

Quels sont les métiers exercés par les seniors ?

En France, les métiers les plus répandus parmi les seniors en emploi correspondent souvent aux professions les plus exercées, tous âges confondus : il s'agit par exemple des enseignants ou des cadres des services administratifs, comptables et financiers. Néanmoins, certains métiers apparaissent plus spécifiques aux seniors, comme les aides à domicile et auxiliaires de vie, les personnels de ménage, ou encore les agriculteurs. Ils sont généralement moins qualifiés et davantage exercés en tant qu'indépendant.

Bien que les embauches de seniors soient globalement moins fréquentes que celles des plus jeunes, certains métiers se distinguent par une plus forte propension à recruter des seniors : c'est le cas notamment de ceux de formateurs et de personnels de ménage.

Entre 2021 et 2024, les personnes âgées de plus de 55 ans, dites « seniors », représentent en moyenne un actif en emploi sur cinq (19 %) en France (hors Mayotte). Depuis le début des années 2000, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans ne cesse d'augmenter, passant de 31,0 % à 60,4 % en 2024, mais reste inférieur à la moyenne de l'Union européenne qui s'élève à 65,2 % [1].

Quels sont les métiers les plus répandus chez les seniors ? Quels sont ceux où les seniors sont les plus surreprésentés par rapport aux autres classes d'âge ? Quelles sont les conditions de travail associées à ces métiers et sont-elles différentes de celles de l'ensemble des métiers ? Quels sont les métiers qui embauchent des seniors ? La répartition des seniors en emploi par métier se distingue-t-elle significativement de celle observée en Allemagne, où le taux d'emploi de cette classe d'âge est nettement plus élevé (éclairage) ?

Les métiers les plus répandus chez les seniors également fréquents chez les moins de 55 ans

En moyenne sur la période 2021-2024, les trois familles de métiers qui concentrent la plus grande part de l'emploi des seniors sont celles des agents d'entretien (4,6 %), des enseignants (4,5 %), et des cadres de services administratifs, comptables et financiers (4,3 %, tableau 1). Cependant, ces trois familles de métiers sont aussi largement représentées chez les moins de 55 ans, respectivement au 7^e, 1^{er} et 2^e rang. De manière plus générale, dix des quinze métiers les plus fréquents chez les seniors figurent également parmi les métiers les plus représentés chez les moins de 55 ans¹.

Les métiers les moins répandus parmi les seniors sont des professions dont l'effectif global est faible et qui figurent aussi parmi les métiers les moins fréquents dans l'emploi des moins de 55 ans ([tableau A en ligne](#)), comme les marins, pêcheurs et aquaculteurs.

Certains des métiers les plus représentés chez les seniors n'apparaissent néanmoins qu'autour du 30^e rang, sur 86 familles de métiers, chez les moins de 55 ans. Il s'agit des aides à domicile et auxiliaires de vie, des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons, ainsi que des médecins et assimilés. Ces professions représentent 8,4 % de l'emploi des seniors, soit deux fois plus que dans l'emploi des moins de 55 ans (4,3 %). Les 15 métiers les plus fréquents chez les seniors concentrent 46,0 % de l'emploi des seniors, contre 38,8 % de l'emploi des moins de 55 ans sur ces mêmes métiers.

La répartition des métiers les plus exercés par les seniors aujourd'hui est quasiment la même qu'il y a 20 ans ([tableau B](#)

¹ Sur le champ plus restreint des personnes âgées de 60 ans et plus, la liste des 15 métiers les plus représentés est très similaire (13 familles de métiers en commun). La surreprésentation des agriculteurs et des médecins est toutefois encore plus marquée (respectivement +0,78 et +1,69 points dans la part de l'emploi).

TABEAU 1 | Classement des 15 métiers les plus fréquents parmi les seniors et comparaison avec les moins de 55 ans, en 2021-2024

FAP 86	Seniors		Moins de 55 ans	
	part	rang	part	rang
Agents d'entretien	4,6 %	1	2,8 %	7
Enseignants	4,5 %	2	4,2 %	1
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	4,3 %	3	4,0 %	2
Secrétaires	3,5 %	4	3,1 %	6
Conducteurs de véhicules	3,3 %	5	2,7 %	9
Aides à domicile et auxiliaires de vie	3,2 %	6	1,4 %	29
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	3,2 %	7	3,4 %	3
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	3,0 %	8	2,0 %	15
Vendeurs	2,9 %	9	3,3 %	4
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	2,9 %	10	1,4 %	30
Médecins, dentistes, vétérinaires et pharmaciens	2,3 %	11	1,4 %	31
Employés administratifs d'entreprise et d'administration publique	2,1 %	12	2,0 %	16
Ingénieurs de l'informatique	2,1 %	13	3,2 %	5
Ouvriers du second œuvre du bâtiment	2,1 %	14	2,5 %	11
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	2,0 %	15	1,5 %	26
Ensemble top 15	46,0 %	-	38,8 %	-
Les autres métiers	54,0 %	-	61,2 %	-

Lecture : parmi les 86 familles professionnelles (FAP 86), celle des agents d'entretien représente 4,6 % des seniors en emploi (1^{er} métier), contre 2,8 % des moins de 55 ans (7^e métier).
Champ : France (hors Mayotte) ; actifs en emploi.
Source : Insee, enquêtes Emploi 2021-2024.

