** (*Graphique 4A*). Leur dernier contrat a été souvent rompu par un licenciement pour inaptitude (*Annexe 1*), environ 85 % des personnes de ce groupe occupaient par ailleurs un CDI. Leurs emplois se situaient plus souvent dans des **entreprises de 10 salariés ou plus** et davantage dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale (17 %), du commerce (15 %) et de l'industrie (14 %).

GRAPHIQUE 4A - PROFIL DU GROUPE "SANTÉ" PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES ALLOCATAIRES SENIORS



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)

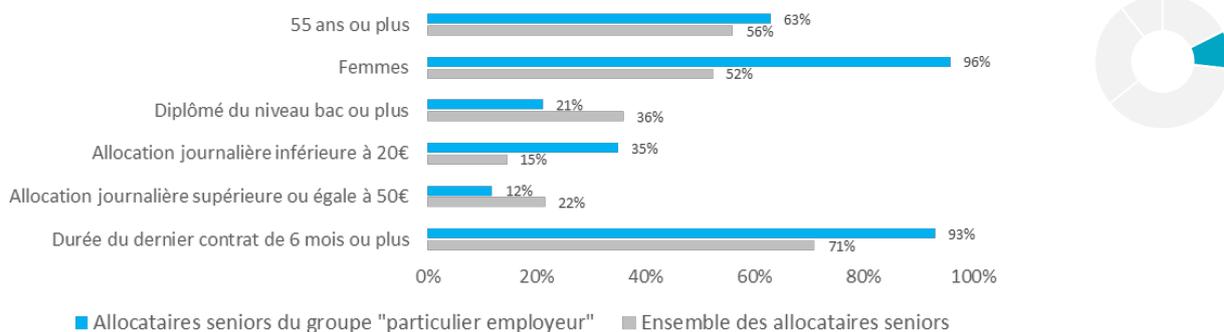
Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, France métropolitaine

* Au cours de la période servant au calcul du salaire de référence lors de l'ouverture du droit chômage (entre 6 mois et 3 ans), hors intérim

(2) Le profil des allocataires seniors du groupe « particulier employeur »

Avec **9 % des allocataires seniors**, il représente le plus petit groupe. Il est presque exclusivement composé de **femmes** (96 %) et de personnes **plus âgées**. **Moins souvent diplômées du supérieur** (*Graphique 4B*), ces personnes sont néanmoins un peu plus nombreuses que les autres à avoir un CAP ou un BEP (*Annexe 1*). Elles se distinguent également par les **allocations journalières les plus faibles, inférieures à 20 € pour un tiers d'entre elles** (600 € pour un mois complet). Leur dernier contrat était d'une durée supérieure à 6 mois pour la plupart (93 %), qui s'explique par la forte présence de CDI. Employées par des particuliers, **elles travaillaient à domicile** : aide et assistance aux personnes âgées ou handicapées, entretien et travaux ménagers... **Similairement au groupe « santé », le groupe « particulier employeur » est caractéristique des allocataires seniors**, puisque la moitié des salariés de ce secteur sont âgés de 50 ans ou plus¹⁰.

GRAPHIQUE 4B - PROFIL DU GROUPE "PARTICULIER EMPLOYEUR" PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES ALLOCATAIRES SENIORS



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, France métropolitaine

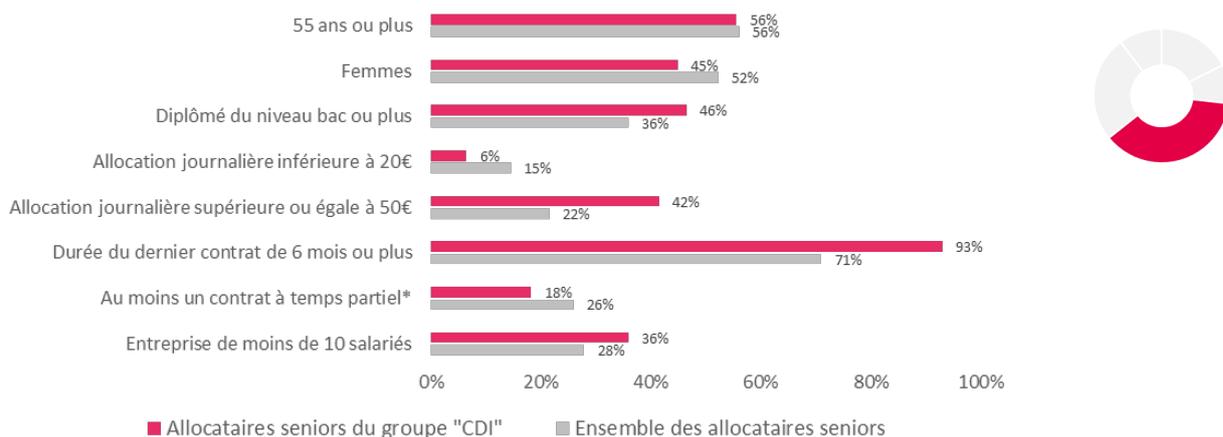
Note : le temps partiel ne peut pas être déterminé pour ce groupe au regard de la réglementation d'assurance chômage.

¹⁰Fepem, Rapport d'activité 2023, 2024

(3) Le profil des allocataires seniors du groupe « CDI »

Avec **37 % des allocataires seniors**, le groupe « CDI » est le plus important. Il est composé d'un peu moins de femmes, d'un peu plus de personnes **diplômées du supérieur** et d'allocataires percevant des **allocations journalières plus élevées** que l'ensemble des allocataires seniors (42 % à 50 € ou plus, soit 1 500 € pour un mois complet) (*Graphique 4C*). Un peu moins souvent à temps partiel, leur dernier contrat était long pour la plupart, jusqu'à plusieurs dizaines d'années (les durées inférieures à 6 mois représentent principalement des ruptures de période d'essai). Ces emplois se situaient un peu plus souvent dans des **très petites entreprises** et dans les secteurs du commerce (18 %) et de l'industrie (14 %) (*Annexe 1*).

GRAPHIQUE 4C - PROFIL DU GROUPE "CDI" PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES ALLOCATAIRES SENIORS



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)

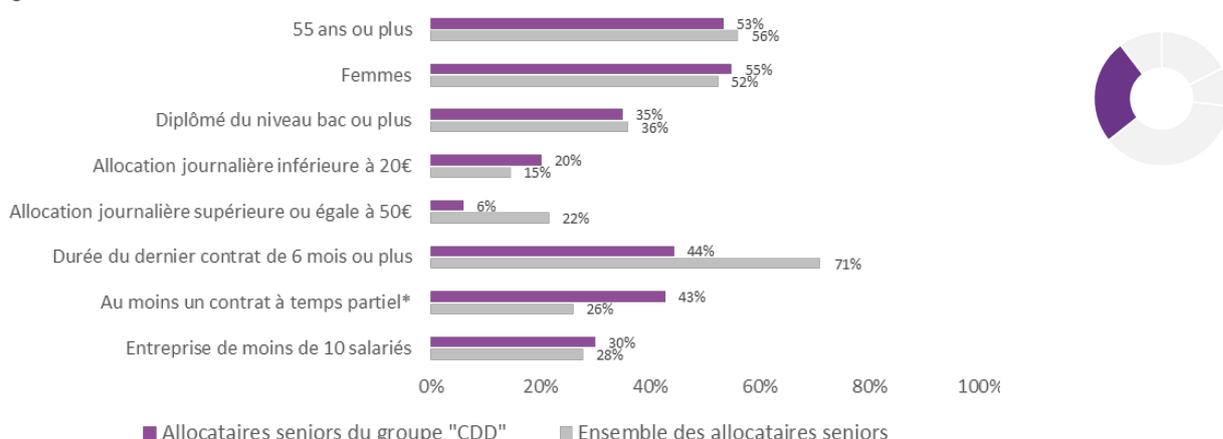
Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, France métropolitaine

* Au cours de la période servant au calcul du salaire de référence lors de l'ouverture du droit chômage (entre 6 mois et 3 ans), hors intérim

(4) Le profil des allocataires seniors du groupe « CDD »

Un quart (25 %) des allocataires seniors appartiennent au groupe « CDD ». Leurs **allocations journalières sont plus faibles** que celles de l'ensemble des allocataires seniors (*Graphique 4D*). Sur la période ayant servi au calcul de leur droit chômage (entre 6 mois et 3 ans), **4 allocataires sur 10 ont été à temps partiel** au moins une fois. **Leur dernier contrat était court**, au maximum de 3 ans, et d'une durée inférieure à 6 mois pour 56 % d'entre eux. Il avait davantage lieu dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale (16 %), de l'hébergement et de la restauration (12 %), de l'administration publique (10 %) et de l'agriculture, sylviculture et pêche (9 %) (*Annexe 1*).

GRAPHIQUE 4D - PROFIL DU GROUPE "CDD" PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES ALLOCATAIRES SENIORS



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)

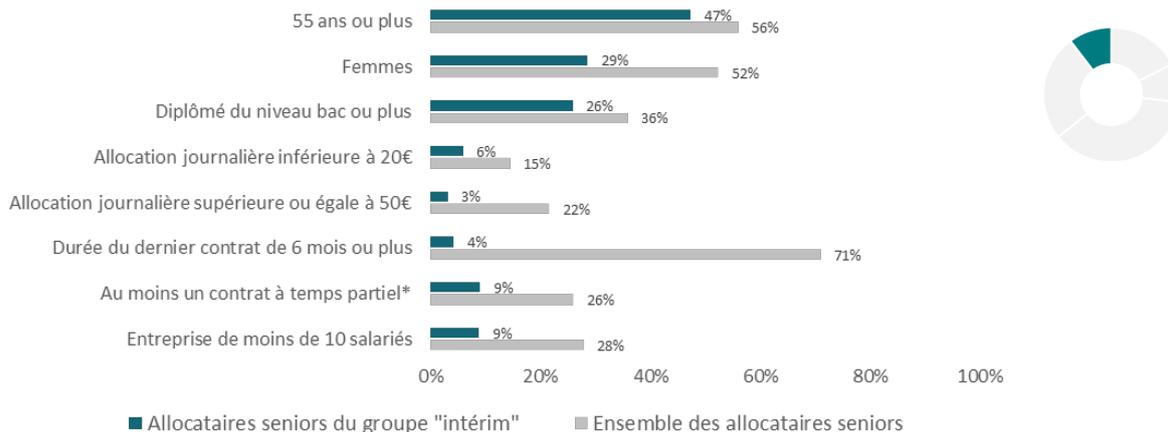
Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, France métropolitaine

* Au cours de la période servant au calcul du salaire de référence lors de l'ouverture du droit chômage (entre 6 mois et 3 ans), hors intérim

(5) Le profil des allocataires seniors du groupe « intérim »

Un allocataire senior sur dix (10 %) appartient au groupe « intérim ». Un peu plus jeunes, 71 % d'entre eux sont des hommes (Graphique 4E). Leur allocation journalière se situe rarement aux extrémités : 9 personnes sur 10 de ce groupe perçoivent entre 20 et 49 €. Ils sont moins souvent diplômés du supérieur mais ont davantage un CAP ou un BEP (Annexe 1). Ils ont perdu un contrat très court avant leur ouverture de droit : inférieur à 6 mois pour 96 % d'entre eux. Leurs missions s'effectuaient pour la majorité dans des entreprises de taille moyenne ou grande, pour les deux tiers concentrées dans 3 secteurs : l'industrie (29 %), la construction (23 %), le transport et l'entreposage (11 %).