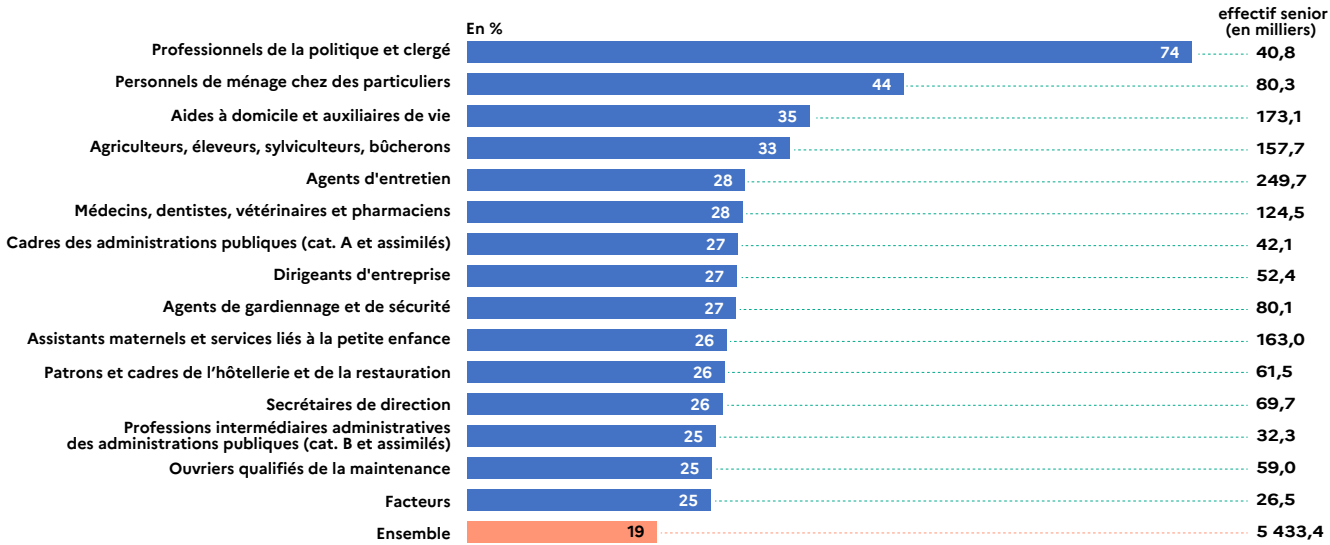
en ligne). Toutefois, la part d'aides à domicile et auxiliaires de vie dans l'emploi des seniors augmente sensiblement, passant de 2,2 % en 2003-2005 à 3,2 % en 2021-2024 alors que celle des enseignants, des vendeurs et des agriculteurs est en recul (respectivement -1,6, -1,3 et -2,8 points).

Les seniors étant globalement moins diplômés que les moins de 55 ans (un tiers de diplômés du supérieur contre la moitié pour les moins de 55 ans), les écarts de niveau de formation initiale peuvent contribuer à expliquer certaines différences de répartition entre les métiers. Cependant, la plupart des métiers surreprésentés dans l'emploi des seniors le restent à niveau de diplôme donné (tableaux C en ligne). C'est notamment le cas pour les aides à domicile et auxiliaires de vie (6,6 % des seniors sans diplôme, contre 3,9 % des moins de 55 ans sans diplôme) et des agriculteurs (4,5 % des seniors diplômés du secondaire, contre 2,0 % des moins de 55 ans de même niveau de diplôme). La surreprésentation des agents d'entretien parmi les seniors apparaît néanmoins beaucoup moins marquée quand elle est analysée selon le niveau de diplôme : la part de ce métier parmi les personnes en emploi sans diplôme est similaire chez les moins de 55 ans et chez leurs aînés. Dans d'autres métiers, la surreprésentation se distingue davantage à niveau de diplôme comparable : les assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile sont surreprésentés parmi les seniors sans diplôme, tandis que les enseignants le sont parmi ceux diplômés du supérieur.

Des seniors très présents dans les métiers de services aux particuliers

Alors qu'ils représentent en moyenne 19 % des actifs en emploi, la proportion de seniors est nettement plus élevée dans certains métiers. Les seniors représentent ainsi 74 % des professionnels de la politique et du clergé, 28 % des agents d'entretien et sont surreprésentés dans la quasi-totalité des métiers de services aux particuliers (graphique 1) : 44 % des

GRAPHIQUE 1 | Top 15 des familles professionnelles présentant les plus grandes proportions de seniors, en 2021-2024



Lecture : 74% des professionnels de la politique et du clergé sont des seniors, ce qui représente 40 800 personnes en emploi.
Champ : France (hors Mayotte) ; actifs en emploi.
Source : Insee, enquêtes Emploi 2021-2024.

ENCADRÉ 1 • Mesure de la dissimilarité : l'indice de Duncan

L'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (1955), introduit dans [2], est une mesure quantitative utilisée pour évaluer les différences de répartition entre deux groupes au sein d'une population. Il est couramment utilisé pour analyser des schémas de ségrégation professionnelle, résidentielle ou scolaire. L'indice est défini par la formule suivante :

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^I \left| \frac{n_{1,i}}{N_1} - \frac{n_{2,i}}{N_2} \right|$$

Avec I le nombre d'unités de la variable d'intérêt $n_{1,i}$, le nombre d'observations du groupe 1 (respectivement $n_{2,i}$ pour le groupe 2) dans l'unité i et N_1 l'effectif total du groupe 1 (respectivement N_2 pour le groupe 2).

Dans le cadre de cette étude, i correspond à une famille de métier de la nomenclature FAP 86 (encadré 2), et I vaut donc 86. Les deux groupes sont les seniors et les personnes de moins de 55 ans au sein de la population des actifs en emploi.

L'indice varie entre 0 (distribution identique des deux groupes dans chaque unité) et 1 (ségrégation complète, où les groupes ne coexistent dans aucune unité). Il mesure la proportion d'un groupe ou de l'autre qui devrait être redistribuée pour parvenir à une répartition uniforme.

La contribution d'une unité i à la dissimilarité globale (exprimée en %) vaut :

$$C_i = \frac{1}{2} \left| \frac{n_{1,i}}{N_1} - \frac{n_{2,i}}{N_2} \right| * \frac{100}{D}$$

personnels de ménages chez des particuliers et 35% des aides à domicile et auxiliaires de vie. À l'inverse, ils sont très peu représentés dans les professions de l'informatique et des télécommunications ([graphique A en ligne](#)).

Au-delà des écarts entre les poids des métiers, suivant qu'ils sont exercés par les seniors ou par les moins de 55 ans, il convient aussi de considérer la place occupée par les différentes professions dans l'emploi global des seniors. Ainsi, par exemple, les professionnels de la politique et du clergé sont très majoritairement des seniors (cf. supra) mais ils ne représentent qu'une part relativement faible des seniors en emploi (0,8 %). Afin de prendre en compte à la fois la surreprésentation des seniors dans certains métiers mais aussi l'importance relative des métiers dans l'emploi total des seniors, l'indice de dissimilarité de Duncan est utilisé (encadré 1). Il permet de mesurer la contribution de chaque métier à la dissimilarité globale entre la répartition des seniors et celle des moins de 55 ans dans les 86 familles professionnelles (FAP).

Au niveau global, tous métiers confondus, l'indice est de 14,5 %. Autrement dit, il faudrait que 14,5 % des seniors changent de métier pour que leur répartition dans les 86 FAP soit identique à celle des moins de 55 ans, soit une différence de répartition relativement modérée. À titre de comparaison, l'indice est de 49,5 % lorsque l'on considère la répartition des familles de métiers selon le sexe et de 21 % entre les immigrés et non immigrés [3]. Les trois familles professionnelles contribuant le plus à cette dissimilarité et pour lesquelles les seniors sont surreprésentés sont les agents d'entretien, les aides à domicile et auxiliaires de vie, ainsi que les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons (tableau 2). À l'inverse, certains métiers, tels que les ingénieurs en informatique, contribuent fortement à la dissimilarité, mais par une sous-représentation des seniors. C'est également le cas des métiers de l'armée, police, pompiers, ainsi que des ouvriers de la manutention.

Dans la suite de cette étude, on fera référence aux « métiers spécifiques aux seniors » en combinant le critère lié à la dissimilarité de Duncan et celui associé à la proportion de seniors qui occupent ces professions. Les dix premiers métiers selon chacun de ces deux critères se recoupent en grande partie et leur union conduit à une sélection de douze métiers. Il s'agit des dix métiers dont la contribution à la dissimilarité est la plus forte, en raison d'une surreprésentation de seniors (métiers surlignés en gris dans le tableau 2), auxquels s'ajoutent les métiers de dirigeants d'entreprise et de cadres des administrations publiques (catégorie A et

TABLEAU 2 | Les métiers qui contribuent le plus à la dissimilarité de la répartition dans les métiers des seniors et des moins de 55 ans, en 2021-2024