GRAPHIQUE 4E - PROFIL DU GROUPE "INTÉRIM" PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES ALLOCATAIRES SENIORS



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, France métropolitaine

*Au cours de la période servant au calcul du salaire de référence lors de l'ouverture du droit chômage (entre 6 mois et 3 ans), hors intérim

ENCADRÉ 2 – IDENTIFICATION DES ALLOCATAIRES DU GROUPE « SANTÉ »

La méthode d'identification du groupe

Les allocataires du groupe « santé » sont ici identifiés par les données administratives de France Travail (Encadré 3). Un allocataire se situe dans le groupe « santé » s'il perçoit une pension d'invalidité (à la suite d'un accident ou à une maladie non professionnelle réduisant sa capacité de travail)¹¹, s'il a été licencié pour inaptitude physique (d'origine professionnelle ou non) par son employeur¹² ou s'il a un arrêt maladie récent de 3 mois ou plus. Sur les 63 000 allocataires seniors de ce groupe, 51 % en font partie seulement à la suite d'un licenciement pour inaptitude physique, 26 % seulement à la suite d'un arrêt maladie récent, 12 % seulement par la perception d'une pension d'invalidité (Schéma 1).

Par ailleurs, ce groupe pourrait compter en réalité des effectifs plus importants. En effet, pour faire partie du groupe « santé », les conséquences de la santé sur l'emploi doivent être identifiables dans les données administratives via les critères susmentionnés. Par exemple, un allocataire arrivé au terme de son contrat sans les événements évoqués précédemment et qui ne renouvelerait pas son contrat du fait de son état de santé n'est pas identifié. Une autre limite pourrait concerner les arrêts maladie, possiblement sous-évalués.

SCHEMA 1 - IDENTIFICATION DES 63 000 ALLOCATAIRES DU GROUPE « SANTÉ »



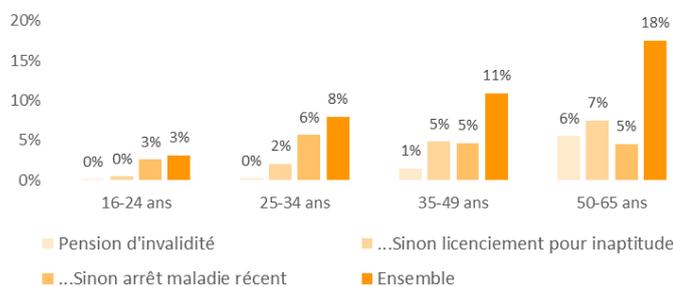
Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans faisant parti du groupe « santé », France métropolitaine
 Lecture : parmi les 63 000 allocataires seniors du groupe « santé », 24 % (3 + 9 + 12) reçoivent une pension d'invalidité. La moitié d'entre eux n'ont pas connu d'arrêt maladie récent et n'ont pas été licenciés pour inaptitude.

La santé, une notion qui peut être abordée par différentes approches

La notion de « santé » peut être abordée sous de nombreux prismes. Par exemple, en se basant sur les données de la Cnam (Caisse nationale d'assurance maladie), la Drees estime que 30 % des 45-64 ans avaient au moins une pathologie en 2019 (maladie grave, coûteuse ou de longue durée)¹³. Selon l'enquête déclarative « Conditions de travail (2019) » de la Dares, plus d'un quart des salariés du privé cumulaient un nombre très élevé de facteurs de pénibilité physique¹⁴. Enfin, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, un tiers des 50-66 ans se percevait en moyenne ou mauvaise santé en 2023 (calculs Unédic), une part qui grimpe à presque un chômeur sur deux (au sens du BIT) à ces âges.

Les allocataires les plus âgés sont plus nombreux à avoir leur parcours d'emploi marqué par un problème de santé (Graphique 5). L'écart se creuse par la hausse des allocataires percevant une pension d'invalidité.

GRAPHIQUE 5 – IDENTIFICATION DU GROUPE « SANTÉ » SELON L'ÂGE



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 entre 16 et 65 ans, France métropolitaine
 Lecture : 5 % des allocataires ayant ouvert un droit entre 35 et 49 ans ont été licenciés pour inaptitude physique et ne perçoivent pas de pension d'invalidité. Au global, 11 % des 35-49 ans possèdent au moins l'un des 3 critères d'identification.

¹¹ Service-Public.fr, Pension d'invalidité de la Sécurité sociale, janvier 2025; Drees, Le profil des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, 2024 ; France Travail, Je reçois une pension d'invalidité, pour plus de détail sur la pension d'invalidité, les profils concernés et son cumul avec le chômage

¹² L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe, Ministère du Travail, la reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences, 2024

¹³ Drees, L'état de santé de la population en France à l'aune des inégalités sociales, 2022

¹⁴ Dares, Les facteurs de pénibilité physique au travail, Cerén Inan et Maria-Teresa Pignoni, 2024

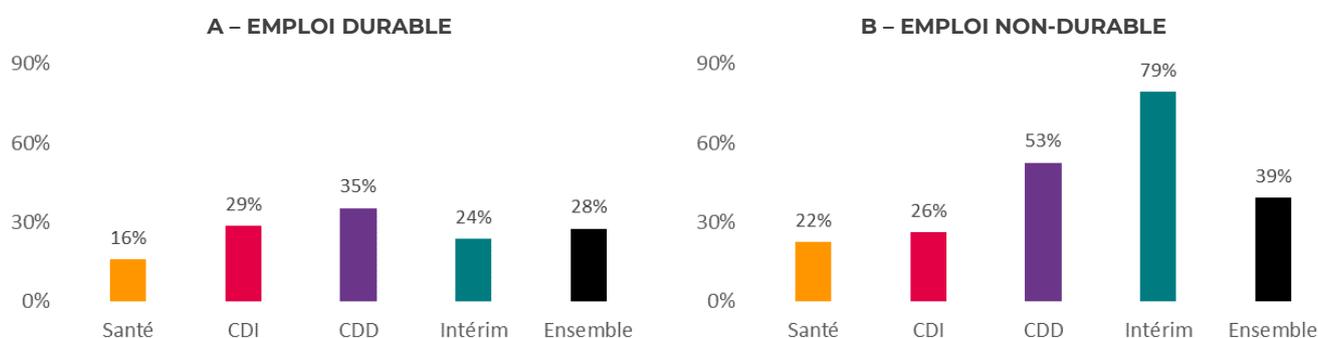
UN ACCÈS À L'EMPLOI VARIABLE ENTRE LES DIFFÉRENTS GROUPES

On considère ici que l'emploi retrouvé est « durable » s'il est d'une durée d'au moins 6 mois, sinon il est dit non-durable. Les allocataires du groupe « particulier employeur » ne sont pas étudiés car ils retrouvent majoritairement des emplois chez des particuliers, des contrats qui ne sont pas identifiés dans les données utilisées pour les calculs d'accès à l'emploi (Encadré 3). De fait, les taux d'accès à l'emploi présentés par la suite ne portent pas sur l'ensemble des emplois et sont potentiellement sous-évalués.

28 % des allocataires entrant entre 50 à 65 ans accèdent à un emploi durable dans les 12 mois

Un an après l'ouverture de leur droit, 28 % des allocataires seniors ont accédé à un emploi durable (Graphique 6A). La typologie étudiée au cours de cette note permet d'observer des écarts entre les différents profils. Ainsi, les allocataires du groupe « CDD » sont ceux qui accèdent le plus souvent à un emploi durable (35 %), suivis du groupe « CDI » (29 %), « intérim » (24 %), puis « santé » (16 %). Seuls les allocataires du groupe « CDI » sont plus nombreux à accéder à un emploi durable qu'à un emploi non-durable (29 % vs. 26 %) (Graphique 6B). Les deux tiers du groupe « intérim » avaient par ailleurs accédé à un emploi non-durable avant leur premier emploi durable, contre un tiers pour les trois autres groupes.

GRAPHIQUES 6 – TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI À 12 MOIS PAR GROUPE



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA) ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine

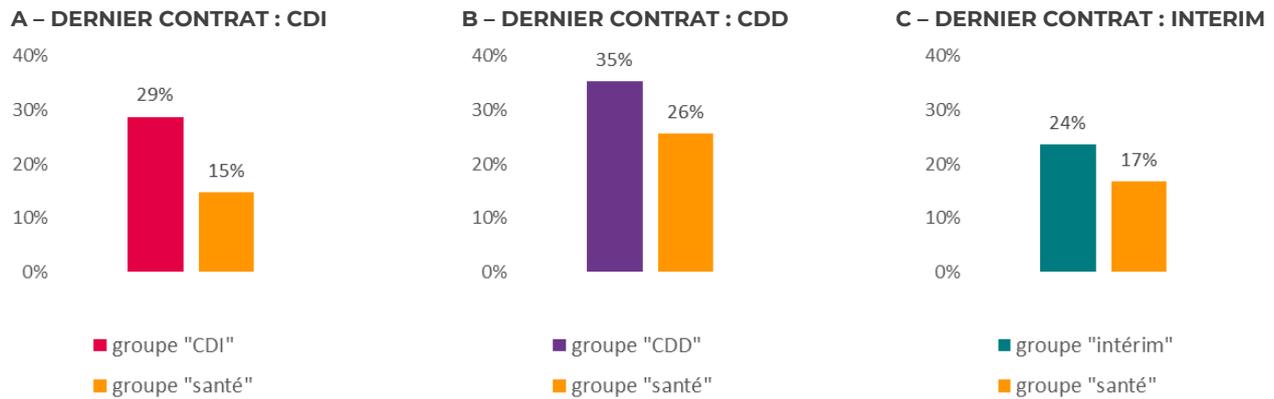
Lecture : 35 % des seniors du groupe « CDD » ont accédé à un emploi durable dans les 12 mois suivant leur ouverture de droit.