En %

FAP 86	Part dans l'emploi des seniors	Part dans l'emploi des moins de 55 ans	Contribution à la dissimilarité
Les 20 métiers contribuant le plus à la dissimilarité	38,3	34,9	59,9
Agents d'entretien	4,6	2,8	6,2
Aides à domicile et auxiliaires de vie	3,2	1,4	6,1
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	2,9	1,4	5,1
Ingénieurs de l'informatique	2,1	3,2	3,8
Personnels de ménage chez des particuliers	1,5	0,4	3,6
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	3,0	2,0	3,4
Armée, police, pompiers	0,8	1,7	3,1
Médecins, dentistes, vétérinaires et pharmaciens	2,3	1,4	3,0
Ouvriers de la manutention	2,0	2,7	2,5
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	1,1	1,8	2,4
Professionnels de la politique et clergé	0,8	0,1	2,4
Conducteurs de véhicules	3,3	2,7	2,3
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	1,7	2,3	2,3
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	0,8	1,5	2,2
Infirmiers, sages-femmes	2,0	2,6	2,1
Caissiers, employés de libre service	1,1	1,7	2,0
Coiffeurs, esthéticiens	0,4	1,0	2,0
Agents de gardiennage et de sécurité	1,5	0,9	1,9
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	2,0	1,5	1,8
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1,3	1,8	1,6
Les autres métiers	61,7	65,1	-
Ensemble	100,0	100,0	14,5

Note : Parmi les 20 métiers qui contribuent le plus à la dissimilarité, les seniors sont surreprésentés dans les métiers surlignés en gris. À l'inverse, ils sont sous-représentés dans les métiers non-surlignés.

Lecture : les agents d'entretien contribuent à hauteur de 6,2 % à la dissimilarité entre les métiers exercés par les seniors et les moins de 55 ans. Ils occupent une plus grande place dans l'emploi des seniors que dans celui des moins de 55 ans.

Champ : France (hors Mayotte) ; actifs en emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021-2024.

TABLEAU 3 | Comparaison des caractéristiques des métiers spécifiques aux seniors par rapport à l'ensemble des métiers, en 2021-2024

En %

	Ensemble des 12 métiers spécifiques aux seniors		Ensemble des métiers	
	senior	global	senior	global
Type d'employeur				
Indépendant ou dirigeants d'entreprise	22,7	18,5	19,1	13,0
Particulier	15,6	11,4	4,3	2,2
Privé	37,0	45,6	50,2	61,4
Public	24,7	24,5	26,4	23,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Catégorie socio-professionnelle				
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	16,8	13,7	12,6	8,2
Ouvriers et employés non qualifiés	51,0	48,3	20,0	17,3
Ouvriers et employés qualifiés	15,4	21,8	24,3	27,2
Professions intermédiaires	1,4	1,9	20,5	25,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	15,4	14,4	22,7	22,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Type de contrat				
Indépendant	22,8	18,5	19,1	13,0
CDI, fonctionnaire	65,1	65,9	73,3	73,2
CDD	7,5	10,7	5,2	7,9
Autre (intérim, alternance, stage, sans contrat)	4,6	4,9	2,4	5,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Temps de travail				
Temps complet	62,2	70,6	75,1	82,4
Temps partiel non contraint	28,3	20,1	20,2	13,5
Temps partiel contraint	9,5	9,3	4,7	4,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 22,7 % des seniors exerçant un métier spécifique aux seniors sont des travailleurs indépendants ou dirigeant d'entreprise. Cette part est de 18,5 % sur l'ensemble des actifs en emploi exerçant ces mêmes métiers. Sur l'ensemble des métiers, 19,1 % des seniors sont indépendants comparé à 13,0 % pour l'ensemble de la population.

Champ : France (hors Mayotte) ; actifs en emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021-2024.

assimilés), dont les effectifs sont relativement faibles mais où les seniors sont largement surreprésentés. Ces douze métiers concentrent 27 % de l'emploi des seniors, contre 16 % de celui des moins de 55 ans.

Des métiers spécifiques aux seniors moins qualifiés et davantage exercés en tant qu'indépendants

Les 12 métiers spécifiques aux seniors se démarquent assez nettement par la nature de l'employeur (tableau 3). En moyenne sur la période 2021-2024, seules 45,6 % des personnes qui les exercent, seniors ou non, travaillent dans le secteur privé, contre 61,4 % pour l'ensemble des métiers. Elles travaillent

plus souvent à leur compte, en tant qu'indépendants ou dirigeants d'entreprise (18,5 % contre 13,0 % pour l'ensemble des métiers) et sont nettement plus souvent employées par des particuliers (11,4 % contre seulement 2,2 % dans l'ensemble). Ces écarts sont encore plus marqués parmi les seniors exerçant ces métiers. Ils sont notamment 22,7 % d'indépendants, soit 10 points de plus par rapport à l'ensemble des personnes en emploi, tous métiers et âges confondus.

Ces 12 métiers diffèrent également en termes de catégories socio-professionnelles. Près de la moitié (48,3 %) des travailleurs exerçant un métier spécifique aux seniors sont des ouvriers ou des employés peu qualifiés, alors que ces catégories représentent moins d'une personne en emploi sur cinq (17,3 %) sur l'ensemble des métiers. Les agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise y sont également davantage représentés (13,7 % contre 8,2 %). Tous métiers confondus, la répartition des seniors au sein des catégories socio-professionnelles est néanmoins proche de celle de l'ensemble des personnes en emploi.

Les contrats à durée indéterminée sont légèrement moins fréquents au sein des métiers spécifiques aux seniors par rapport à l'ensemble des métiers (65,9 % contre 73,2 %), y compris pour les seniors qui les exercent (65,1 %). En termes de temps de travail, les personnes en emploi dans les métiers spécifiques aux seniors sont plus souvent à temps partiel (29,4 % contre 17,6 % sur l'ensemble des métiers). Le temps partiel non contraint est notamment plus fréquent chez les seniors en emploi dans ces métiers (28,3 % contre 13,5 % tous métiers et âges confondus).

Les métiers spécifiques aux seniors plus exposés aux risques physiques

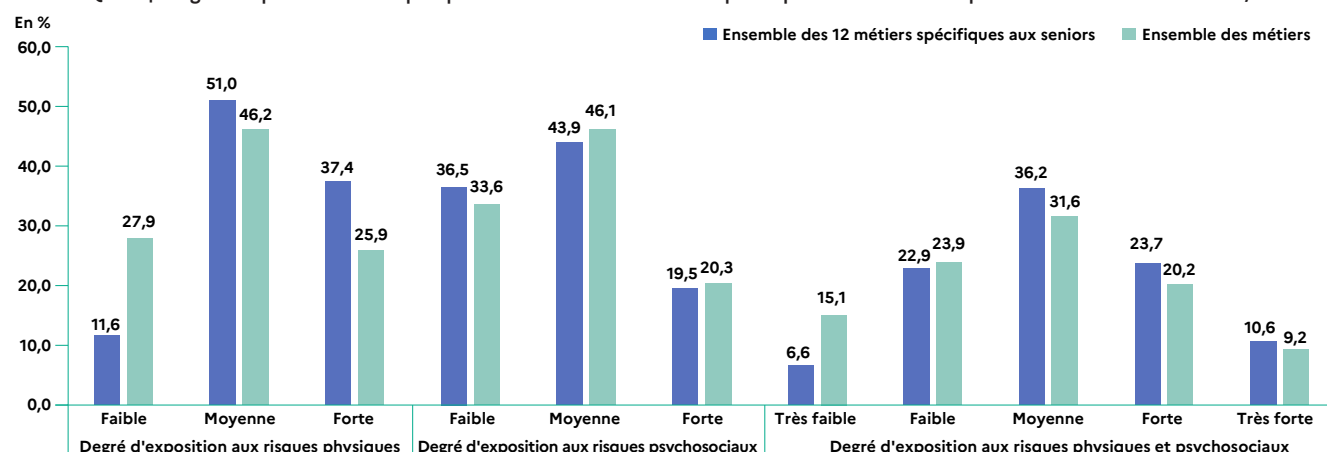
En moyenne, 37,4 % des personnes en emploi dans les 12 métiers spécifiques aux seniors déclarent être fortement exposés à des risques physiques (rester longtemps debout, porter des charges lourdes, être exposés à des produits dangereux, subir des vibrations... [4]) (graphique 2) : cette proportion est supérieure à celle observée sur l'ensemble des personnes en emploi, tous métiers confondus (25,9 %).

En moyenne sur les 12 métiers qui leur sont spécifiques, les seniors déclarent moins être fortement exposés à des risques physiques que l'ensemble des personnes les occupant (31,5 % contre 37,4 %) (tableaux D en ligne). Ce résultat peut néanmoins s'expliquer partiellement par les départs précoces de seniors pour raison de santé après avoir été durablement exposés à des pénibilités [5]. Seuls les seniors agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons, très exposés à ces risques, déclarent effectivement être plus exposés que leurs homologues de moins de 55 ans (70,1 % contre 67,7 %).

Quant aux risques psychosociaux (manque de soutien social, horaires atypiques, intensité du travail, conflits de valeurs...), les métiers spécifiques aux seniors ne se distinguent pas sensiblement de l'ensemble des métiers.

En combinant les risques physiques et psychosociaux, les 12 métiers spécifiques aux seniors apparaissent ainsi légèrement plus exposés aux risques professionnels.

GRAPHIQUE 2 | Degré d'exposition aux risques professionnels des 12 métiers spécifiques aux seniors comparés à l'ensemble des métiers, en 2019



Note : les degrés d'exposition aux risques sont établis suivant la même méthodologie que dans [4].

Lecture : 11,6 % des actifs en emploi exerçant un métier spécifique aux seniors déclarent être faiblement exposés à des risques physiques, contre 27,9 % des actifs en emploi tous métiers confondus.

Champ : France (hors Mayotte) ; actifs en emploi.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

ENCADRÉ 2 • Sources, méthodologie et nomenclatures

L'enquête Emploi en continu de l'Insee vise à observer le marché du travail de manière structurelle et conjoncturelle. Elle est la seule source permettant de mesurer le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT).

Elle permet notamment de caractériser les métiers au travers de [86 familles professionnelles](#) (FAP), qu'il s'agisse de ceux exercés par l'ensemble des personnes en emploi ou plus spécifiquement par les seniors : type de contrat, catégorie socioprofessionnelle, temps de travail, niveau de qualification, etc.