Des difficultés d'accès à l'emploi durable pour les allocataires du groupe « santé »

Le groupe « santé » réunit des personnes qui occupaient un CDI, un CDD ou une mission d'intérim avant leur ouverture de droit. En comparant les allocataires du groupe « santé » qui ont perdu un CDI aux allocataires du groupe « CDI », le taux d'accès des premiers est plus faible de 14 points. Cette différence s'observe aussi avec les allocataires des groupes « CDD » et « intérim », avec respectivement -9 et -7 points (Graphiques 7). Ces difficultés d'accès à l'emploi s'inscrivent dans la durée puisqu'en 2022, selon une étude de l'Insee, le dernier emploi de 60 % des 30-54 ans inactifs pour invalidité ou problèmes de santé ayant déjà travaillé remontait à au moins 5 ans¹⁵.

¹⁵ Insee, Qui sont les inactifs entre 30 et 54 ans, dont le nombre a légèrement augmenté depuis 10 ans ?, 2023

GRAPHIQUES 7 – TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE À 12 MOIS DU GROUPE « SANTÉ » PAR RAPPORT AUX ALLOCATAIRES DES AUTRES GROUPES QUI ONT PERDU LE MÊME TYPE DE CONTRAT

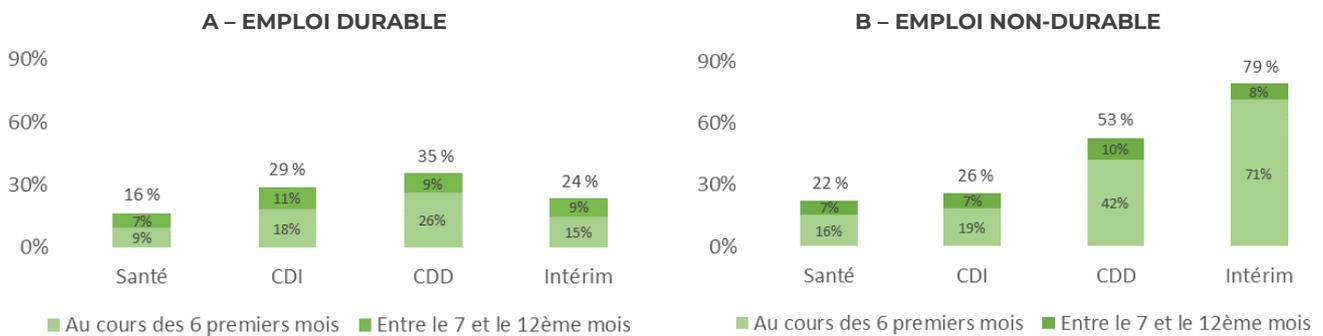


Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA) ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine
 Lecture : 15 % des allocataires anciennement en CDI classés dans le groupe « santé » ont accédé à un emploi durable dans les 12 mois.

Un accès à l'emploi durable plus rapide pour les allocataires du groupe CDD

Le nombre de mois entre l'ouverture de droit et la signature du contrat, plus élevé lorsqu'il s'agit d'un emploi durable que d'un emploi non-durable (Graphiques 8), varie entre les groupes. En effet, parmi les allocataires qui accèdent à un emploi durable dans les 12 mois, ceux du groupe « CDD » sont 73 % à y accéder au cours des 6 premiers mois (26 % dans 35 %), contre seulement 58 % pour le groupe « santé » (9 % dans 16 %), (Graphique 8A).

GRAPHIQUES 8 - TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI À 12 MOIS PAR GROUPE, SELON LE DELAI D'ACCÈS

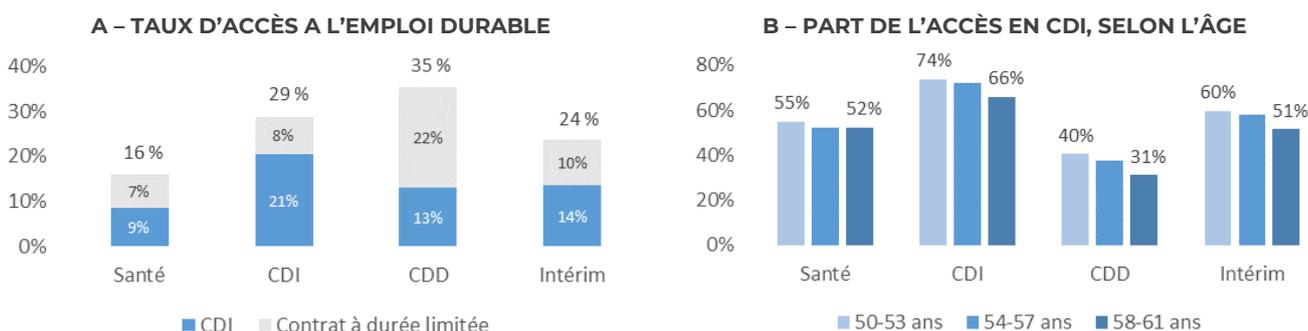


Source : Unédic, FNA ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine
 Lecture : 18% des allocataires seniors du groupe « CDI » ont accédé à un emploi durable dans les 6 mois qui ont suivi leur ouverture de droit.

Avec l'âge, les allocataires qui accèdent à un emploi durable sont moins nombreux à signer un CDI

Le type d'emploi durable auquel les allocataires accèdent diffère entre les groupes. Ainsi, 72 % des allocataires du groupe « CDI » qui ont accédé à un emploi durable ont signé un CDI (21 % dans 29 %), contre seulement 37 % pour les allocataires du groupe « CDD » (13 % dans 35 %) (Graphique 9A). Par ailleurs, ces proportions diminuent avec l'âge, de 3 à 9 points entre les tranches 50-54 ans et 58-61 ans (Graphique 9B) : les allocataires plus âgés qui accèdent à un emploi durable signent moins souvent un CDI. Ils signent plus souvent un CDD ou une mission d'intérim de 6 mois ou plus.

GRAPHIQUES 9 – ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE À 12 MOIS PAR GROUPE, SELON LE TYPE DE L'EMPLOI



Source : Unédic, FNA ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine

Lecture : 21 % des allocataires seniors du groupe « CDI » ont accédé à un CDI en tant que 1^{er} emploi durable dans les 12 mois qui ont suivi l'ouverture de leur droit (graphique 9A). Entre 50 et 53 ans, la part de CDI parmi les emplois durables accédés s'élève à 74 % pour ce groupe (graphique 9B).

Note : les caractéristiques correspondent au 1^{er} emploi durable accédé s'il y en a plusieurs sur la période.

Le taux d'accès à l'emploi durable des allocataires de 50 ans est proche de la moyenne entre 25 et 49 ans

Le taux d'accès à l'emploi durable des allocataires âgés entre 25 et 49 ans se situe à 36 %. Si ce taux est plus élevé de 8 points par rapport aux allocataires âgés entre 50 et 65 ans (36 % vs. 28 %), il est similaire à celui des allocataires âgés de 50 ans, qui sont 35 % à avoir accédé à un emploi durable. Dans la partie suivante, on quantifie la baisse du taux d'accès à l'emploi durable avec l'âge, ainsi que les allocataires les plus touchés.

ENCADRÉ 3 – DONNÉES ET CHAMP

Données

Le Fichier national des allocataires (FNA) contient les informations sur les parcours des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, dont les périodes d'inscription et d'indemnisation.

La Déclaration sociale nominative (DSN) réunit des informations provenant des logiciels de paie des entreprises et de certains employeurs publics français, notamment les contrats de travail. France Travail dispose de ces données pour les demandeurs d'emploi jusqu'à 6 mois après leur désinscription (DSN-FT). Certains secteurs peuvent être incomplets (agriculture, employeurs publics), avec des contrats non présents dans les données. Les contrats de certains employeurs peuvent également être manquants (par exemple les entreprises en redressement judiciaire).

La base Minima sociaux, Droits d'Assurance-chômage, parcours Salariés (MiDAS) est un appariement de données administratives sur les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail. En plus d'une partie du FNA, il regroupe des données du FHS (Fichier historique statistique sur le suivi des demandeurs d'emploi) de France Travail, d'Allstat-FR6 de la Cnaf (prestations sociales) et des MMO (Mouvements de main-d'œuvre, basés sur la DSN) de la Dares.

Champ pour l'accès à l'emploi

Pour les accès à l'emploi, sont exclus des 350 000 ouvertures de droit les allocataires susceptibles d'accéder à des emplois non identifiés sur la DSN-FT : allocataires qui étaient employés par des particuliers employeurs ou qui étaient employés à l'étranger avant leur ouverture de droit par exemple. Ainsi, le champ englobe environ 85 % des allocataires présentés dans la partie 1 afin de présenter des taux d'accès à l'emploi les plus fiables possible.

Définition de l'accès à l'emploi et à l'emploi durable

On considère qu'un allocataire accède à un emploi lorsque l'on identifie un contrat en cours dans les 12 mois qui suivent l'ouverture du droit. Ce contrat doit avoir débuté au plus tôt après la perte de l'emploi qui a généré le droit. Pour être considéré ici comme un emploi « durable », sa durée effective doit être de 6 mois ou plus.