Les flux d'embauches sont estimés à partir de l'enquête Emploi, sur une large période (12 années, de 2013 à 2024) afin de disposer d'assez d'observations. Pour un métier donné, une embauche est comptabilisée lorsqu'un individu a une ancienneté inférieure ou égale à 3 mois au moment de l'interrogation, autrement dit, qu'il a été embauché il y a moins d'un trimestre. Il s'agit d'une ancienneté dans l'entreprise ou dans la fonction publique selon les cas : les mobilités internes ne sont donc pas comptabilisées dans les embauches. Le taux d'embauche de seniors (respectivement de moins de 55 ans) est calculé comme le rapport entre le nombre moyen d'embauches de seniors (respectivement de moins de 55 ans) sur l'ensemble de la période et l'effectif moyen du métier sur la période. L'exercice d'une activité en tant qu'indépendant

depuis moins de 3 mois est également comptabilisé comme une embauche afin d'avoir une vision globale des métiers dans lesquels on observe des flux entrants de seniors. Les ménages étant interrogés sur plusieurs trimestres par l'enquête Emploi, il est possible de comptabiliser plus d'une embauche pour un même individu et un même métier lorsque l'on empile les millésimes de l'enquête. Néanmoins, les résultats sont quasiment inchangés en ne considérant qu'une embauche au maximum par métier et par individu sur sa période d'interrogation. Étant donné la source utilisée et le mode de calcul, les statistiques calculées ici ne sont pas directement comparables à d'autres statistiques relatives aux embauches, notamment celles sur les mouvements de main-d'œuvre (MMO). La période d'étude allant de 2013 à 2024, les séries mobilisées sont exprimées dans la nomenclature des familles professionnelles (FAP) dans sa version de 2021 sur toute la période en se fondant sur la rétropolation réalisée pour les enquêtes antérieures à cette date. Pour plus de détails sur la méthodologie mise en œuvre, se référer à la [note méthodologique en ligne](#).

L'[ESeG \(European Socio-economic Groups\)](#) est une nomenclature européenne sur les catégories socio-professionnelles. Elle permet d'harmoniser les statistiques sociales européennes et leurs instruments de mesure.

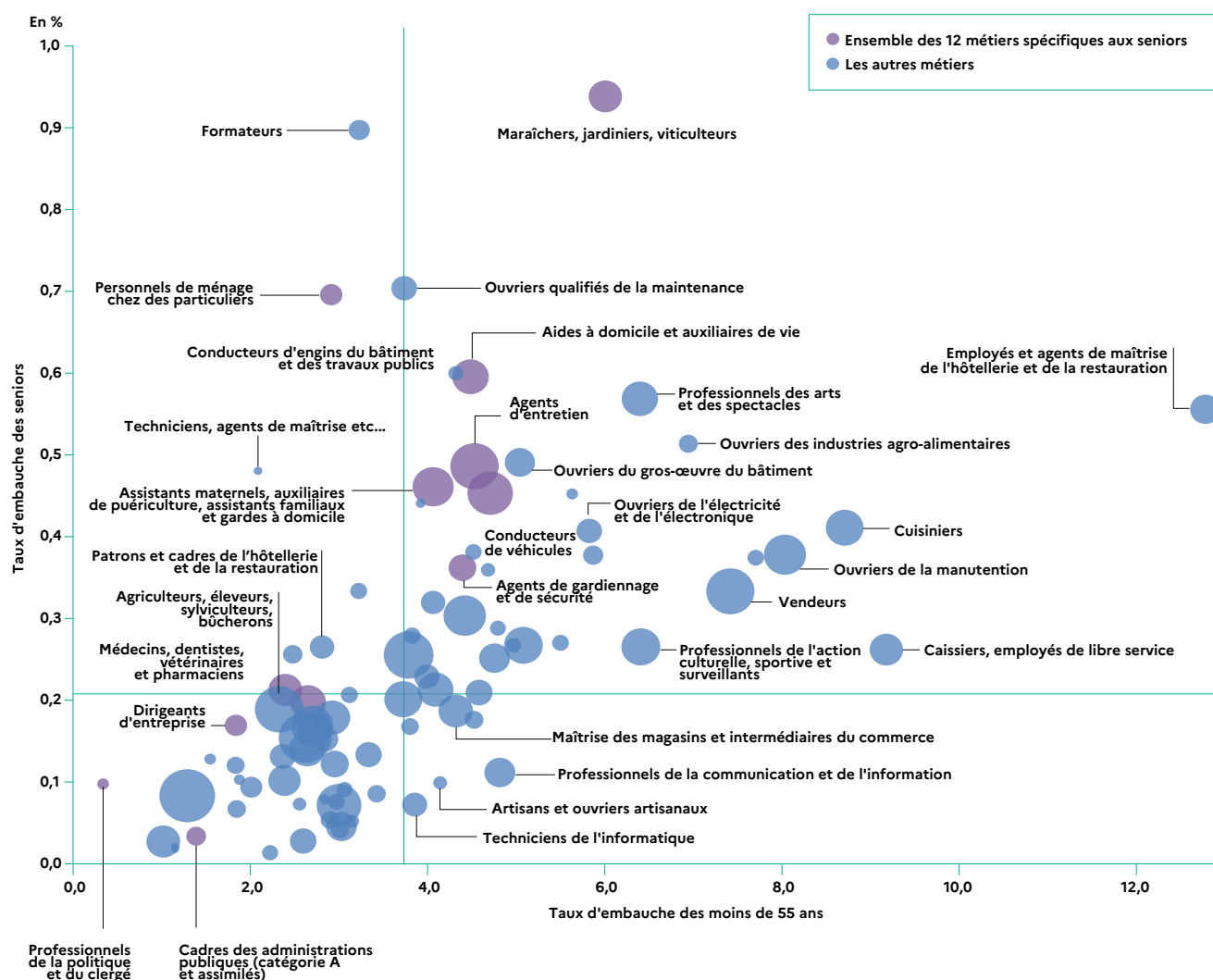
Des taux d'embauches de seniors plus élevés dans des métiers peu qualifiés

L'analyse des flux d'embauches permet de compléter le panorama précédent sur le stock d'emploi. Sur la période 2013-2024, le taux d'embauche² médian des seniors, tous métiers confondus

(0,2 %), est inférieur à celui de l'ensemble des personnes en emploi ayant moins de 55 ans (3,7 %) (encadré 2). Les métiers qui présentent les taux d'embauche de seniors les plus élevés sont majoritairement peu qualifiés (graphique 3). En moyenne, sur les quinze premiers métiers concernés, 52,5 % des personnes en emploi appartiennent aux catégories socioprofessionnelles des agriculteurs, des artisans, des ouvriers ou des employés non qualifiés, soit plus du double de la proportion observée

² Le taux d'embauche est défini comme le rapport entre le nombre d'embauches moyen et l'effectif moyen sur l'ensemble de la période 2013-2024. Les embauches sont évaluées au niveau trimestriel en comptabilisant le nombre d'individus dont l'ancienneté dans l'emploi principal est de 3 mois au plus. Les mobilités internes à l'entreprise ou dans la fonction publique sont exclues.

GRAPHIQUE 3 | Taux d'embauche des seniors en fonction de celui des moins de 55 ans par métier, en 2013-2024



Note : pour un métier donné, la taille du rond est proportionnelle à la place qu'il occupe parmi l'ensemble des personnes en emploi. La couleur violette indique que le métier correspond à l'un des douze métiers spécifiques aux seniors identifiés précédemment.

Lecture : le taux d'embauche moyen trimestriel des seniors dans le métier de formateur s'élève à 0,9 %, au-dessus du taux d'embauche médian des seniors (0,2 %). Pour les moins de 55 ans, le taux d'embauche est de 3,2 % dans ce métier : il est donc inférieur au taux médian de 3,7 %.

Champ : France (hors Mayotte) ; actifs en emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2024.

sur l'ensemble des métiers (25,5 %). Il s'agit de métiers précédemment identifiés comme spécifiques aux seniors comme les personnels de ménages, les aides à domiciles et auxiliaires de vie ou les agents d'entretien mais aussi de métiers dont les taux d'embauches sont relativement élevés tous âges confondus, comme les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration ou les ouvriers du gros œuvre du bâtiment.

Néanmoins certains métiers plus qualifiés apparaissent favorables à l'embauche de seniors. C'est notamment le cas des formateurs, qui présentent un taux d'embauche particulièrement élevé pour cette population. C'est aussi vrai, dans une moindre mesure, chez les techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'électricité et de l'électronique, avec toutefois un volume d'embauches associé plus restreint.

Au sein des quinze métiers dont le taux d'embauche de seniors est le plus élevé, 46,0 % des embauches sur la

période 2013-2024, toutes classes d'âges confondues, correspondent à des contrats de courte durée (CDD de moins de 6 mois ou intérim) contre 37,6 % pour les embauches sur l'ensemble des métiers ([tableau E en ligne](#)). En particulier, les embauches dans les métiers des maraîchers, jardiniers, viticulteurs, des professionnels des arts et des spectacles, ou des agents d'entretien, sont majoritairement en CDD de moins de 6 mois. La part des embauches en CDI (y compris fonctionnaires) ou CDD de plus de 6 mois est globalement assez proche entre les quinze métiers ayant les taux d'embauches de seniors les plus élevés et l'ensemble des métiers (44,0 % contre 47,4 %).

Les professions de l'informatique et des télécommunications au sein desquelles les seniors sont déjà sous-représentés, embauchent relativement peu de seniors alors que les embauches des moins de 55 ans se situent autour du taux médian. ●

ÉCLAIRAGE • Comparaison des métiers des seniors en France et en Allemagne

Avec un vieillissement marqué de la population, l'Allemagne fait partie des pays européens où la proportion de seniors en emploi est particulièrement élevée [6]. En 2024, le taux d'emploi des 55-64 ans y est de 75,2 %, contre 60,4 % en France, pour une moyenne européenne de 65,2 % [7]. L'écart est particulièrement notable pour les 60-64 ans, avec un taux d'emploi de 66,7 % en Allemagne contre 42,4 % en France ([graphique EC A en ligne](#)), dans un contexte où l'âge légal de départ à la retraite en Allemagne se situe entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance [8]. Cette classe d'âge, lorsqu'elle est en emploi, recourt fréquemment au temps partiel ([29,2 % en Allemagne, contre 16,8 % en France en 2024](#)).