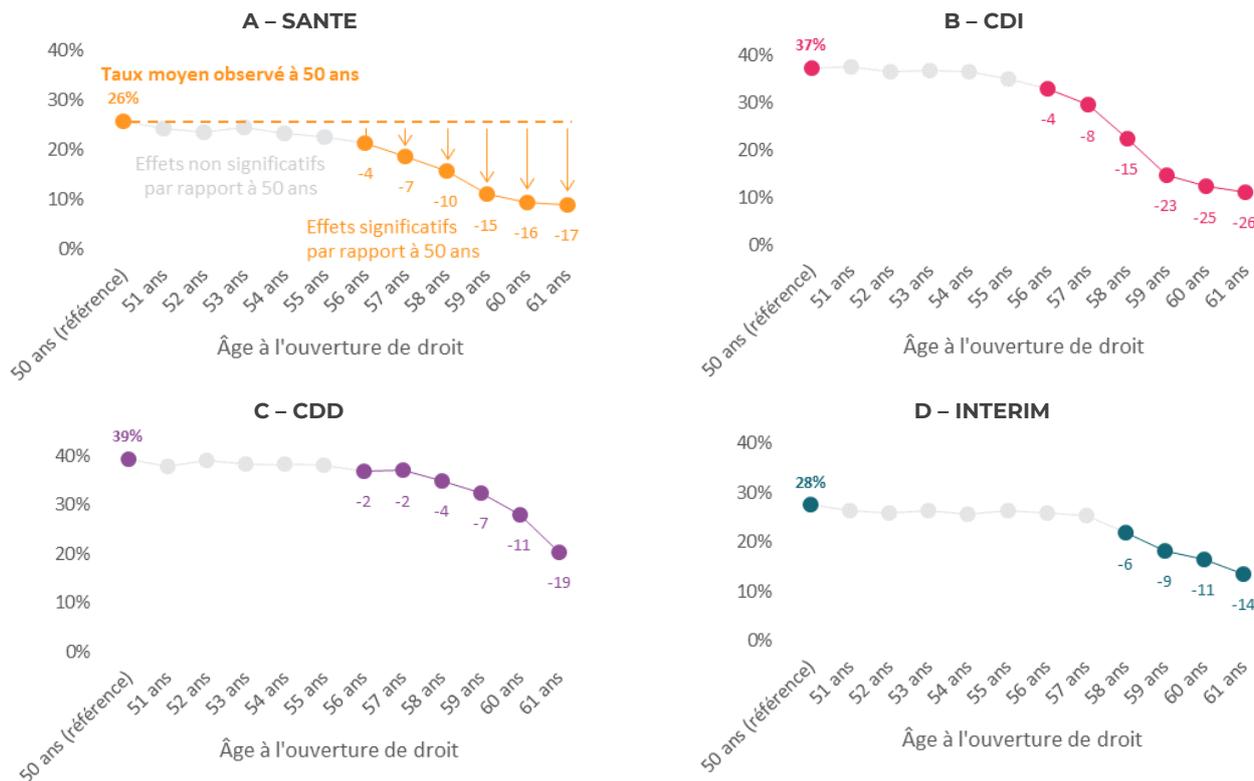
UNE BAISSÉ GÉNÉRALISÉE DE L'ACCÈS À L'EMPLOI AVEC L'ÂGE

Pour analyser les effets de différentes variables sur le taux d'accès à l'emploi, des méthodes économétriques sont employées pour les quatre groupes. Ces régressions logistiques nous permettent d'estimer l'effet moyen associé à une caractéristique donnée par rapport à celle de référence. Par exemple, si l'on s'intéresse à l'âge, on estime la différence moyenne de taux d'accès à l'emploi entre les personnes de chaque âge et celles de 50 ans, après avoir pris en compte un certain nombre d'autres caractéristiques (le sexe, le diplôme...). Afin de mettre en perspective ces effets estimés, on donne le taux d'accès moyen à l'emploi observé pour les personnes possédant la caractéristique de référence, âgées de 50 ans par exemple lorsqu'on s'intéresse à l'effet de l'âge sur l'accès à l'emploi (Encadré 4).

Une baisse significative de l'accès à l'emploi durable avec l'âge à partir de 56 ans

Le taux d'accès à l'emploi durable à 12 mois devient significativement plus faible à partir de 56 ans (58 ans pour le groupe « intérim »). En effet, il y a entre 2 et 4 points d'écart d'accès à l'emploi durable entre 50 et 56 ans selon le groupe (Graphiques 10). A 61 ans par rapport à 50 ans, le taux d'accès à l'emploi durable est plus faible de 26 points pour le groupe « CDI », de 19 points pour le groupe « CDD », de 17 points pour le groupe « santé » et de 14 points pour le groupe « intérim ». Les taux diminuent différemment selon les groupes : une chute jusqu'à 59 ans qui ralentit ensuite pour les groupes « CDI » et « santé » (environ 85 % de la baisse entre 50 et 61 ans est atteinte à 59 ans), une chute continue pour le groupe « intérim » (66 % de la baisse est atteinte à 59 ans) et une érosion qui s'accélère progressivement pour le groupe « CDD » (36 % de la baisse est atteinte à 59 ans).

GRAPHIQUES 10 – EFFETS ESTIMÉS DE L'ÂGE SUR LE TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE À 12 MOIS



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA) ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 61 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine

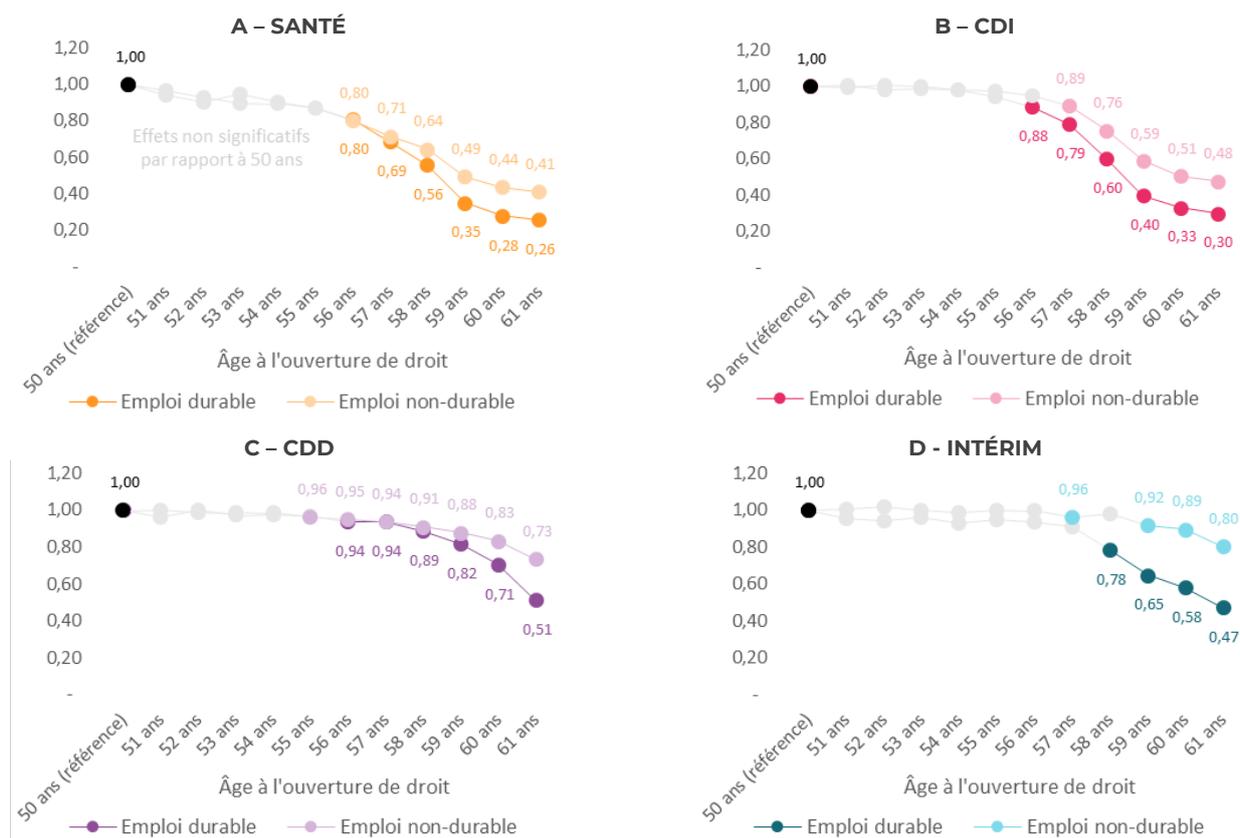
Lecture : le taux d'accès à l'emploi durable est significativement plus faible de 4 points à 56 ans par rapport à 50 ans pour le groupe « CDI ».

Note : sont significatives à 5 % ou moins par rapport à la référence, les modalités où un écart est indiqué (méthode Encadré 4). La valeur de la référence (indiquée en %) correspond au taux moyen d'accès à l'emploi durable observé des allocataires âgés de 50 ans.

Une baisse avec l'âge plus forte pour l'emploi durable que pour l'emploi non-durable

Entre 50 et 61 ans, les taux d'accès à l'emploi durable des groupes « CDI » et « santé » sont divisés par plus de 3, et par 2 pour les groupes « CDD » et « intérim » (*Graphiques 11*). Pour chaque groupe, **le taux d'accès à l'emploi durable baisse davantage que le taux d'accès à l'emploi non-durable avec l'âge**. L'écart est particulièrement net pour le groupe « intérim » puisqu'entre 50 et 59 ans le taux d'accès à l'emploi durable diminue de 35 % (-10 points) contre seulement 8 % (-6 points) pour l'emploi non-durable (*Graphiques 11D*).

GRAPHIQUES 11 - EFFETS ESTIMÉS DE L'ÂGE SUR LE TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE ET NON-DURABLE À 12 MOIS – EN INDICE (BASE 1 : 50 ANS)



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA) ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 61 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine
 Lecture : le taux d'accès à l'emploi durable est significativement plus faible de 11 % (indice 0,89) à 56 ans par rapport à 50 ans pour le groupe « CDI ».
 Note : sont significatives par rapport à la référence, à 5 % ou moins, les modalités où un indice est indiqué (méthode Encadré 4). L'indice de 1 à 50 ans correspond au taux prédit, et non au taux observé.

La réembauche atténuée la baisse de l'accès à l'emploi durable du groupe « CDD »

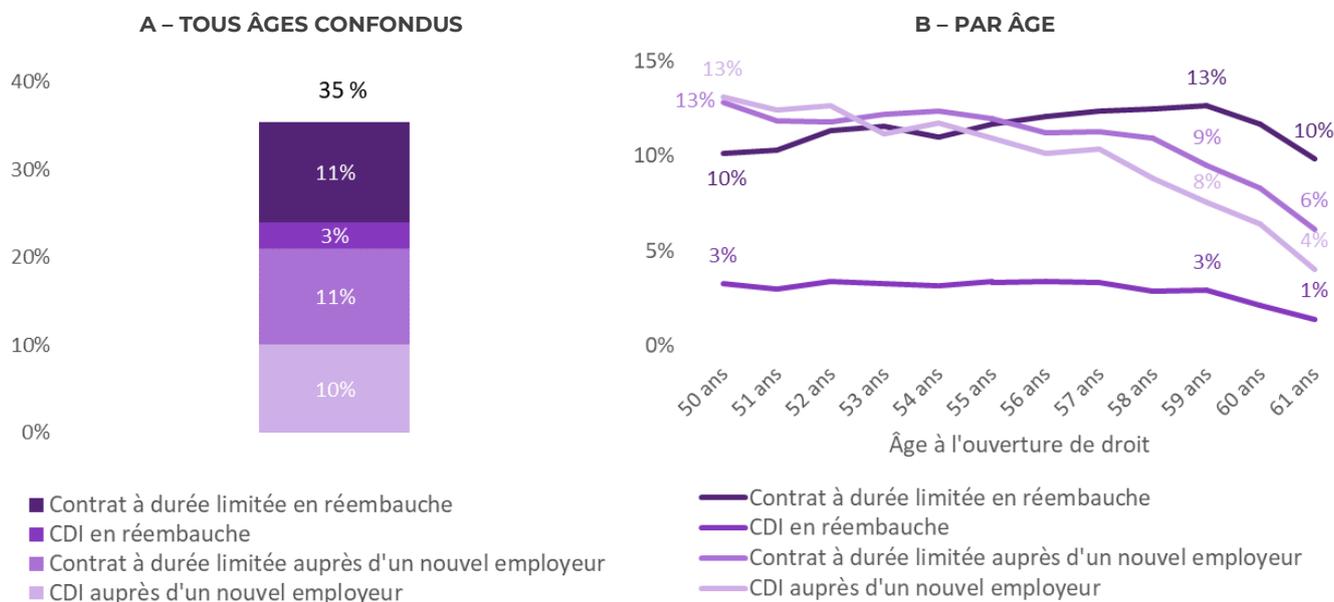
Le groupe « CDD » se caractérise par un nombre élevé de réembauches¹⁶. En effet, 40 % des allocataires de ce groupe qui accèdent à un emploi durable signent un contrat chez leur précédent employeur, c'est-à-dire celui pour lequel ils travaillaient avant l'ouverture de leur droit (14 % dans 35 %, *Graphique 12A*). Ce phénomène de réembauche concerne environ 4 fois plus souvent des contrats à durée limitée.

La baisse du taux d'accès à l'emploi durable avec l'âge du groupe « CDD » devient plus abrupte lorsque l'on considère seulement les allocataires qui changent d'employeurs. En effet, alors que la part des allocataires qui accèdent à un contrat durable chez un nouvel employeur diminue de 9 points entre 50 et 59 ans (-5 points pour les CDI, -4 points pour les contrats à durée limitée, *Graphique 12B*), elle augmente à l'inverse de 3 points pour les

¹⁶ Limitée ici à la réembauche par le dernier employeur.

réembauches. Ce pourrait être le signe que les opportunités professionnelles se réduisent, avec des allocataires qui rencontreraient avec l'âge de plus en plus de difficultés à être recrutés par un nouvel employeur et qui, en conséquence, seraient seulement recrutés auprès d'employeurs pour lesquels ils ont déjà fait leurs preuves. A l'inverse, ce pourrait aussi être le signe d'une préférence relative au fait de travailler au sein d'une structure déjà connue, qui s'accentuerait avec l'âge.

GRAPHIQUES 12 – TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE OBSERVÉ À 12 MOIS, SELON LE TYPE DE CONTRAT DURABLE ET L'EMPLOYEUR, POUR LE GROUPE « CDD »



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA) ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 61 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine
 Lecture : 10 % des allocataires âgés de 50 ans du groupe « CDD » ont été réembauchés en contrat à durée limitée.
 Note : les caractéristiques correspondent au 1er emploi durable accédé s'il y en a plusieurs sur la période. L'employeur est défini au niveau SIREN.

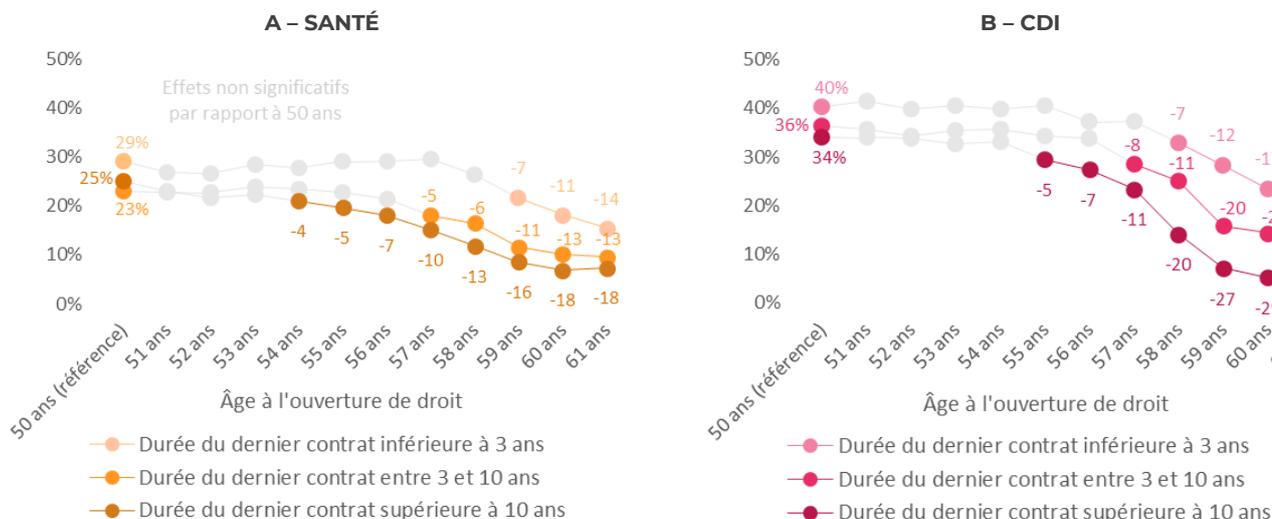
Pour les CDI, plus l'ancienneté dans le précédent emploi est élevée et plus l'effet âge est fort

L'effet négatif de l'âge sur l'accès à l'emploi durable est plus fort pour les allocataires qui ont perdu un CDI d'une durée supérieure à 10 ans. S'ils représentent environ 4 allocataires sur 10 des groupes « CDI » et « santé » (*Annexe 1*), leur nombre augmente particulièrement entre 57 et 60 ans (1,5 fois plus qu'entre 50 et 53 ans)¹⁷.

Pour ces allocataires, **l'effet âge intervient plus tôt** : 3 ans plus tôt pour le groupe « CDI » (55 ans vs. 58 ans pour les anciennetés inférieures à 3 ans) et 5 ans plus tôt pour le groupe « santé » (54 ans vs. 59 ans pour les anciennetés inférieures à 3 ans) (*Graphiques 13*). Ainsi, alors qu'à 50 ans ils accèdent à un emploi durable dans les mêmes proportions que les autres allocataires de leurs groupes (pas ou peu de différences significatives), ils rencontrent à partir de 54-55 ans de plus grandes difficultés. **L'intensité de la chute est aussi plus élevée** : entre 50 et 61 ans, leur taux d'accès à l'emploi durable est divisé par 5, contre 3 pour les allocataires avec un contrat perdu de 3 à 10 ans et 2 pour les allocataires avec un contrat perdu de moins de 3 ans (ordres de grandeur similaires pour les deux groupes).

¹⁷ Pour plus d'information sur ces profils : Unédic, Les entrées à l'Assurance chômage à l'approche de la retraite, 2024

GRAPHIQUES 13 - EFFETS ESTIMÉS DE L'ÂGE SUR LE TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE À 12 MOIS, SELON L'ANCIENNETÉ DU CDI PERDU



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA) ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 61 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine, des groupes « santé » et « CDI »
 Lecture : le taux d'accès à l'emploi durable est significativement plus faible de 10 points à 57 ans par rapport à 50 ans pour les allocataires du groupe « CDI » dont l'ancienneté dans l'emploi précédent s'élevait à plus de 10 ans.
 Note : sont significatives par rapport à la référence à 5 % ou moins, les modalités où un écart est indiqué (méthode Encadré 4). La valeur de la référence (en %) correspond au taux moyen d'accès à l'emploi durable observé des allocataires âgés de 50 ans à chaque niveau d'ancienneté.

L'accès à l'emploi durable des bénéficiaires du CSP, plus élevé de 9 points, chute aussi avec l'âge

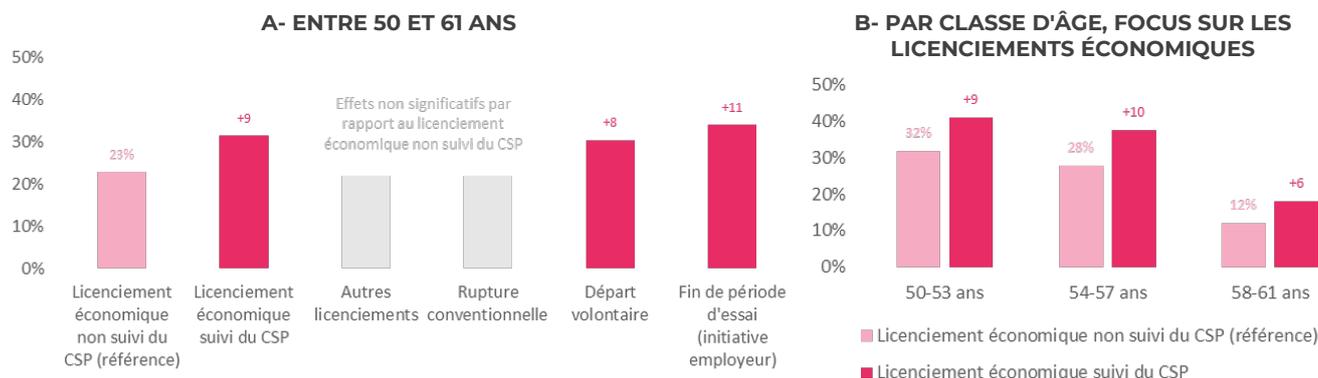
Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif proposé aux personnes licenciées pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, ou en redressement ou en liquidation judiciaire (quel que soit l'effectif). Au sein du groupe « CDI », 13 % des allocataires en sont bénéficiaires, soit environ 60 % des licenciés pour motif économique de ce groupe. Ils disposent d'un accompagnement personnalisé et intensif par France Travail pendant 12 mois, d'un montant d'allocation journalière plus avantageux pendant le CSP (la première année) et peuvent bénéficier d'une prime de reclassement en cas de reprise d'un emploi durable dans les 10 mois¹⁸. Le dispositif est financé en échange d'une partie de leur indemnité de préavis de licenciement, qu'ils ne reçoivent pas (jusqu'à 3 mois de salaire, 5 500 € en moyenne pour les entrants au dispositif en 2023).

Les licenciés économiques bénéficiaires du CSP ont un taux d'accès à l'emploi durable significativement supérieur, de 9 points, par rapport aux autres licenciés économiques (*Graphique 14A*), confirmant des résultats déjà présentés par le passé¹⁹. Pourtant, **malgré un accompagnement intensif et personnalisé, les bénéficiaires du CSP connaissent eux aussi des difficultés croissantes à accéder à un emploi durable avec l'âge** (*Graphique 14B*). En effet, même si leur taux d'accès à l'emploi durable reste significativement supérieur quel que soit l'âge, il est divisé par 2,1 entre la tranche 50-53 ans et 58-61 ans.

Enfin, l'accès à l'emploi durable des allocataires qui ont fait une rupture conventionnelle (45 % des allocataires du groupe « CDI »), motif de rupture de CDI aussi fréquent que le licenciement, n'est significativement pas différent des allocataires licenciés économiques non bénéficiaires du CSP, quel que soit l'âge. C'est également le cas pour les autres motifs de licenciement.

¹⁸ Unédic, Réglementation relative au CSP, 2025; Unédic, Dossier de référence sur le contrat de sécurisation professionnelle, 2021
¹⁹ Dares, Contrat de sécurisation professionnelle : amélioration du retour à l'emploi à 18 mois pour les adhérents entrés mi-2018, 2021; Unédic, Bilan du CSP : une efficacité accrue vers l'emploi, 2019

GRAPHIQUES 14 - EFFETS ESTIMÉS DU MOTIF DE FIN DU CDI SUR LE TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE À 12 MOIS, POUR LE GROUPE « CDI »



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA) ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 61 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine, du groupe « CDI »

Lecture : le taux d'accès à l'emploi durable est significativement plus élevé de 8 points pour les allocataires du groupe « CDI » dont le contrat a pris fin à la suite d'un départ volontaire par rapport aux allocataires licenciés économiques non bénéficiaires du CSP (graphique A).

Note : sont significatives à 5 % ou moins par rapport à la référence, les modalités où un écart est indiqué (méthode Encadré 4). La valeur de la référence (indiquée en %) correspond au taux moyen d'accès à l'emploi durable observé des allocataires licenciés économiques bénéficiant du CSP, et à chaque tranche d'âge pour le graphique B.

L'accès à l'emploi durable des allocataires avec des allocations journalières supérieures à 50 € subit la plus forte chute avec l'âge

Jusqu'à 57 ans, les allocataires avec un montant d'allocation journalière supérieur à 50 € ont un meilleur accès à l'emploi durable (Graphiques 15), en dehors du groupe « intérim » pour lequel les résultats sont non significatifs. Ces allocataires ont perdu des emplois mieux rémunérés. En effet, une allocation journalière de 50 €, c'est-à-dire une indemnisation de 1 500 € pour un mois complet, équivaut à un revenu mensuel perdu d'environ 2 650 € brut (si la personne a travaillé de manière continue avant son inscription à France Travail). Ainsi, le montant de l'allocation ne reflète pas seulement les ressources financières des allocataires lors de leur période de chômage indemnisé, mais aussi leur niveau de vie d'une manière générale, ainsi que le type d'emploi qu'ils ont perdu (niveau de responsabilité, rareté des compétences...). Par ailleurs, le groupe « CDI » réunit des allocataires avec les montants d'allocation journalière les plus élevés, au-delà de 50 € pour environ 40 % d'entre eux (Annexe 1).

Ce meilleur accès à l'emploi durable s'estompe ensuite, sur la tranche 58-61 ans. C'est particulièrement visible pour le groupe « CDI », pour lequel le taux d'accès à l'emploi durable des allocataires avec un montant d'allocation supérieur à 50 € est de 10 points supérieur à celui des allocataires avec un montant d'allocation inférieur à 30 € sur la tranche 50-53 ans, de 6-7 points supérieur sur la tranche 54-57 ans, puis au même niveau sur la tranche 58-61 ans (pas de différences significatives) (Graphique 15B).

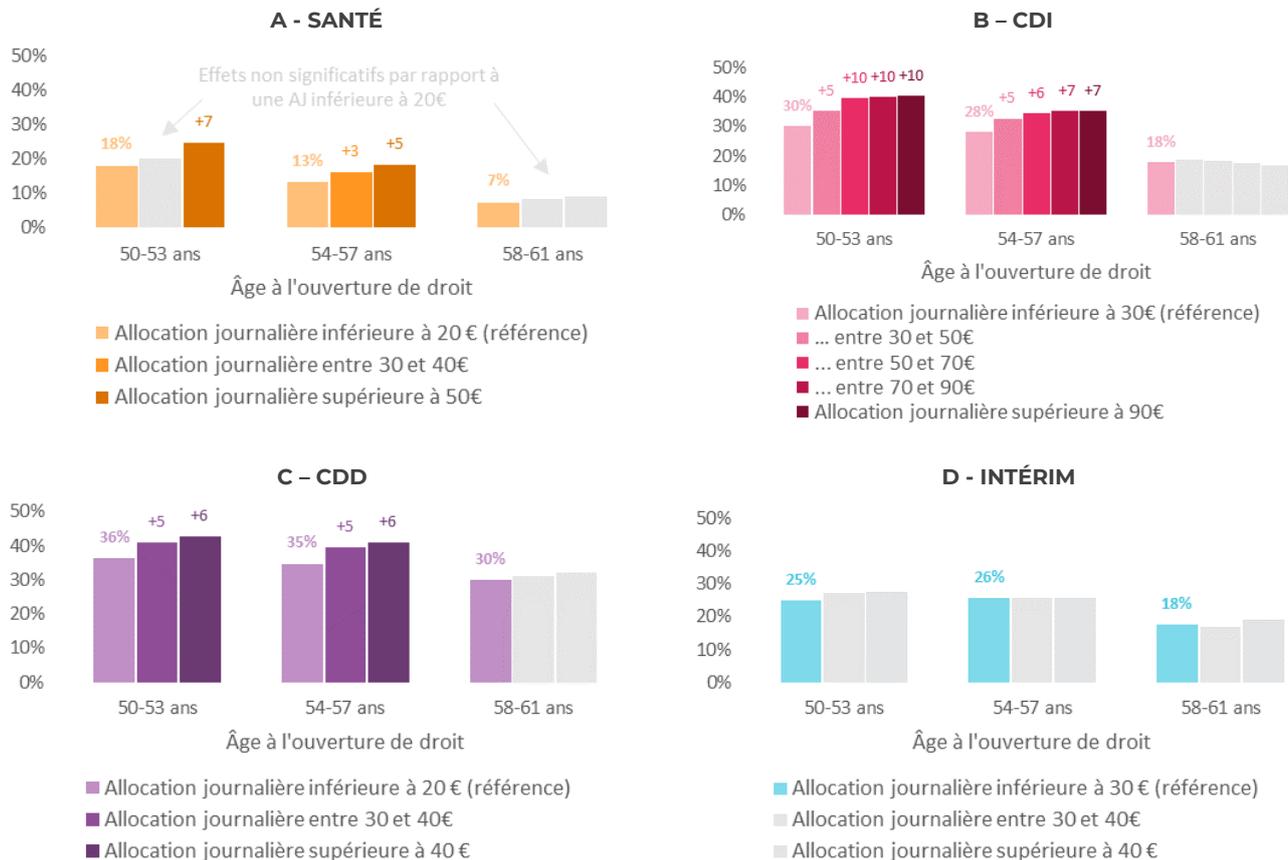
Une situation financière plus soutenable, couplée à un départ en retraite qui se rapproche, pourrait influencer sur les démarches de recherche d'emploi. Une enquête de France Travail avec l'Apec en 2022²⁰ catégorise les demandeurs d'emploi cadres âgés de 55 ans ou plus encore en recherche d'emploi après 5 mois de chômage en 5 classes. L'une d'elles regroupe des allocataires faisant moins de concessions et moins de démarches de recherche d'emploi (24 %) : les personnes âgées de 60 ans ou plus y sont sur-représentées et les personnes en situation d'urgence financière sous-représentées. Ce pourrait aussi être le signe d'une raréfaction des offres d'emploi à destination de ces profils.

Les rémunérations élevées en fin de carrière pour certains sont souvent évoquées comme des freins au retour à l'emploi. Pour rappel, le niveau de l'allocation est lié aux revenus perdus ; on s'attend ainsi à des niveaux de salaires souhaités plus élevés pour des allocataires aux allocations journalières élevées. Ici, quelle que soit la tranche d'âge, si le taux d'accès à l'emploi durable des allocataires avec des montants d'allocation très élevés

²⁰ France Travail et Apec, Les cadres seniors demandeurs d'emploi : pratiques et difficultés de recherche d'emploi, 2022

(70-90 € et au-delà) **n'est pas significativement plus faible que celui des allocataires avec des montants d'allocation élevés** (50-70 €), il n'est pas non plus significativement plus élevé (*Graphique 15B*). Par ailleurs, à partir de 58-61 ans, l'absence de différence significative apparaît dès la tranche 30-50 €. Il est donc **difficile d'en tirer un enseignement**. Dans l'enquête susmentionnée de France Travail et l'Apec, un tiers des seniors cadres déclare effectivement avoir connu des difficultés dans leur recherche d'emploi en raison d'une rémunération proposée inférieure à leurs attentes, mais ils sont aussi la moitié à être prêts à faire des concessions à ce sujet.

GRAPHIQUES 15 - EFFETS ESTIMÉS DU MONTANT DE L'ALLOCATION JOURNALIÈRE SUR LE TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE À 12 MOIS, SELON L'ÂGE



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA) ; Déclaration sociale nominative de France Travail (DSN-FT)

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 61 ans, reprises d'emploi identifiées dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine

Lecture : le taux d'accès à l'emploi durable est significativement plus élevé de 7 points pour les allocataires du groupe « santé » âgés de 50 à 53 ans dont l'allocation journalière est supérieure à 50 € par rapport aux allocataires âgés de 50 à 63 ans dont l'allocation journalière est inférieure à 20 €.

Note : sont significatives à 5 % ou moins par rapport à la référence, les modalités où un écart est indiqué (méthode Encadré 4). La valeur de la référence (indiquée en %) correspond au taux moyen d'accès à l'emploi durable observé des allocataires avec une allocation journalière inférieure à 20 € ou 30 € selon le groupe, à chaque tranche d'âge.

De nombreuses raisons pourraient expliquer cette baisse de l'accès à l'emploi avec l'âge

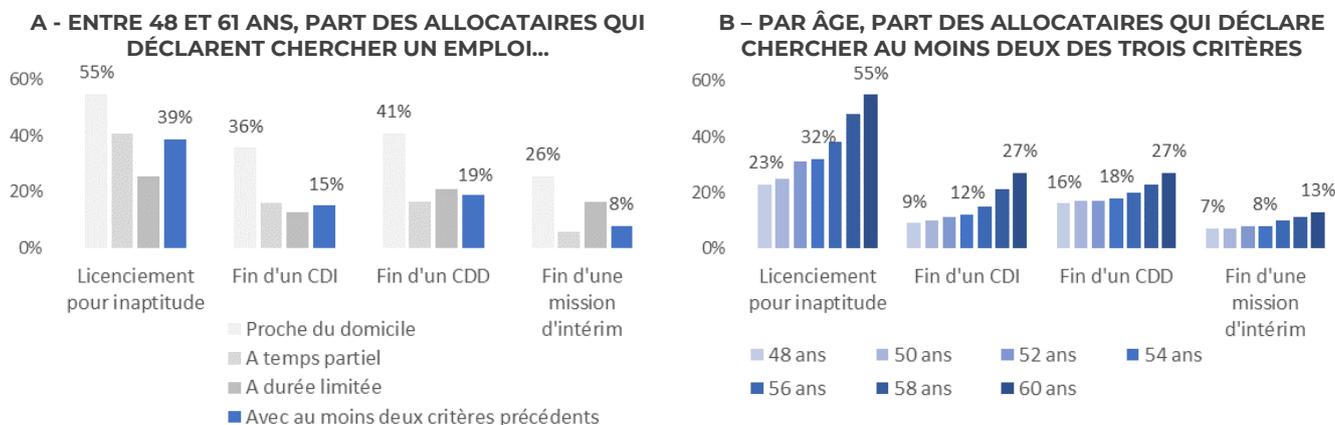
La proximité à la retraite pourrait expliquer une partie de la chute de l'accès à l'emploi durable avec l'âge (voir plus haut), notamment autour de 60 ans. Toutefois, pour comprendre pourquoi cette chute débute à partir de 56 ans (voire plus tôt pour certains allocataires) et touche l'ensemble des allocataires, d'autres pistes sont à explorer.

(1) Une évolution des préférences avec l'âge

Les allocataires seniors sont de plus en plus nombreux à chercher un emploi flexible avec l'âge. En effet, **plus les allocataires sont âgés et plus ils sont nombreux à rechercher un emploi à proximité de leur domicile, à temps partiel ou à durée limitée**. C'est particulièrement vrai pour les allocataires licenciés pour inaptitude physique. Entre 48 et 60 ans, la part d'entre eux déclarant chercher au moins deux des trois critères précédents est multipliée par plus de deux, elle passe de 23 % à 55 % (*Graphique 16B*, basé sur une autre source de données (MiDAS, *Encadré 3*) qui ne reproduit pas la typologie étudiée au cours de cette note). Par ailleurs, la proximité entre l'emploi et le domicile correspond au critère de flexibilité le plus souvent recherché (*Graphique 16A*). Or, en Île-de-France par exemple, **les métiers les plus en tension, c'est-à-dire qui peinent le plus à recruter, sont aussi ceux les plus éloignés du lieu de résidence**²¹.

Les raisons de cette **évolution des préférences avec l'âge** peuvent être multiples. Ce peut être les conséquences d'un **état de santé qui se dégrade**, quand les allocataires licenciés pour inaptitude physique sont ceux qui cherchent le plus souvent ces types d'emploi (*Graphiques 16*). Ainsi, en 2019, presque 20 % des 55-64 ans à temps partiel l'étaient pour des raisons de santé²². Par ailleurs, le temps partiel, en hausse avec l'âge, est aussi tiré par les hommes : 1 homme salarié sur 20 est à temps partiel entre 50 et 54 ans contre 1 sur 5 entre 60 et 64 ans. La littérature économique met aussi en avant des stratégies d'**évitement des emplois pénibles** par les seniors²³. Ces derniers peuvent également rencontrer **d'autres contraintes personnelles** ; c'est par exemple entre 55 et 64 ans que l'on compte le plus de proches aidants (autour de 23 %²⁴). Enfin, certains pourraient aussi simplement avoir des aspirations différentes pour leur fin de carrière.

GRAPHIQUES 16 – CRITÈRES DE RECHERCHE D'EMPLOI DÉCLARÉS LORS DE L'INSCRIPTION À FRANCE TRAVAIL, SELON LE MOTIF DE FIN DE CONTRAT



Source : Unédic, MiDAS

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 dont l'inscription à France Travail la plus proche se situe entre 48 et 61 ans.

Lecture : 55 % des allocataires ayant ouvert un droit à la suite d'un licenciement pour inaptitude physique s'étant inscrits à France Travail entre 48 et 61 ans déclarent chercher un emploi proche de leur domicile (graphique A). Parmi ces derniers inscrits à 48 ans, 23 % déclarent chercher un emploi avec au moins deux des critères suivants : temps partiel, proximité du domicile, contrat à durée limitée (graphique B).

Note : Les allocataires qui cherchent un emploi à moins de 30 min ou de 20 km sont considérés comme à la recherche d'un emploi proche de leur domicile. Les 4 groupes (motif de fin de contrat) ne correspondent pas aux groupes étudiés lors de cette note (sources de données différentes).

²¹ Insee, Les métiers en forte tension en Île-de-France, 2022

²² Dares, Travailler moins pour travailler mieux ?, 2023

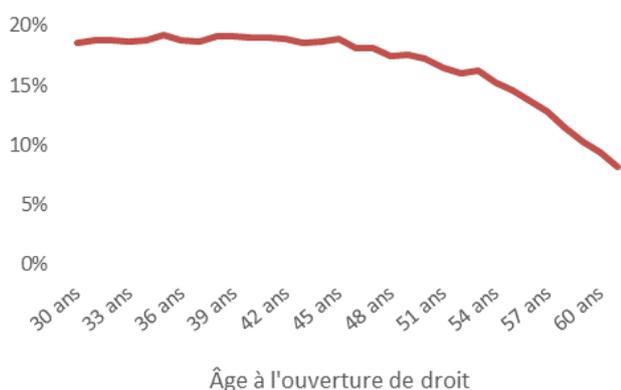
²³ Maxime Le Bihan, Chômage et recherche d'emploi : une approche expérimentale et comportementale, 2023

²⁴ Drees, 9,3 millions de personnes déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie, 2023

(2) Les allocataires seniors sont de moins en moins nombreux à se former avec l'âge

La moindre formation des seniors est une problématique souvent évoquée. En effet, la littérature met en avant une corrélation positive entre la formation et l'accès à l'emploi²⁵. Or, une baisse de l'accès à la formation s'amorce doucement à partir de la fin de la quarantaine et s'accroît progressivement ensuite (*Graphique 17*). Les résultats de cette note ne permettent cependant pas d'apporter davantage de réponses sur ces questions car nous nous intéressons à un accès à l'emploi durable dans les 12 mois, ne laissant pas le temps aux projets longs de se réaliser²⁶.

GRAPHIQUE 17 – TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION 12 MOIS APRÈS L'OUVERTURE DE DROIT



Source : Unédic, Fichier national des allocataires (FNA)
 Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022
 Lecture : 19 % des allocataires ayant ouvert un droit chômage à 30 ans ont accédé à une formation dans les 12 mois qui ont suivi.

(3) Les allocataires seniors pourraient être discriminés en raison de leur âge lors de leur recherche d'emploi

La baisse de l'accès à un emploi durable avec l'âge pourrait aussi être le signe d'un moindre intérêt des employeurs pour les profils seniors. **Des raisons discriminatoires** sont évoquées dans la littérature, notamment en raison d'une **anticipation par les employeurs que les salariés âgés seraient moins productifs**²⁷. Plusieurs enquêtes soulignent que de nombreux seniors se sentent discriminés dans leur recherche d'emploi ou dans leur emploi en raison de leur âge²⁸.

Pourtant, dans un document de travail de France Stratégie qui propose une large revue de la littérature économique²⁹, les auteurs écrivent que **les travaux sur les questions de productivité, anciens, « ne permettent pas d'établir clairement un profil âge-productivité et notamment d'affirmer que la productivité décroît avec l'âge ou se stabilise à un âge donné »** (p85). France Stratégie précise dans un autre rapport³⁰ que **« la thèse de la complémentarité entre savoir-être et compétences transversales des seniors et savoir-faire " métier " a priori plus à jour des juniors semble confirmée par des études, indiquant une hausse de la productivité dans les entreprises mettant en place des équipes intergénérationnelles. »** (p60). En effet, **« la productivité d'une structure ne peut se réduire aux productivités individuelles de ses agents, elle résulte aussi largement des interactions entre ces derniers »**.

²⁵ Dares, Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? 2022

²⁶ Les formations, et plus particulièrement les formations longues, ne démarrent pas toutes au cours des premiers mois du droit (temps de l'émergence du besoin, délais administratifs).

²⁷ Challe L. et al. montrent par exemple que les seniors seraient victimes de l'obsolescence supposée de leurs compétences ainsi que de leur âge, dans le cadre d'un protocole expérimental sur l'envoi de plus de 6 000 candidatures fictives (Challe L. et al., "Accès à l'emploi selon l'âge et le genre : les résultats d'une expérience contrôlée", TEPP Rapport de recherche, n° 2016-02)

²⁸ Apec, Discriminations à l'embauche - les cadres ne sont pas épargnés, 2022; Défenseur des droits, La perception des discriminations dans l'emploi, 2021

²⁹ France Stratégie, Discriminations selon l'âge, Document de Travail, 2018

³⁰ France Stratégie, Les seniors, l'emploi et la retraite, 2018

ENCADRÉ 4 – MÉTHODES D'ESTIMATION

Régressions logistiques

Les régressions logistiques sont basées sur le champ de l'accès à l'emploi (*Encadré 3*), restreint aux personnes âgées de 50 à 61 ans à l'ouverture de leur droit. Nous faisons une régression pour chacun des quatre groupes afin de capter le fait que les freins et déterminants de l'accès à l'emploi durable peuvent être de nature différente pour chacun de ces groupes. Plusieurs variables sont incluses, elles sont présentées dans les graphiques et/ou dans l'*Annexe 2*. Par ailleurs, certaines variables sont spécifiques à certains groupes.

Estimation des effets

Les effets de chaque variable sur le taux d'accès à l'emploi correspondent à des écarts entre des taux prédits, basés sur les coefficients des régressions³¹. Pour chaque prédiction, pour l'ensemble des allocataires du groupe, on fixe la valeur de la variable à la modalité d'intérêt et on conserve les valeurs observées des autres variables. Par exemple, pour estimer l'effet d'être âgé de 51 ans plutôt que de 50 ans, on réalise deux prédictions : l'une en fixant la variable d'âge de l'ensemble des allocataires à 51 ans et la seconde en fixant la variable d'âge à 50 ans, les autres variables restant inchangées (diplôme, sexe...). Si les moyennes de ces deux taux prédits sont significativement différentes, avec un seuil à 5 % ou moins, alors l'écart représente l'effet d'être âgé de 51 ans par rapport au fait d'être âgé de 50 ans.

L'avantage de cette méthode est d'apporter des résultats plus simples à comprendre. Dans les représentations graphiques et les annexes, on présente également le taux d'accès à l'emploi moyen observé (et non prédit) pour la référence (les allocataires âgés de 50 ans par exemple), puis les effets estimés par rapport à cette référence pour les autres modalités, qui représentent donc des écarts de prédiction. La présentation du taux observé pour le groupe de référence vise à fournir une meilleure appréciation des ordres de grandeur des effets estimés. Enfin, il est important de noter que l'analyse n'est pas causale.

³¹ Insee, Le modèle Logit : Théorie et Application - Documents de travail Insee, 2016 ; Williams, Richard. (2012). Using the Margins Command to Estimate and Interpret Adjusted Predictions and Marginal Effects. *Stata Journal*

ANNEXES

ANNEXE 1 – PROFIL DES ALLOCATAIRES SENIORS, SELON LE GROUPE

PROFIL	Santé N = 63 000	Particulier employeur N = 33 000	CDI N = 134 000	CDD N = 91 000	Intérim N = 37 000	ENSEMBLE N = 356 000
MOTIF DE FIN DU DERNIER CONTRAT						
fin d'une mission d'intérim	4 %	-	-	-	100 %	11 %
fin de contrat à durée déterminée	10 %	7 %	-	96 %	-	27 %
rupture conventionnelle ou départ volontaire	12 %	12 %	48 %	3 %	-	22 %
licenciement pour inaptitude	60 %	-	-	-	-	11 %
autre licenciement	15 %	81 %	52 %	1 %	-	30 %
DURÉE DU DERNIER CONTRAT						
moins de 1 mois	5 %	2 %	2 %	19 %	72 %	14 %
entre 1 mois et 6 mois	5 %	5 %	5 %	36 %	24 %	15 %
entre 6 mois et 3 ans	17 %	53 %	26 %	44 %	4 %	29 %
entre 3 ans et 10 ans	29 %	32 %	30 %	-	-	20 %
10 ans ou plus	44 %	8 %	37 %	-	-	23 %
SECTEUR DU DERNIER CONTRAT						
agriculture, sylviculture et pêche	2 %	-	1 %	9 %	1 %	3 %
industrie manufacturière	14 %	-	14 %	5 %	29 %	13 %
construction	9 %	-	10 %	4 %	23 %	10 %
commerce	15 %	-	18 %	9 %	8 %	14 %
transport et entreposage	6 %	-	6 %	3 %	11 %	6 %
hébergement et restauration	5 %	-	8 %	12 %	3 %	8 %
activité financières, immobilières, communication	4 %	-	9 %	2 %	2 %	5 %
activités spécialisées, scientifiques et techniques	4 %	-	8 %	3 %	3 %	5 %
activités de service administratif et de soutien	10 %	-	10 %	14 %	5 %	10 %
administration publique	2 %	-	1 %	10 %	1 %	4 %
enseignement	2 %	-	2 %	5 %	1 %	3 %
santé humaine et action sociale	17 %	-	7 %	16 %	3 %	11 %
autres services, autres secteurs	5 %	-	6 %	7 %	4 %	6 %
Inconnu	5 %	-	2 %	8 %	9 %	3 %
TAILLE DE L'ENTREPRISE DU DERNIER CONTRAT						
moins de 10 salariés	18 %	-	36 %	30 %	9 %	28 %
entre 10 et 249 salariés	43 %	-	37 %	45 %	46 %	42 %
250 salariés ou plus	33 %	-	24 %	23 %	37 %	27 %
Inconnu	6 %	-	3 %	2 %	8 %	4 %
AU MOINS UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL*						
oui	28 %	-	18 %	43 %	9 %	26 %
non	72 %	-	82 %	57 %	91 %	74 %
ALLOCATION JOURNALIÈRE						
moins de 20 € (moins de 600 € pour 30 jours)	18 %	35 %	6 %	21 %	6 %	15 %
entre 20 et 29 €	17 %	22 %	10 %	34 %	32 %	21 %
entre 30 et 39 €	31 %	21 %	24 %	33 %	50 %	30 %
entre 40 et 49 €	17 %	10 %	17 %	7 %	10 %	13 %
50 € ou plus (1500 € ou plus pour 30 jours)	17 %	12 %	42 %	6 %	3 %	21 %
DURÉE POTENTIELLE DU DROIT CHÔMAGE						
24 mois ou plus	85 %	65 %	84 %	30 %	34 %	64 %
moins de 24 mois	15 %	35 %	16 %	70 %	66 %	36 %
SEXE						
femmes	55 %	96 %	44 %	55 %	29 %	52 %
hommes	45 %	4 %	56 %	45 %	71 %	48 %
DIPLÔME						
sans diplôme	45 %	48 %	35 %	41 %	43 %	40 %
CAP ou BEP	26 %	31 %	19 %	25 %	31 %	24 %
bac	14 %	13 %	18 %	16 %	14 %	16 %
bac +2 ou plus	14 %	8 %	28 %	19 %	12 %	20 %
ÂGE À L'OUVERTURE DU DROIT						
50-54 ans	38 %	37 %	44 %	47 %	53 %	
55-65 ans	62 %	63 %	56 %	53 %	47 %	56 %
PREMIÈRE ENTRÉE À L'ASSURANCE CHÔMAGE						
oui	37 %	9 %	39 %	11 %	8 %	25 %
non	63 %	91 %	61 %	89 %	92 %	75 %

Source : Unédic, FNA

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 65 ans, France métropolitaine

* au cours de la période servant au calcul du salaire de référence lors de l'ouverture du droit chômage, hors intérim.

ANNEXE 2 – EFFETS ESTIMÉS DES PRINCIPALES VARIABLES SUR LE TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE À 12 MOIS

VARIABLES	Santé N = 58 000	CDI N = 125 000	CDD N = 87 000	Intérim N = 36 000
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE	16 %	30 %	36 %	24 %
ALLOCATION JOURNALIÈRE				
moins de 20 € (référence groupes « santé » et « CDD »)	12 %		34 %	-
entre 20 et 29 € (référence groupes « CDI » et « intérim »)	ns	26 %	ns	23 %
entre 30 et 49 €		+ 3		
entre 30 et 39 €	+2		+4	ns
entre 40 et 49 €	+3		+5	ns
50 € ou plus	+5		-	
entre 50 et 69 €		+6		
entre 70 et 89 €		+5		
90 € ou plus		+6		
DURÉE POTENTIELLE DU DROIT CHÔMAGE				
moins de 24 mois (référence)			34 %	22 %
24 mois ou plus			+3	+2
SEXE				
femmes (référence)	18 %	29 %	38 %	31 %
hommes	-1	ns	-2	-2
DIPLÔME				
sans diplôme (référence)	13 %	26 %	33 %	21 %
CAP ou BEP	+1	ns	ns	ns
bac	+4	+4	+3	+3
diplômé du supérieur	+6	+6	+6	+6
CONTRAT DURABLE LES 2 ANNÉES PRÉCÉDANT LA PERTE DU CONTRAT				
non			26 %	19 %
oui			+10	+9
PRINCIPAUX MÉTIERS RECHERCHÉS				
service à la personne et à la collectivité (référence)	16 %	28 %	37 %	28 %
commerce, vente et grande distribution	ns	ns	ns	ns
construction, bâtiment et travaux publics	ns	-2	-8	-10
hôtellerie-restauration, tourisme loisirs et animation	ns	ns	+5	ns
industrie	-2	ns	-5	-3
support à l'entreprise	ns	+2	ns	+4
transport et logistique	+3	ns	ns	ns

Source : Unédic, FNA ; DSN-FT

Champ : ouvertures de droit au régime général en 2022 d'allocataires âgés entre 50 et 61 ans, restreint aux personnes susceptibles d'accéder à un emploi identifié dans la DSN-FT (Encadré 3), France métropolitaine.

Lecture : le taux d'accès à l'emploi durable est significativement plus élevé de 6 points pour les allocataires du groupe « santé » diplômé du supérieur par rapport aux allocataires du groupe « santé » sans diplôme.

Note : sont significatives par rapport à la référence, à 5 % ou moins, les modalités où un écart est indiqué (méthode Encadré 4). La valeur de la référence (indiquée en %) correspond au taux moyen d'accès à l'emploi durable observé de la modalité de référence. Le terme « ns » correspond aux modalités non significatives. En plus des variables présentées au cours de la note et dans cette annexe, d'autres variables de contrôle peuvent être présentes dans les modèles : la région de résidence, le pays de naissance, le statut (association, public, privé) et les effectifs du précédent employeur, les trajectoires post-OD (formation, activité non salariée, contrat court), la diversité des contrats et les jours travaillés les deux années précédant le dernier contrat, le motif de l'état de santé.



QUEL ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE POUR LES ALLOCATAIRES SENIORS ?

Avril 2025
Irène Rasia

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00

[unedic.org](https://www.unedic.org)    