Comme en France, les seniors exercent en Allemagne relativement plus souvent que les moins de 55 ans des métiers d'indépendants (commerçants, chefs d'entreprise...) et des métiers nécessitant peu de qualification (agents d'entretien, conducteurs de véhicule...) (tableau EC 1)¹. Toutefois, en Allemagne, les métiers de conducteurs de machines et d'installations fixes et d'ouvriers qualifiés de l'assemblage ressortent comme étant spécifiques aux seniors, alors qu'ils ne le sont pas en France. À l'inverse, les métiers d'enseignants et assimilés sont spécifiques aux seniors en France mais ne le sont pas en Allemagne.

TABLEAU EC1 | Métiers où les seniors sont les plus représentés en Allemagne en 2021-2024, et comparaison avec la France

	ALLEMAGNE			FRANCE		
	part dans l'emploi des seniors (1)	part dans l'emploi des moins de 55 ans (2)	rang selon (1)-(2)	part dans l'emploi des seniors (1)	part dans l'emploi des moins de 55 ans (2)	rang selon (1)-(2)
Top 10 des métiers en Allemagne où les seniors sont surreprésentés par rapport aux moins de 55 ans						
Commerçants et assimilés	4,0%	2,2%	1	4,0%	3,1%	6
Employés de bureau et assimilés	12,9%	11,0%	2	7,5%	6,8%	5
Agents d'entretien	4,0%	2,2%	3	7,0%	3,3%	1
Conducteurs de véhicules et de matériels et engins mobiles	3,9%	2,4%	4	3,8%	3,5%	11
Cadres dirigeants salariés, hors hôtellerie, restauration, commerce	3,4%	2,8%	5	5,0%	4,3%	7
Chefs d'entreprises, hors hôtellerie, restauration, commerce	1,2%	0,6%	6	1,3%	0,9%	10
Conducteurs de machines et d'installations fixes, ouvriers qualifiés de l'assemblage	3,5%	3,0%	7	2,5%	2,7%	17
Artisans	1,5%	1,0%	8	2,9%	2,2%	4
Exploitants agricoles	0,8%	0,4%	9	2,8%	1,2%	2
Chefs d'entreprises, hôtellerie, restauration, commerce	0,3%	0,2%	10	1,3%	0,8%	9
Suite du top 10 des métiers en France où les seniors sont surreprésentés par rapport aux moins de 55 ans						
Aides-soignants, gardes d'enfants et aides-enseignants	1,8%	1,7%	13	5,6%	4,7%	3
Enseignants et professionnels de l'enseignement	4,9%	6,4%	28	5,4%	4,6%	8

Note : les métiers sont regroupés selon la nomenclature socio-économique européenne (ESeG).
Lecture : entre 2021 et 2024, la part de commerçants et assimilés parmi les seniors s'élève en moyenne à 4,0 % alors qu'elle est de 2,2 % pour les moins de 55 ans en Allemagne. Il s'agit du métier pour lequel l'écart entre ces deux proportions est le plus élevé (rang 1 dans la quatrième colonne). En France, ces parts se situent respectivement à 4,0 % et 3,1 %, ce qui place ce métier au sixième rang (dernière colonne).
Source : Eurostat, Labor Force Survey 2021-2024.

¹ La comparaison des métiers des seniors en France et en Allemagne peut être réalisée grâce à la nomenclature européenne des métiers (Eseg) (encadré 2).

Jade Henry (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Makhzoum S. (2025), [Les seniors sur le marché du travail en 2024](#), *Dares Résultats* n° 40, juillet.

[2] Duncan O. D. et Duncan B. (1955), [A Methodological Analysis of Segregation Indexes](#), *American Sociological Review*, vol. 20, n°2, p. 210-217, avril.

[3] Desjonquère A. *et al.* (2021), [Les métiers des immigrés](#), *Dares, Document d'études* n° 254, septembre.

[4] Beatriz M. (2023), [Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ?](#) *Dares Analyses* n° 17, mars.

[5] Coutrot T. et Rouxel C. (2011), [Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête Santé et itinéraire professionnel](#), *Dares Analyses* n° 20, mars.

[6] Papon S. (2023), [Bilan démographique 2022 - L'espérance de vie stagne en 2022 et reste inférieure à celle de 2019](#), *Insee première* n° 1935, janvier.

[7] [Emploi et chômage en Europe](#) (2025), *Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail*, juin.

[8] OECD (2023), [Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators](#), OECD Publishing, décembre.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Sabine Clerc

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère chargé du Travail

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
dares.presse@travail.gouv.fr

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du Travail. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE