

# **GESTION DES AGES**

**AVANCEMENT AU 25 JANVIER 2002  
DE L'ETUDE MENEES EN LIMOUSIN**

**Convention 2001  
Contrat de Plan Etat-Région**

## SOMMAIRE

### Introduction

## **PARTIE 1 : LA DISTRIBUTION SOCIO-DEMOGRAPHIQUE DU LIMOUSIN 1 /21**

### I-LE VIEILLISSEMENT DEMOGRAPHIQUE DE LA POPULATION GLOBALE EN LIMOUSIN 1/ 5

I-1. Comparaisons nationales 1/ 3

I-2. Comparaisons inter-départementales 4/ 6

### II-LE VIEILLISSEMENT DEMOGRAPHIQUE DE LA POPULATION ACTIVE EN LIMOUSIN 7/21

II-1. Répartition de la population active 7/10

II-1.a. Comparaisons nationales 7

II-1.b. Comparaisons inter-départementales 8/10

II-2. Répartition de la population active sexuée 11/14

II-2.a. Comparaisons nationales 11

II-2.b. Comparaisons inter-départementales 12/14

II-3. Comparaisons par zones d'emploi en Limousin 15/21

II-3.a. Répartition de la population active au sein des différentes zones d'emploi 15/21

## **PARTIE 2 : LA SITUATION SOCIOPROFESSIONNELLE DU LIMOUSIN 22/72**

### I-LE NIVEAU DE FORMATION INITIAL 22/47

I-1. Données nationales 22/23

I-1.a. Comparaisons Limousin/France 22

I-1.b. Répartition des diplômes en 1999 en France et Limousin 23

I-2. Niveau de formation par structure d'âge en Limousin 24/37

I-2.a. Répartition globale des diplômes en région 24/29

I-2.b. Répartition des diplômes dans les départements du Limousin 30/37

I-3. Niveau de formation dans les zones d'emploi du Limousin 38/47

I-3.a. Remplacement inter-générationnel de métier 38/47

### II-LA VENTILATION DES CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES 48/72

II-1. Données nationales 48/49

II-1.a. Comparaisons Limousin/France	48/49
II-2. Données régionales	49/64
II-2.a. Comparaisons des positions socioprofessionnelles en Limousin	49/49
II-2.b. Ventilation des âges par catégories socioprofessionnelles	50/53
II-2.c. Répartition sexuée des âges par catégories socioprofessionnelles	54/64
II-3. Zones d'emploi en Limousin	65/72
II-3.a. Ventilation des catégories socioprofessionnelles dans les 8 zones	65/68
II-3.b. Remplacement inter-générationnel des CSP dans les 8 zones d'emploi	69/72
<b>PARTIE 3 : LA SITUATION SOCIO-ECONOMIQUE DU LIMOUSIN</b>	<b>73/95</b>
<u>I-LES MARGES DE MANŒUVRE EN TERME DE MAIN D'ŒUVRE</u>	73/95
I-1. Comparaisons nationales	73/77
I-2. Comparaisons inter-départementales en Limousin	78/80
I-3. Comparaisons dans les zones d'emploi en Limousin	80/82
REMARQUES FINALES :	83/93
* l'activité économique et l'attractivité des salaires	83
* la régulation du chômage	83
* la place des femmes dans le monde du travail	84
* la population active et le taux d'activité professionnelle	84/85
OUVERTURE SUR CES REMARQUES :	85/93
* la relation à l'emploi	85/87
- la catégorie socioprofessionnelle/la classification	
- la rémunération	
- le recrutement	
- l'appréciation/l'évaluation	
* le développement du potentiel humain	87/90
- la mobilité et la gestion des carrières	
- la formation professionnelle	
* la politique sociale	91/93
- l'organisation du travail et les relations professionnelles	
- la flexibilité du travail et les conditions de travail	
- la gestion de l'emploi	
<u>II-LA QUESTION DES AGES DANS LES SECTEURS D'ACTIVITE</u>	94/95

BIBLIOGRAPHIE  
ANNEXES

Traiter la question des âges en Limousin en général, et, en entreprises en particulier, n'est pas chose aisée. Le monde du travail est un monde comme les autres : il n'est pas simple, lisse, parfait. Il est fragmenté, local, professionnalisé.

Bâtir "un diagnostic démographique" demande une analyse de contexte multifactorielle, impliquant différents champs de travail, concernant plusieurs acteurs de travail.

Afin de mieux appréhender toute la complexité du problème de vieillissement de la population active et travaillant en Limousin, dans sa globalité, nous allons orienter, dans une première phase, notre travail par 3 ouvertures :

- ✓ la distribution socio-démographique du Limousin (âges, population active, et géographies locales)
- ✓ la situation socioprofessionnelle de la région (âges et qualifications)
- ✓ la situation socio-économique limousine (âges et activités économiques)

Dans une seconde phase, nous tenterons de définir les différentes problématiques existantes et de formuler des hypothèses de travail sur la gestion des âges dans les emplois limousins, plus précisément sur la gestion des cycles de vie professionnels en Limousin.

Enfin, nous confronterons nos hypothèses à la réalité du travail, en intervenant en entreprises, et en associant, tant les entreprises que les représentants patronaux et syndicaux des différents secteurs d'activité, à nos travaux.

Avant de commencer notre développement, nous souhaitons apporter un éclairage sur la portée de faits socio-historiques en France. Le vieillissement de la population de ce pays est un phénomène ancien. On a constaté depuis deux siècles, grâce à l'augmentation de l'espérance de vie, une lente accumulation de la population dans les groupes d'âge de 60 ans et plus. Mais des faits nouveaux sont apparus :

- baisse de la fécondité
- arrêt de l'immigration
- effet « baby-boom ».

D'ores et déjà, il est légitime de prévoir le vieillissement croissant de la population française.

Ce phénomène de vieillissement de la population se répercute indéniablement **dans le monde du travail**.

Dans celui-ci actuellement, le vieillissement global de la population et l'âge tardif des entrées dans la vie active des jeunes renforcent la proportion des salariés les plus âgés. Or, les critères d'âge sont essentiels en et pour l'entreprise.

Jusqu'à présent, les politiques menées en France et en Europe se sont principalement consacrées à faire baisser les taux d'activité, aux âges les plus élevés (anticipation par formules de préretraite, licenciement), dans le but de réduire les effectifs, sans forcément prendre en compte concrètement la baisse de la proportion des jeunes au travail, selon toute prévision plausible actuelle.

Au cours des années 90, 570 000 personnes sortaient du marché du travail et 870 000 y entraient ; à partir de 2005, 860 000 sortiront et 750 000 y entreront (propos de M. SAUVAGNAC, délégué général de UIMM).

Ces tendances globales (forte proportion des 40/55 ans et faiblesse des 19/25 ans) devraient pourtant entraîner prochainement de fortes disparités, selon les territoires géographiques et secteurs concurrentiels, selon les établissements (petites ou grandes entreprises).

Mais qu'en est-il exactement du vieillissement dans la région du Limousin en général ? et de la gestion des âges en entreprise en particulier ?

Avant de répondre à ces différents points, il est judicieux de préciser **le terme de vieillissement**.

Le vieillissement (définition de M. GARIBAL, Conseil Economique et Social) est souvent associé à une perte de dynamisme, de créativité, de force physique, et globalement de productivité. A mesure qu'elle vieillit, la main d'œuvre perdrait des capacités de rendement (physique et psychique), d'adaptation, d'initiative, de prise de risque.

Dans cette hypothèse, la vie professionnelle comporte une évolution en trois temps :

- une phase au cours de laquelle la productivité croît fortement avec l'âge (professionnalisation)
- une phase assez longue où la productivité est presque constante et indépendante de l'âge
- une phase où la productivité baisse.

Mais ces estimations n'apportent guère d'éléments tranchés en la matière. Il serait imprudent de considérer le vieillissement de la population active comme la période pendant laquelle la productivité du travail decline. En revanche, on peut considérer comme avérée l'existence d'un cycle de la vie professionnelle.

Dans cette optique, le vieillissement pourrait être défini comme :

- la seconde moitié de la vie professionnelle (au niveau individuel)
- le déplacement tendanciel vers un âge avancé du centre de gravité de la population active (au niveau collectif).

Si la seconde partie de la vie active commence le plus souvent autour de 40 ans, lorsque dans un groupe donné, les actifs se situent majoritairement au-delà de cet âge, le vieillissement collectif est lui-même en route.

Cette définition du vieillissement doit être néanmoins modulée selon le type d'emploi, l'ancienneté dans le poste, la promotion, les conditions de travail... Lorsqu'on travaille depuis longtemps dans la même structure à la même fonction, on gagne en expérience et on perd en aptitude au changement.

**L'expérience constitue un avantage cumulatif jusqu'au moment où l'habitude entrave davantage que l'expérience n'enrichit.** Le vieillissement varie donc selon les postes, les professions, et selon les individus.

Il en va de même pour une entreprise, sujette elle aussi à un cycle de vie, à une usure plus ou moins sensible et rapide, cycle nullement rattaché aux cycles de vie de chacun de ses employés.

Il y a donc, schématiquement, trois types de vieillissement :

- le phénomène arithmétique (âge)
- le cycle biologique (physique, mental, intellectuel, psychologique)
- le cycle socio-economique (social)

pouvant être mesurés respectivement, par des indicateurs reflétant la structure par âge d'une population active, par des indicateurs de santé, par des indicateurs d'ancienneté et de carrière.

***LA DISTRIBUTION SOCIO-DEMOGRAPHIQUE***  
***DU LIMOUSIN***

Les principaux indicateurs socio-démographiques définissant une population sont :

- \* les indicateurs liés à l'âge
- \* les indicateurs liés au sexe et à l'espérance de vie
- \* les indicateurs de mortalité
- \* les indicateurs de fécondité et de natalité
- \* les indicateurs liés aux migrations et à l'immigration

A l'aide de ces facteurs explicatifs, nous allons avancer deux ouvertures :

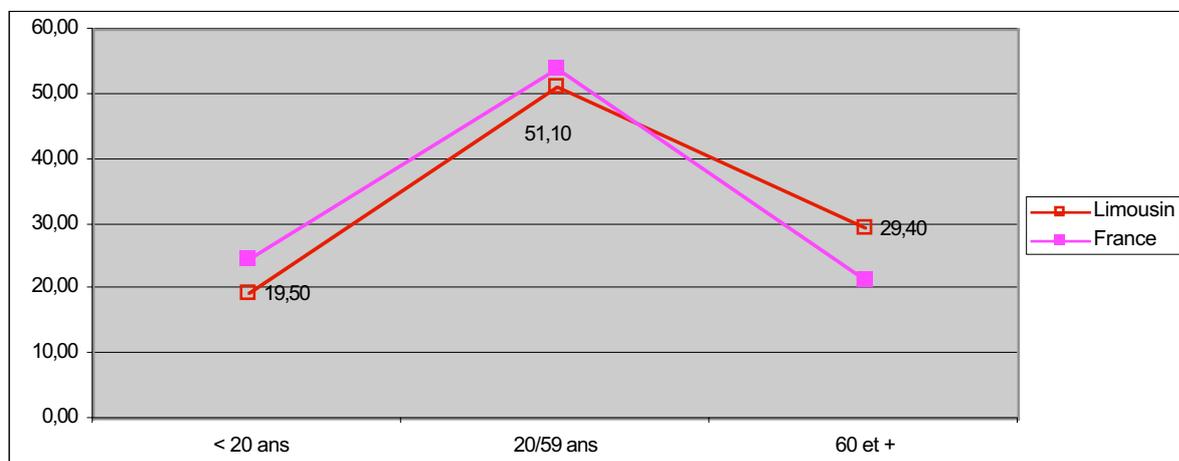
- ↳ le premier, prévoyant le vieillissement démographique inéluctable de la population globale en Limousin
- ↳ le second, projetant le vieillissement démographique inévitable de la population active et son difficile renouvellement dans les prochaines décades en Limousin.

## I - LE VIEILLISSEMENT DEMOGRAPHIQUE DE LA POPULATION GLOBALE EN LIMOUSIN

### I-1. Comparaisons nationales :

Brièvement, le Limousin couvre 16 942 km<sup>2</sup> de l'espace national, ce qui représente 3 % de la superficie de la France. Il est composé de 3 départements : la Corrèze (19), la Creuse (23), et la Haute-Vienne (87). La région compte 710 939 personnes au recensement du 08 mars 1999 contre 722 850 en 1990, soit 11 911 habitants de moins en 9 ans (-0,16 %). C'est la région après la Corse à être la moins peuplée de France (42 habitants au km<sup>2</sup> contre 108 en France – le poids de la population limousine par rapport à la population française est de 1,21 %).

*Répartition des âges en France et Limousin (données % 1999 Insee)*



### Indicateur d'âge :

La répartition des âges en Limousin souligne la fracture géographique française, entre le Nord plutôt jeune et le Sud beaucoup plus âgé (28 % des jeunes de moins de 20 ans habitent dans la région Nord-Pas de Calais).

Le Limousin est déficitaire en jeunes de moins de 20 ans par rapport à la moyenne française (moins de 20 % contre presque 25 %), et, excédentaire en personnes de 60 ans et plus représentant à elles seules 30 % de sa population (contre 21 % en France – record national).

La part des 40/49 ans en Limousin est de 14,5 %. Si les générations post 2<sup>ème</sup> guerre mondiale dénommées "baby-boom" sont effectivement nombreuses en France (près de 30 % en 1999), il en va autrement en Limousin : elles représentent seulement 28,12 % de sa totalité car sa natalité n'a été très supérieure à la mortalité qu'entre 1946 et 1954, avec quelques sursauts jusqu'au milieu des années 60.

La tranche des 60 ans et plus, par son importance, confirme le vieillissement de la population française en général et de la population limousine en particulier. En revanche, du fait de son histoire démographique (générations nées dans les années 20/30 peu nombreuses), le Limousin sera l'une des régions de France qui vieillira le moins vite dans les prochaines décennies.

La moyenne d'âge en Limousin est de 43,3 ans, ce qui est le record national actuellement (38 ans en France en 1995).

### Indicateur de sexe et d'espérance de vie :

Les femmes représentent 51,70 % de la population globale en Limousin, taux similaire à la moyenne nationale (51,44 %).

En 10 ans, la structure sexuée par âge de la population reste inchangée en région : même si les hommes sont plus nombreux jeunes (il naît plus d'hommes que de femmes - 17,8 % de garçons contre 16,9 % de filles chez les moins de 15 ans en France), les femmes vivent plus longtemps, leur espérance de vie à la naissance en 1997 étant pronostiquée à 82,8 ans contre 74,8 ans pour leurs homologues masculins (82,3 et 74,7 en France – la répartition des plus de 75 ans en France est de 9,6 % de femmes et 5,4 % d'hommes).

### Indicateur de mortalité :

Avec sa population plus âgée que la moyenne nationale (29,40 % contre 21 % chez les 60 ans et plus), le Limousin a le plus fort taux de mortalité française (13,1 ‰ contre 9,0 ‰), bien que l'espérance de vie après 60 ans en 1997 soit un peu supérieure à la moyenne nationale.

### Indicateur de natalité et de fécondité :

Le déficit de jeunes associé à une fécondité faible contribuent au vieillissement durable de la population en Limousin. Son taux de fécondité est fixé à 1,44 enfant par femme contre 1,70 en France (dernière place du classement national).

Le Limousin se classe aussi en dernière position régionale pour son taux de natalité : 9,0 ‰ contre 12,5 ‰ en France (arrêt de la chute des natalités depuis 1995, stabilisées à 6 500 par an).

Les décès étant plus nombreux que les naissances, la région limousine a perdu 2 900 habitants par an depuis 1990, ces pertes démographiques étant dues au déficit du solde naturel (-0,18 % enregistré de 1990/1999).

### Indicateur de migration et d'immigration :

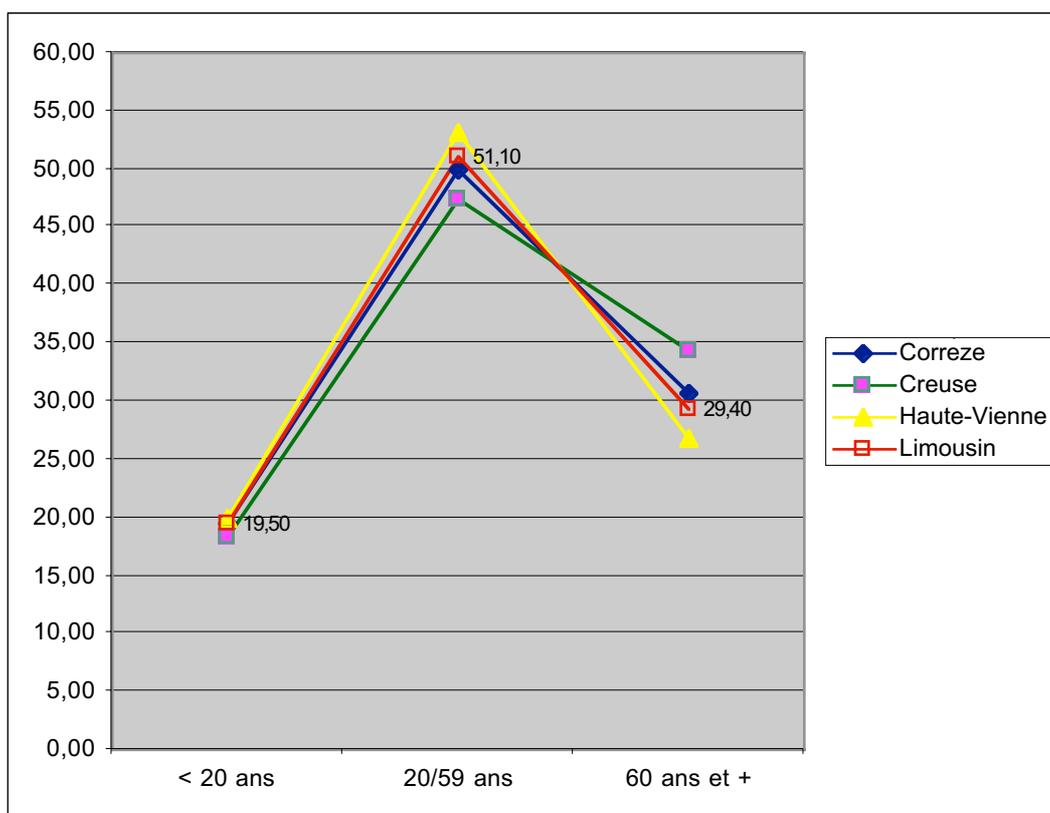
Dans ses échanges migratoires avec les autres régions françaises, le Limousin est globalement excédentaire pour toutes les tranches d'âge (+0,22 %), sauf pour celle de 22 à 33 ans. En effet, les vingtenaires quittent le Limousin pour continuer leurs études ou rechercher un emploi, principalement autour de 27 ans, et reviennent dans leur région d'origine (1/4 des migrants) quelques années plus tard, accompagnés de leurs familles.

Le profil migratoire en Limousin se caractérise désormais par des excédents entre 4 et 15 ans et entre 35 et 44 ans d'âge. Il est à noter également l'attrait pour la région de nombreuses personnes seniors et retraitées d'Ile-de-France (60 %). Depuis 1968, les arrivées l'emportent donc sur les départs (terre d'accueil et non plus terre d'exode).

Le Limousin a une population étrangère particulièrement faible, représentant 2,8 % de sa population contre 5,6 % en France, population caractérisée généralement par sa jeunesse (22 % ont moins de 20 ans).

## I-2. Comparaisons inter-départementales :

*Répartition des âges au sein du Limousin (données % 1999 Insee) :*



La Creuse est le département le plus vieux au plan national : 34,4 % de sa population est âgée de plus de 60 ans et 14,1 % plus de 75 ans (département doyen de France – moyenne d'âge de 45,3 ans, soit 1,3 an de plus qu'en 1990). C'est aussi celui dont le dépeuplement est le plus marqué - même si la baisse a tendance à diminuer par rapport aux années 80- par le seul fait du solde naturel négatif (-0,78 % mouvement naturel 1990/1999 - 124 470 habitants en 1999 contre 131 349 en 1990 avec une variation annuelle moyenne de -0,60 % en 9 ans).

La Corrèze est l'un des départements qui a vieilli le plus depuis 1990 et dont le rythme de dépeuplement a accéléré (-0,25 % de 1990/1999 – moyenne d'âge de 42,5 ans, soit 2 ans de plus qu'en 1990), malgré une certaine attractivité migratoire (+0,17 % - 232 576 habitants en 1999 contre 237 908 en 1990).

La Haute-Vienne est le département dont la moyenne d'âge est la moins élevée (41,7 ans) : plus de jeunes, moins de personnes âgées. Il connaît en outre une petite hausse de sa population (+ 0,01 % de 1990/1999), avec un solde migratoire supérieur au solde naturel (353 893 habitants en 1999 contre 353 593 en 1990).

### Indicateur environnemental et structurel :

La répartition des âges au sein du Limousin peut s'expliquer par le fait que les jeunes vivent plutôt en zone urbaine qu'en zone rurale et privilégient les agglomérations de taille importante (modes de vie sociétaux : vie culturelle, parc de logements, équipements scolaires et sanitaires, système économique et productif...).

La région comptabilise 24 unités urbaines de plus de 2 000 habitants dont 10 situées autour de Limoges (87) et 9 localisées sur une diagonale allant de Brive/tulle à Ussel (19).

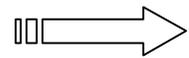
70 % des hauts-viennois vivent dans un espace à dominante urbaine (+ 3 200 personnes recensées entre 1990 et 1999 dans l'agglomération de Limoges) contre 55 % des correziens et 30 % des creusois.

Trois zones urbaines affichent un dynamisme démographique grâce aux soldes naturels et migratoires positifs : Limoges, Brive, Saint Junien ; trois autres se dépeuplent pour les raisons inverses : Tulle (plus forte baisse avec -1600 personnes), Guéret, Ussel (déficit migratoire important pour cette dernière). Les villes de Brive et Limoges concentrent à elles deux le tiers des naissances de la région en 1995.

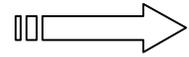
Il est à noter que la population étrangère vit essentiellement dans les zones urbaines et principalement dans l'agglomération de Limoges (un tiers de sa population).

## CONCLUSIONS SUR LA POPULATION GLOBALE

### EN GENERAL :

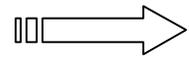


Le Limousin est une des régions les plus âgées de France actuellement.

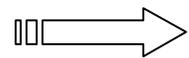


Le Limousin est une des régions de France aujourd'hui où le vieillissement de la population globale est le plus accentué.

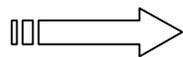
### EN PARTICULIER :



Le Limousin est depuis peu synonyme de "terre d'accueil" et non plus "d'exode rural" (perte d'un quart de sa population en un siècle réglé dans les années 60) ; les migrations restent toutefois insuffisantes pour résorber le solde naturel négatif. De plus, ces apports démographiques sont constitués essentiellement de personnes âgées, ne concourant pas au rajeunissement de sa pyramide des âges



Le taux de natalité associé à un taux de fécondité très faible contribuent au vieillissement de la population en Limousin, ayant pour conséquence la baisse des effectifs des jeunes et la progression des plus âgés ; c'est d'autant plus vrai en Creuse avec un taux de natalité fixé à 8,3 ‰ en 1998 contre 9,3 ‰ en Haute-Vienne, de fécondité bloquée à 1,55 ‰ contre 1,37 ‰, de nuptialité très faible avoisinant 4,0 ‰ contre 4,2 ‰, une majorité féminine caractérisée à 51,19 ‰ contre 52,0 ‰, et une espérance de vie supérieure à la moyenne nationale (y aurait-il un déficit avéré de femmes en Creuse ?)

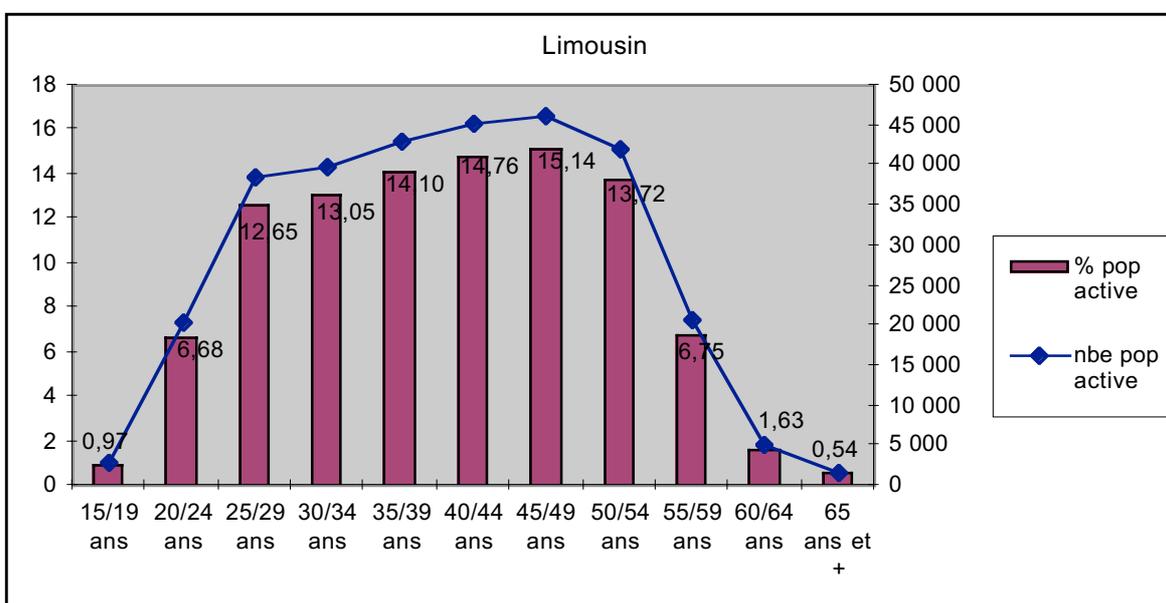
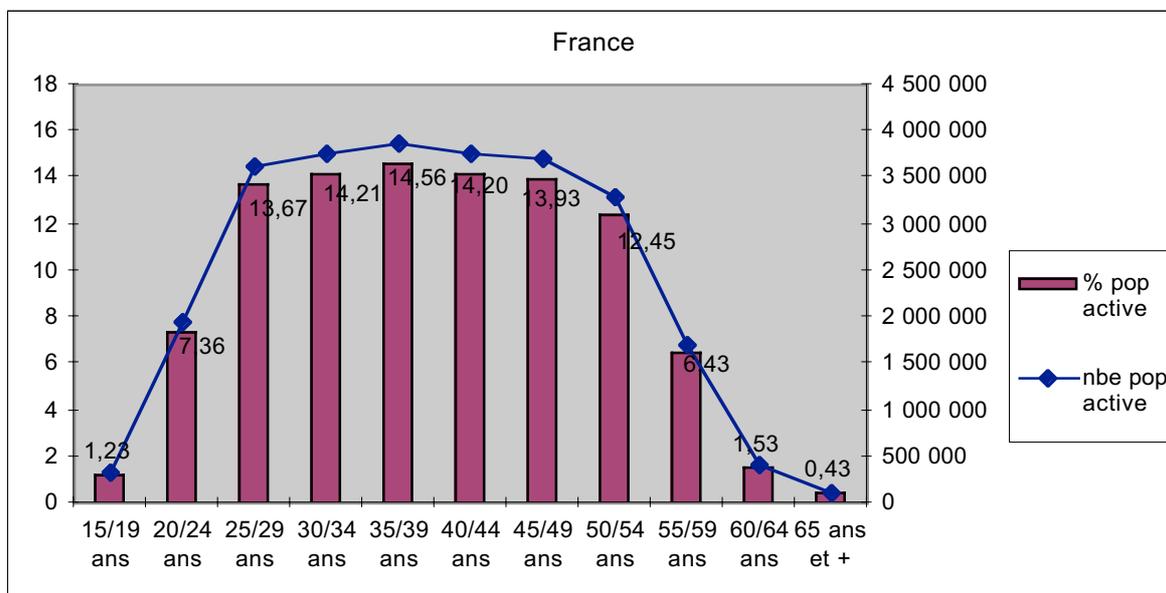


La jeunesse démographique va de pair généralement avec l'urbanité, et, précisément l'urbanité n'est pas la caractéristique première du Limousin : l'urbanisation de la région continue, à un degré moindre toutefois (6 aires urbaines - la croissance démographique de l'espace à dominante urbaine se ralentissant et celle à dominante rurale continuant à perdre des habitants)

## II – LE VIEILLISSEMENT DEMOGRAPHIQUE DE LA POPULATION ACTIVE EN LIMOUSIN

### II-1. Répartition de la population active (regroupant les actifs ayant un emploi, les chômeurs, les militaires du contingent - données % 1999 Insee) :

#### II-1.a. Comparaisons nationales :

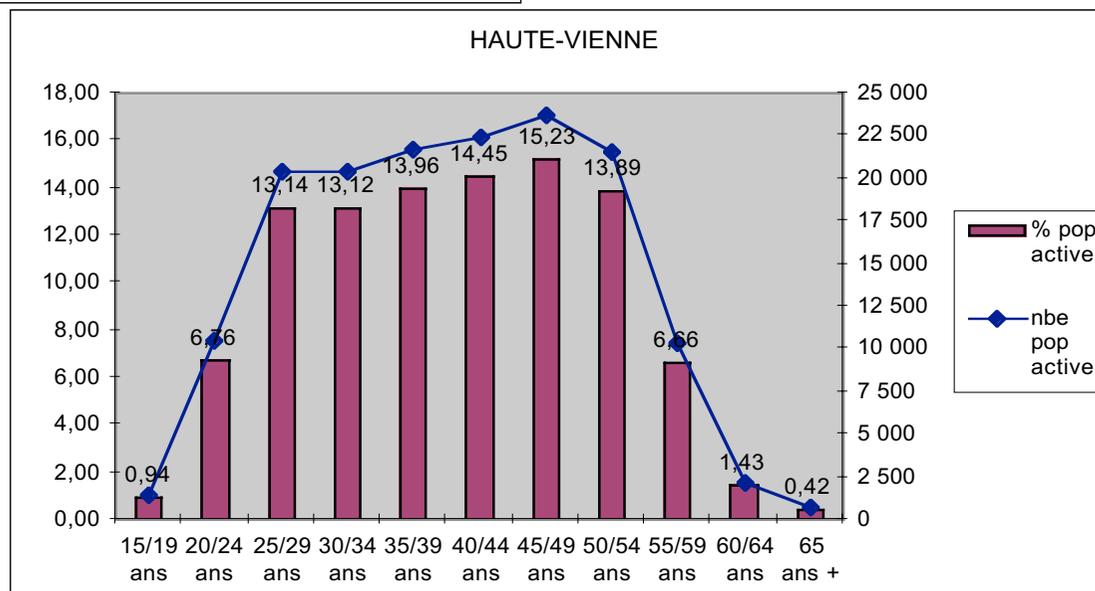
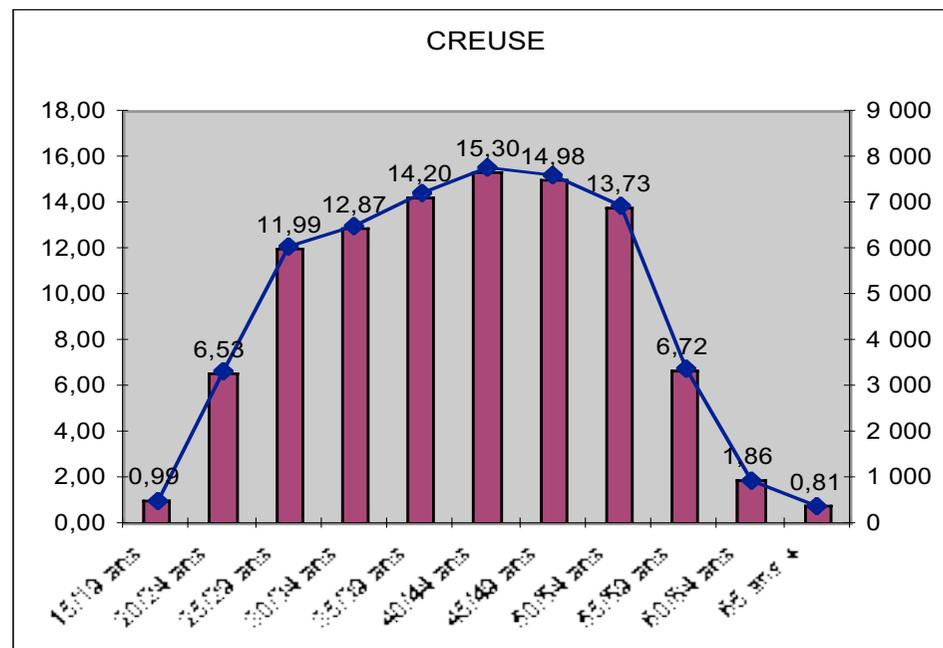
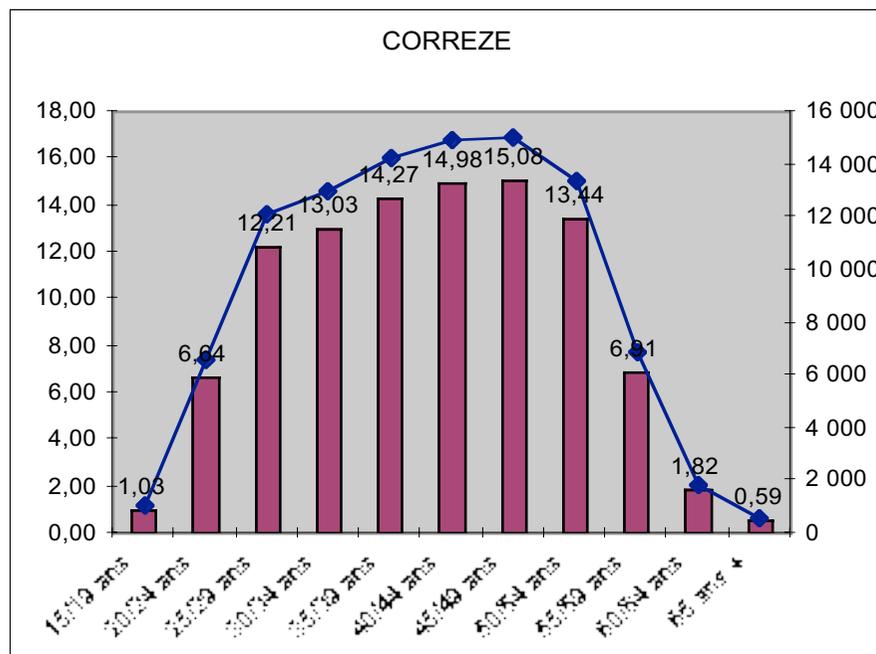


*Ratio de Basculement de la population active : France 48,97 %; Limousin 52,54 %*

*Ratio de Renouvellement de la population active : France 106,82 %; Limousin 89,71 %*

En démographie, le vieillissement se produit lorsque le ratio Basculement augmente, en particulier lorsqu'il dépasse 50 %, et, lorsque le ratio Renouvellement baisse, en particulier lorsqu'il est inférieur à l'unité. Nous pouvons constater que le Limousin est dans un processus de vieillissement de sa population active (contrairement à la France).

II-1.b. Comparaisons inter-départementales :



REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE	CORREZE ( 19)	CREUSE (23)	HAUTE-VIENNE (87)
<i>Nombre d'actifs :</i>	99 609	50 683	155 499
<i>Représentations des structures d'âge :</i>			
* les 15/24 ans	7,66%	7,52%	7,70%
* les 25/39 ans	39,51%	39,06%	40,22%
* les 40/59 ans	50,41%	50,73%	50,23%
<i>La population dite 'baby-boom' (née entre 1945 et 1964) :</i>			
* en volume	57 548 personnes	29 506 personnes	89 459 personnes
* en pourcentage	57%	58%	57%
<i>La moyenne d'âge de la population active globale :</i>	40,22 ans	40,36 ans	39,97 ans
<i>La confrontation des structures d'âge d'actifs (les 55/64 et 15/24 ans) :</i>			
* en volume d'emplois	-1 068	-538	-601
* en pourcentage d'emplois	-12%	-12%	-5%
<i>Le Ratio de Basculement de la population active (+40 ans/total actifs) :</i>	52,83%	53,41%	52,08%
<i>Le Ratio de Renouvellement de la population active (-30 ans/+49 ans) :</i>	87,30%	84,38%	93,08%
<i>Mouvements des actifs entre 1990 et 1999 :</i>			
* en volume d'emplois	-1 100	-3200	maintien
* en pourcentage d'emplois	-1,3 %	-6%	//
<i>L'importance chiffrée des départs en retraite futurs :</i>			
* population active quittant le marché de l'emploi avant 2010	10 % (9 300 personnes)	10 % (4 761 personnes)	8,5 % (13 222 personnes)
* population active quittant le marché de l'emploi avant 2020	28,5 % (28 400 personnes)	28,7 % (14 554 personnes)	29 % (45 288 personnes)
<i>Départs de la population active âgée dans les 20 prochaines années :</i>			
* avec prise effective de la retraite à 65 ans	29%	29%	29%
* avec prise de la retraite par anticipation à 60 ans	50%	53%	52%

## CONCLUSIONS SUR LA POPULATION ACTIVE

### EN GENERAL :

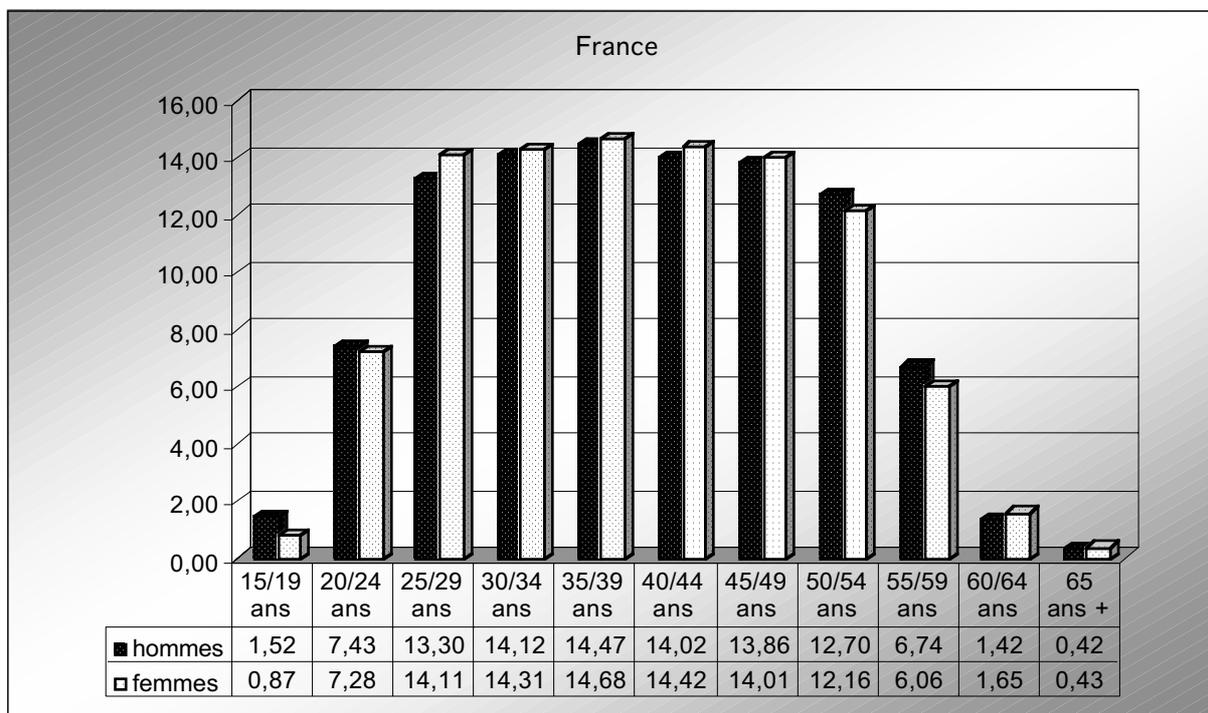
- ⇒ Il existe une grande homogénéité dans la répartition des âges des actifs en région limousine.
- ⇒ Le Limousin est une région qui vieillit par le haut : 4 100 actifs ont quitté le monde du travail depuis 1990.
- ⇒ Le Limousin qui vieillit dans ses âges intermédiaires : accèdent et accéderont à la cinquantaine les cohortes d'actifs "baby-boomers".
- ⇒ Le Limousin est une région qui vieillit par le bas : les entrées des jeunes dans le monde du travail tendent à se réduire (effet de natalité/fécondité, départs vers d'autres régions avant le premier emploi...)

### EN PARTICULIER :

- ⇒ La Haute-Vienne bénéficie d'un plus grand étalement des structures d'âges intermédiaires de ses actifs (les 25/39 ans)
- ⇒ La population active en Creuse, plus sensiblement encore que les deux autres départements, prend de l'âge et ne se renouvelle pas (en démographie, le vieillissement se produit lorsque le ratio Basculement augmente, en particulier lorsqu'il dépasse 50 %, et, lorsque le ratio Renouvellement baisse, en particulier lorsqu'il est inférieur à l'unité)

II-2. Répartition de la population active sexuée (regroupant les actifs ayant un emploi, les chômeurs, les militaires du contingent - données % 1999 Insee) :

II-2.a. Comparaisons nationales :



*Ratio de Basculement de la population active Limousin : Hommes 52,23 % ; Femmes 52,91 %*

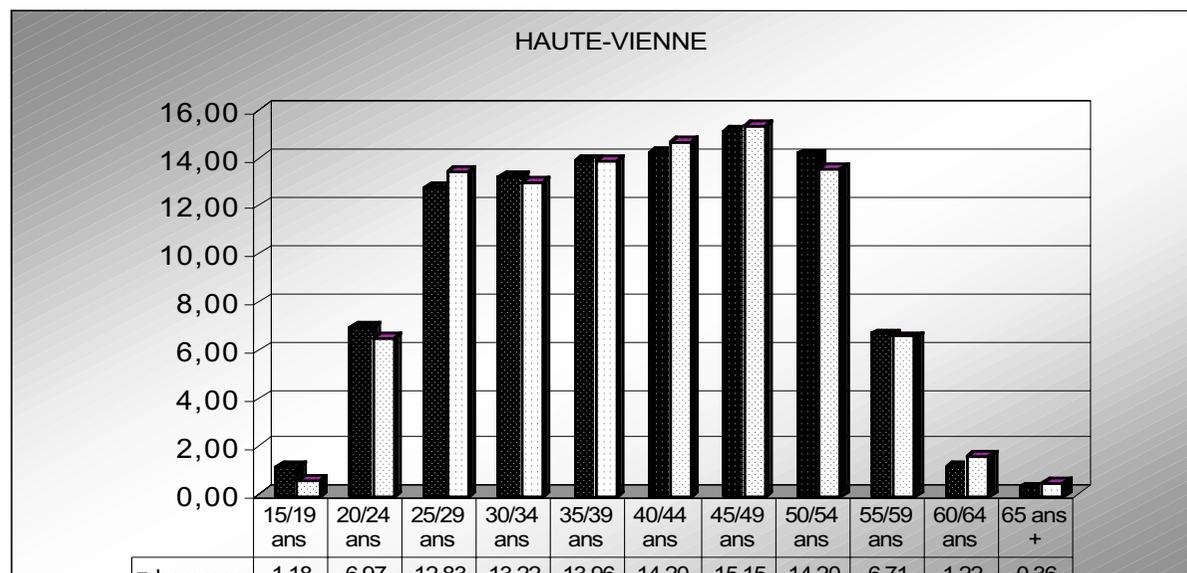
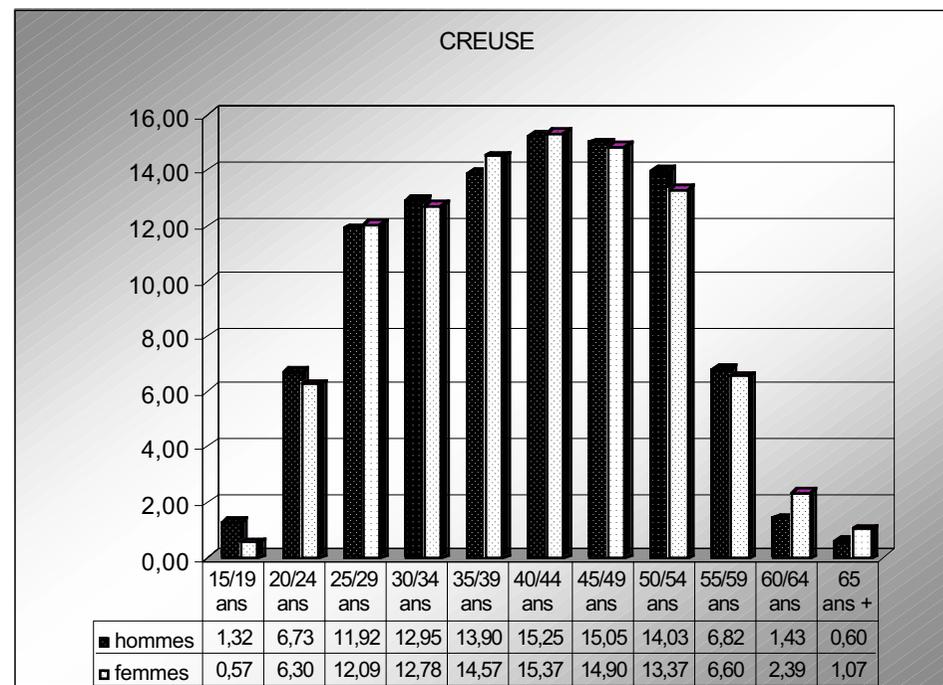
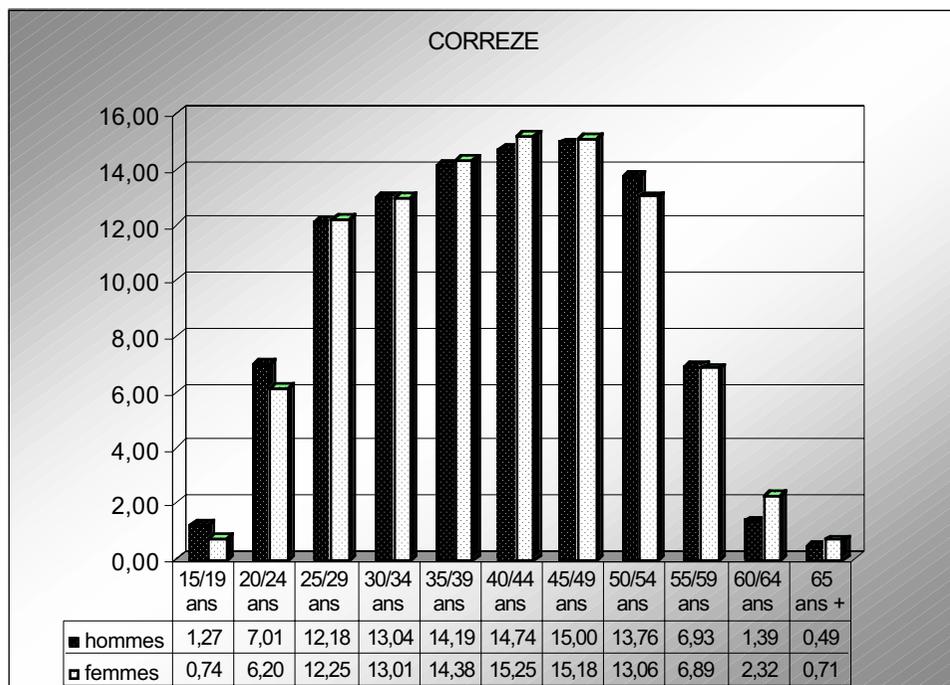
*Ratio de Renouvellement de la population active Lim. : Hommes 91,38 % ; Femmes 87,81 %*

*Ratio de Basculement de la population active France : Hommes 49,16 % ; Femmes 48,74 %*

*Ratio de Renouvellement de la population active France : Hommes 104,52 % ; Femmes 109,67 %*

Le vieillissement de la population active est plus prononcé chez les femmes que chez les hommes.

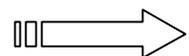
II-2.b. Comparaisons inter-départementales :



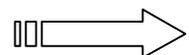
REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE SEXUEE	CORREZE (19)		CREUSE (23)		HAUTE-VIENNE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<i>Recensement :</i>						
*en volume	53 777	45 832	27 878	22 805	81 894	73 605
* difference H/F	17 % H		22 % H		11 % H	
* majorite sexuee	54 % H		55 % H		52 % H	
<i>Représentations des tranches d'âge par majorite sexuee :</i>						
* les 15/24 ans	40 % H		43 % H		26 % H	
* les 25/39 ans	16 % H		20 % H		10 % H	
* les 40/59 ans	17 % H		24 % H		11 % H	
<i>Représentations des structures d'âge :</i>						
* les 15/24 ans	8,28%	6,94%	8,05%	6,87%	8,15%	7,19%
* les 25/39 ans	39,41%	39,64%	38,77%	39,44%	40,01%	40,46%
* les 40/59 ans	50,43%	50,38%	51,15%	50,24%	50,26%	50,21%
<i>La tranche d'âge la plus représentée :</i>	45/49 ans	45/49 ans	40/44 ans	40/44 ans	45/49 ans	45/49 ans
<i>Le Ratio de Basculement de la population active :</i>	52,32%	53,42%	53,18%	53,69%	51,84%	52,34%
<i>Le Ratio de Renouvellement de la population active :</i>	90,63%	83,45%	87,28%	80,92%	93,28%	92,85%
<i>Taux de population en âge d'activité :</i>	55,80%	44,00%	53,20%	40,90%	56,70%	46,00%

## CONCLUSIONS SUR LA POPULATION ACTIVE SEXUEE

### EN GENERAL :

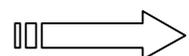


Le vieillissement est un processus plus prononcé chez les femmes que chez les hommes, du fait de la faible représentativité es jeunes femmes actives de 15/24 ans. Cela s'explique en partie par la durée plus longue de leurs études initiales. A l'issue de la classe de troisième, les filles sont plus nombreuses que les garçons à poursuivre dans l'enseignement général (moins d'un quart d'entre elles en général s'orientent vers un BEP ou un CAP contre plus d'un tiers des garçons)

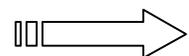


Le vieillissement est plus accentué chez les femmes alors que leur taux d'activité (part de la population active dans la population totale âgée d'au moins 15 ans) progresse (+ 23 000 actives en 9 ans). Les femmes sont de plus en plus présentes dans le monde du travail (leur taux d'activité en Limousin est porté à 44,5 % contre 55,8 % chez les hommes - le même taux d'activité en France se situe à 48,7 % chez les femmes et à 62,3 % chez les hommes - données 1999)

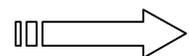
### EN PARTICULIER :



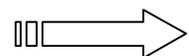
En Creuse, le vieillissement est un processus fortement engagé et affirmé chez les femmes (confère les ratios).



En Creuse, les jeunes hommes sont 2,32 fois plus actifs que leurs homologues féminins (la préférence des garçons creusois pour les formations courtes CAP/BEP leur permet d'accéder plus rapidement au marché de l'emploi).



En Creuse, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 40/44 ans contrairement aux deux autres départements. Cette particularité, post 1945, peut s'expliquer par le fait que le phénomène "baby-boom" varie plus qu'on ne le croit d'une circonscription à une autre, d'un pays à un autre.



La population active masculine est supérieure à celle féminine, contrairement à la population globale, et ce, plus particulièrement en Creuse et en Corrèze (55 et 54 % contre 51,19 et 51,50 % - taux population globale et active identiques en Haute-Vienne).

### II-3. Comparaisons par zones d'emploi en Limousin :

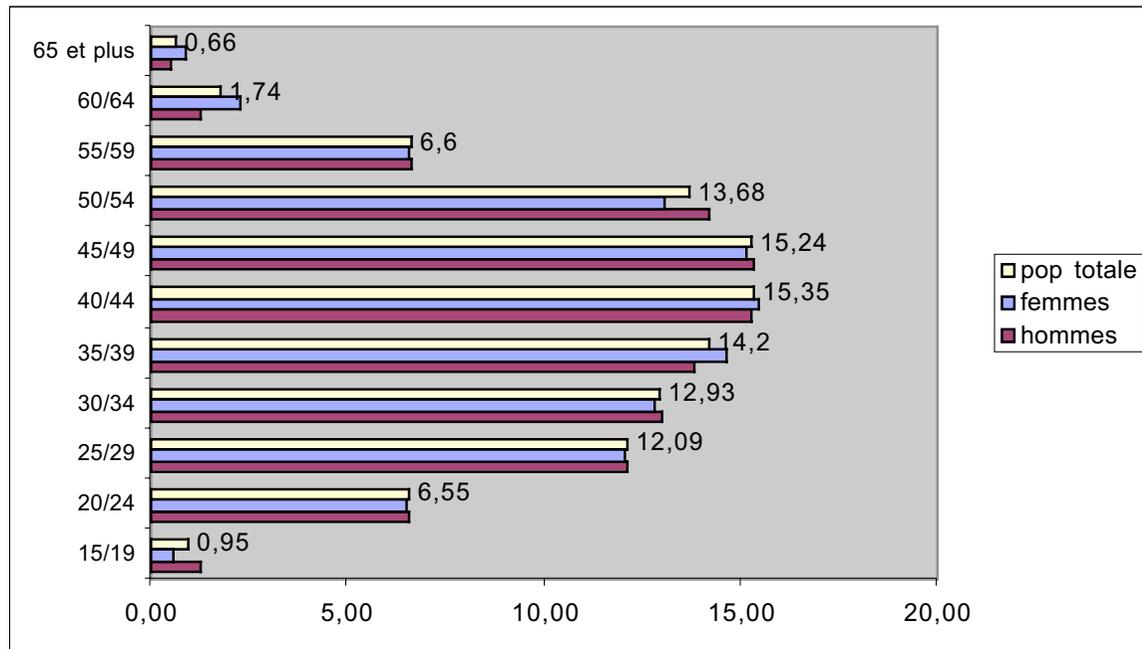
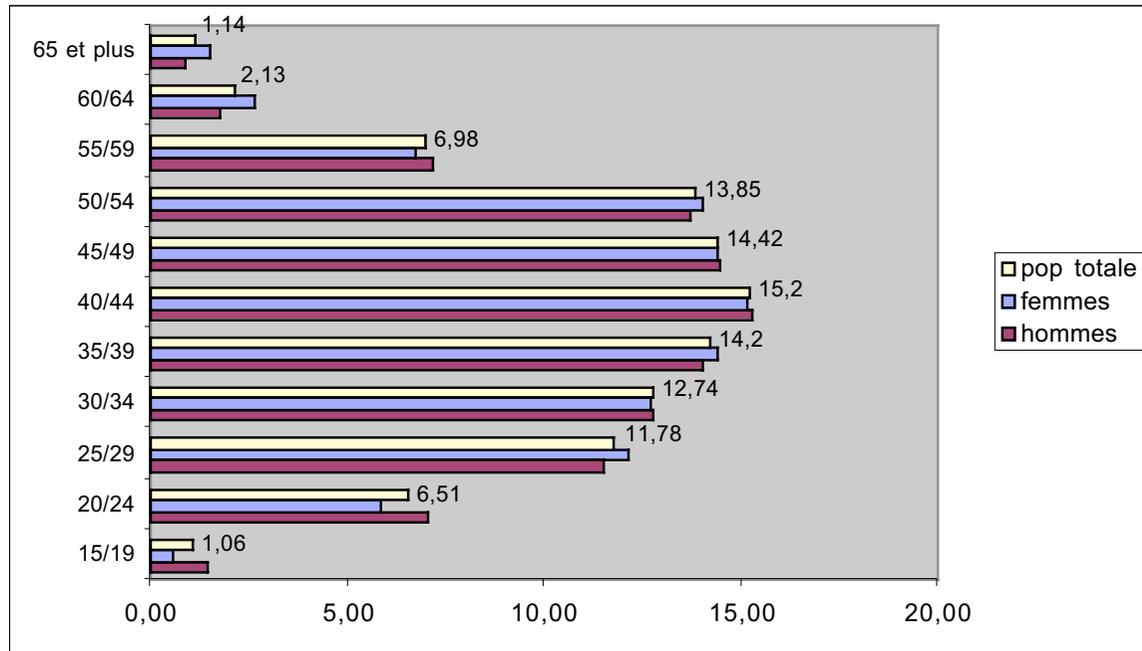
Les zones d'emploi ci-après dénommées regroupent tous les actifs ayant un emploi et au moins 15 ans d'âge. Ces zones sont identifiées et déterminées par le flux des migrations domicile-emploi réalisées journalièrement.

La région du Limousin est composée de 8 zones d'emploi correspondant précisément à ses arrondissements :

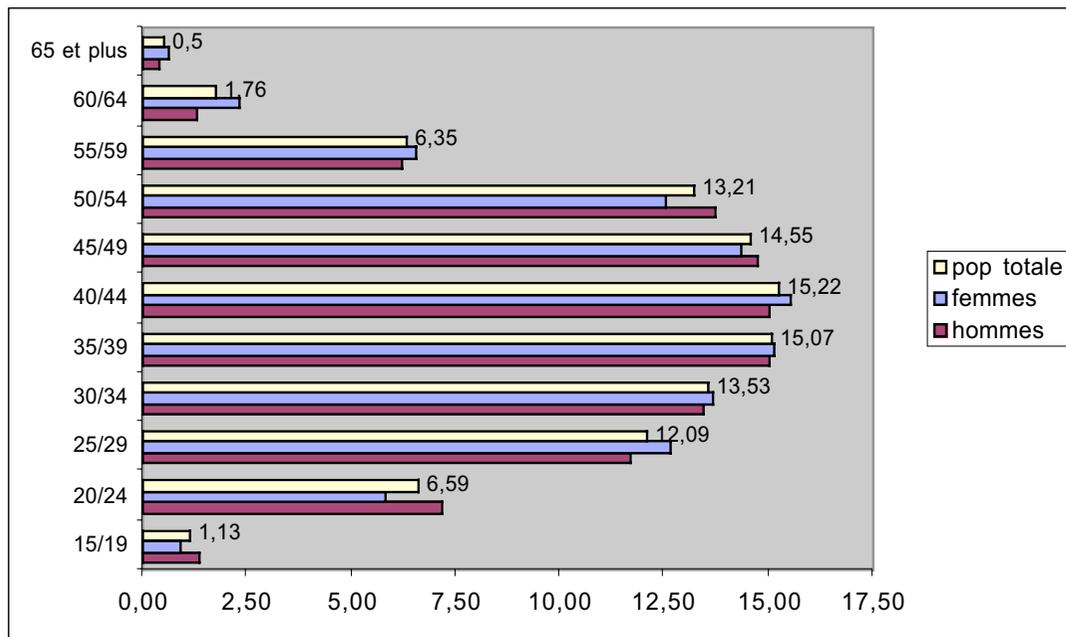
- Aubusson (23)
- Bellac (87)
- Brive (19)
- Gueret (23)
- Limoges (87)
- Rochechouart (87)
- Tulle (19)
- Ussel (19).

#### II-3.a. Répartition de la population active au sein des différentes zones d'emploi (données % 1999 Insee) :

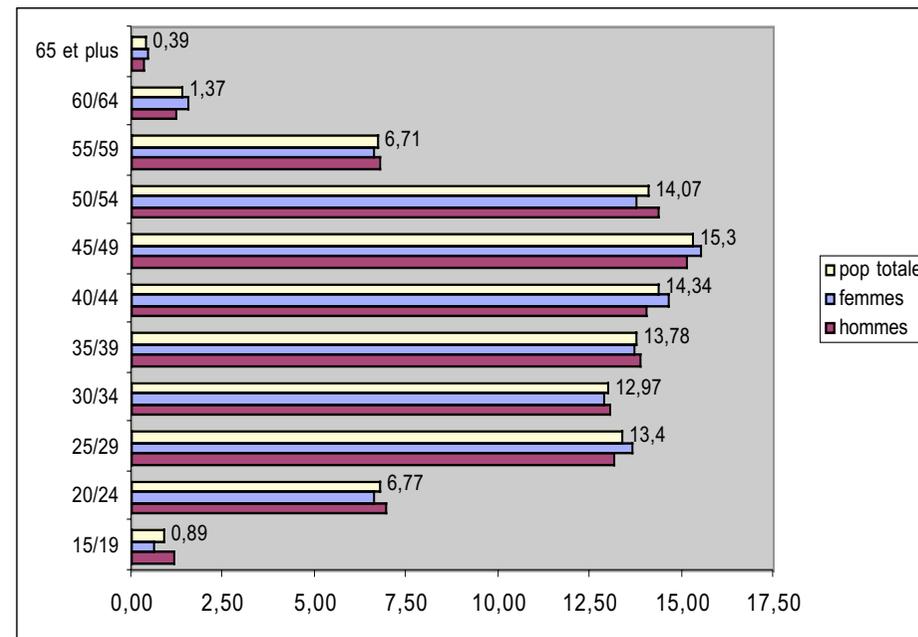
Graphiques ci-après



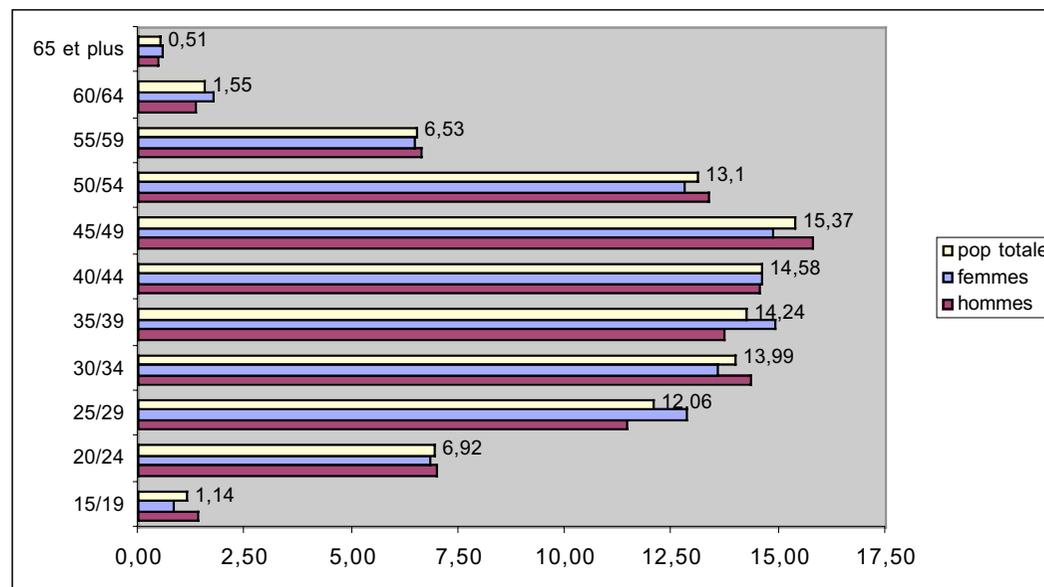
BELLAC (87)

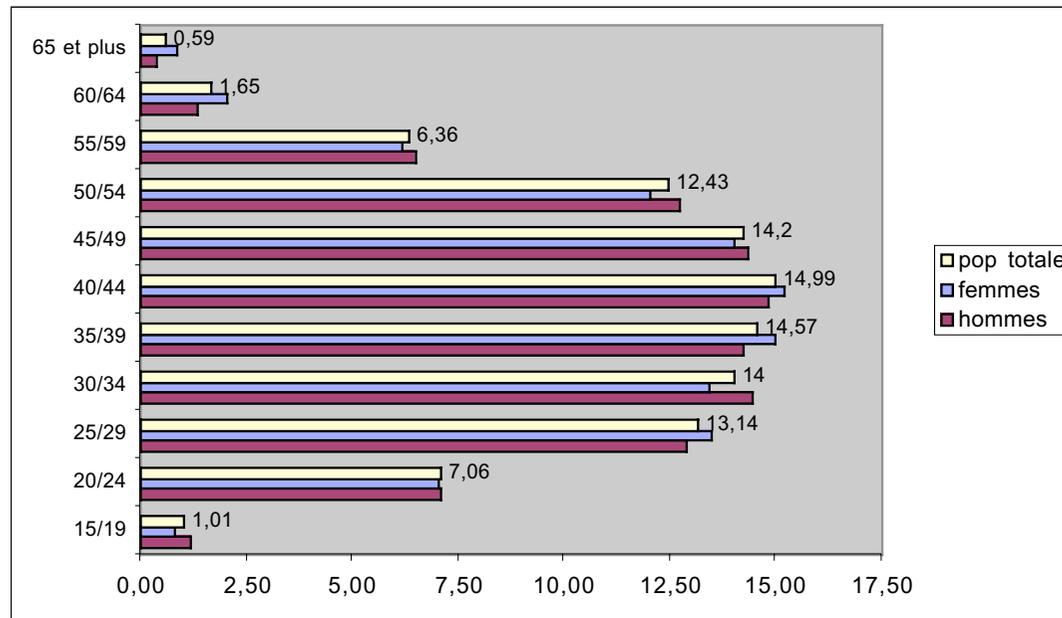
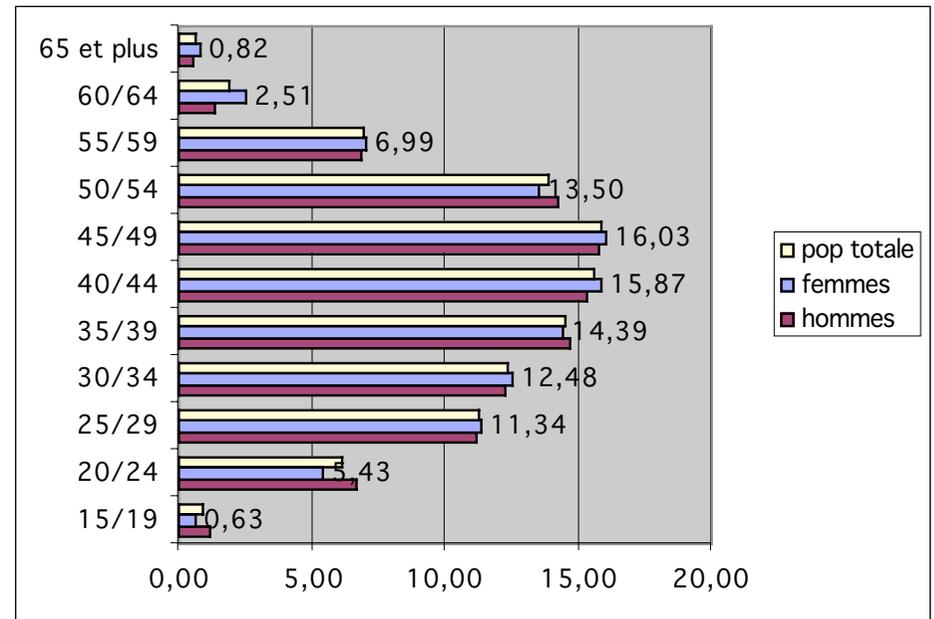
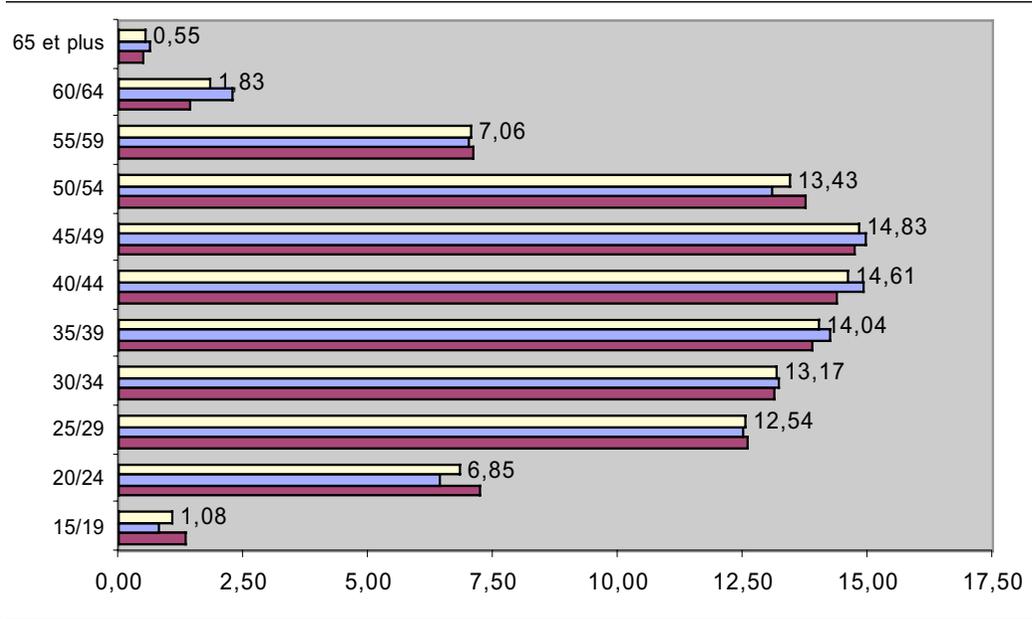


LIMOGES (87)



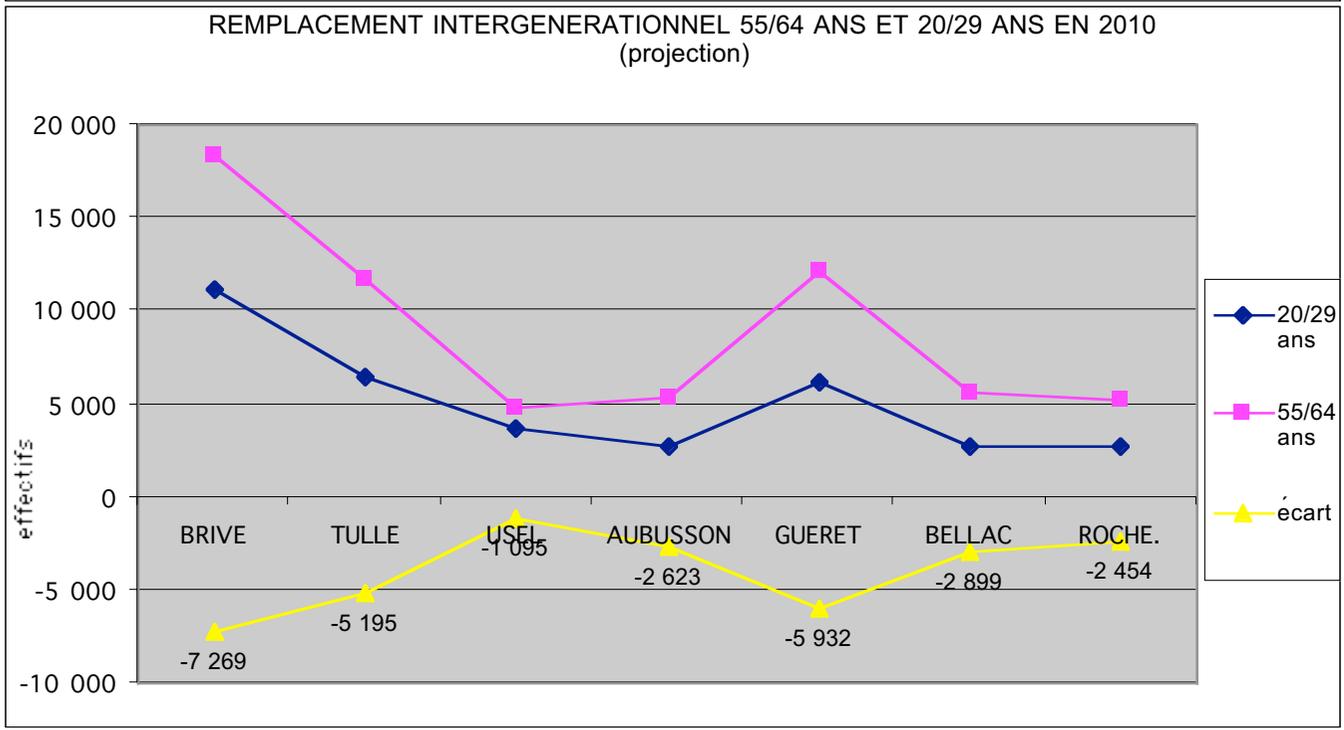
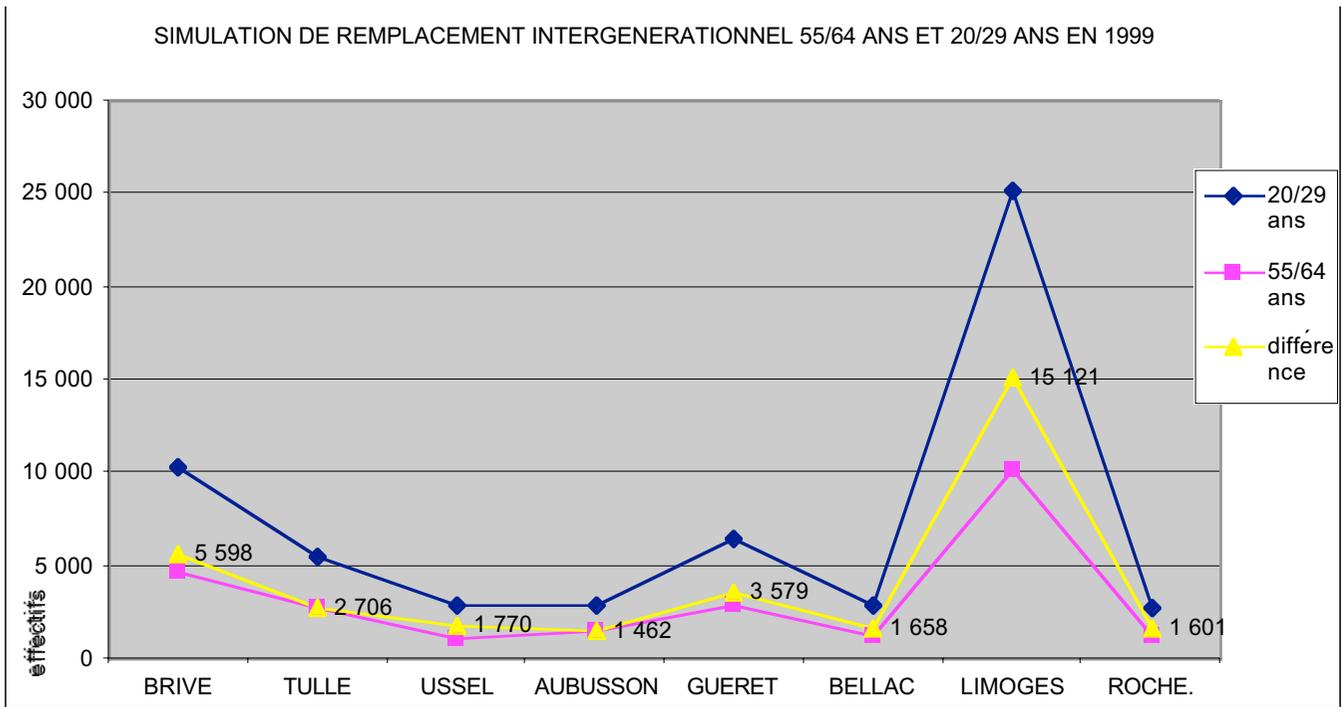
ROCHECHOUART (87)





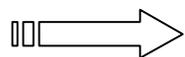
USSEL (19)

REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE	BRIVE	TULLE	USSEL	AUBUSSON	GUERET	BELLAC	LIMOGES	ROCHECH.
<i>Recensement :</i>								
* en volume	53 275	31 815	14 519	15 938	34 745	15 687	125 132	14 680
* différence H/F	14 % H	14 % H	21 % H	21,6 % H	16,6 % H	23 % H	7,5 % H	17 % H
* majorité sexuée	53,60%	53,75%	56%	56 % H	54,50%	56%	52%	54,60%
<i>Représentations des structures d'âge par majorité sexuée :</i>								
* les 15/24 ans	36 % H	51 % H	0,2 % H	67 % H	33 % H	65 % H	21 % H	32 % H
* les 25/39 ans	14 % H	15 % H	16 % H	25 % H	18 % H	25 % H	7 % H	15 % H
* les 40/59 ans	15 % H	16 % H	21 % H	28 % H	23 % H	31 % H	8 % H	24 % H
<i>Représentations des structures d'âge :</i>								
* les 15/24 ans	7,93%	7,03%	8,07%	7,57%	7,50%	7,72%	7,66%	8,06%
* les 25/39 ans	39,75%	38,11%	41,71%	38,72%	39,22%	40,69%	40,15%	40,29%
* les 40/59 ans	50%	52,31%	47,98%	50,45%	51%	49,33%	50,42%	49,58%
<i>La tranche d'âge la plus représentée :</i>	45/49 ans	45/49 ans	40/44 ans	40/44 ans	40/44 ans	40/44 ans	45/49 ans	45/49 ans
<i>La population dite 'baby-boom' (née entre 1945 et 1964) :</i>								
* en volume (nombre de personnes)	30 324	19 067	8 157	9 191	20 315	9 105	71 943	8 411
* en pourcentage	57%	60%	56%	58%	58%	58%	58%	58%
<i>La moyenne d'âge de la population active globale (ans) :</i>	40,11	40,67	39,62	40,55	40,27	39,96	39,98	39,91
<i>Variance :</i>	118,98	114,83	116,67	121,76	116,18	114,82	116,07	115,77
<i>Ecart-type :</i>	10,91	10,71	10,80	11,03	10,78	10,71	10,77	10,76
<i>Le Ratio de Basculement de la population active (+40 ans/total actifs) :</i>	52,32%	54,86%	50,22%	53,71%	53,27%	51,58%	52,19%	51,64%
<i>Le Ratio de Renouveau de la population active (-30/+49 ans) :</i>	89,52%	78,07%	101%	80,29%	86,38%	90,80%	93,39%	92,77%
<i>Mouvements des actifs entre 1990 et 1999 (hors militaires) :</i>								
* en volume d'emplois	1 179	-1 418	-392	-1 352	-1 437	-504	1 531	-283
* en pourcentage d'emplois	2,2	-4,2	-2,6	-7,8	-4	-3,1	1,2	-1,9
<i>L'importance chiffrée des départs en retraite futurs :</i>								
* population active quittant le marché de l'emploi avant 2010	5028 (9,4%)	3013 (9,5%)	1249 (8,6%)	1633 (10%)	3128 (9%)	1351 (8,6%)	10610 (8,5%)	1261 (8,6%)
* population active quittant le marché de l'emploi avant 2020	20088 (38%)	12499 (39%)	5115 (35%)	6138 (38,5%)	13177 (38%)	5705 (36,5%)	47365 (38%)	5440 (37%)
<i>Départs de la population active âgée dans les 20 prochaines années :</i>								
* avec prise effective de la retraite à 65 ans	38%	39%	35%	39%	37%	37%	38%	37%
* avec prise de la retraite par anticipation à 60 ans	52%	55%	50%	54%	53%	52%	52%	52%

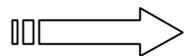


## CONCLUSIONS SUR LA POPULATION ACTIVE DANS LES ZONES D'EMPLOI

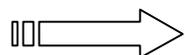
### EN GENERAL :



La répartition des structures d'âges des actifs est globalement similaire entre les zones d'emploi.

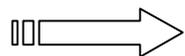


Toutes ces zones d'emploi ont une moyenne d'âge élevée et une population baby-boom importante.

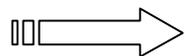


Le remplacement des cohortes 55/64 ans par celles des 20/29 ans se fera de plus en plus difficilement dans les prochaines années, voire deviendra négatif.

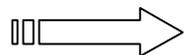
### EN PARTICULIER :



Deux zones affichent un solde démographique positif de leur population active entre 1990 et 1999 : Brive et Limoges, tandis qu'Aubusson, Tulle, Guéret, Bellac, Ussel, Rochechouart sont plus ou moins sinistrées.



Quatre zones d'emploi bénéficient d'une démographie du travail relativement jeune : Ussel de loin la première, Rochechouart, Bellac, Limoges (ces trois dernières faisant partie du département Haute-Vienne) ; Tulle en priorité, Aubusson, Guéret et Brive enregistrent quant à elles un important vieillissement démographique d'actifs (Corrèze et Creuse).



Il est à noter que Rochechouart et Ussel ont doublé leurs pertes démographiques de population active sur la période 1990/99 par rapport à 1982/1990 (situation préoccupante se reproduisant à un niveau différent dans les 5 prochaines années, ainsi qu'avec Bellac).

***LA SITUATION SOCIOPROFESSIONNELLE***  
***DU LIMOUSIN***

Afin d'étudier et de caractériser au mieux la population limousine, nous allons travailler à partir des indicateurs suivants :

- \* l'âge
- \* la formation diplômante
- \* la catégorie socioprofessionnelle

et dégager deux ouvertures :

- ↳ le niveau de formation initial croissant au fil des générations associé au vieillissement de la population active (et de son difficile renouvellement) devraient modifier le remplacement inter-générationnel de métier
- ↳ parallèlement, l'élévation du niveau de formation initial couplé au vieillissement de la population active (et de son difficile renouvellement) devraient également redessiner la ventilation des qualifications professionnelles dans les prochaines décennies.

## I- LE NIVEAU DE FORMATION INITIAL EN LIMOUSIN

### I-1. Données nationales :

Les niveaux de formation reconnus en France sont les suivants :

- niveau VI : scolarité obligatoire
- niveau V bis : CEP, SES
- niveau V : BEPC, CAP, BEP
- niveau IV : baccalauréat (général, technologique, professionnel)
- niveau III : BTS, DUT, DEUG...
- niveaux II/I : à partir de Bac +3

### I-1.a. Comparaisons Limousin/France :

La répartition des élèves et étudiants accueillis durant l'année scolaire 1999/2000 en Limousin et en France se présente de la manière suivante :

Enseignement	Limousin	France	% Limousin/France
premier degré (preélementaire/élémentaire...)	58 776	6 571 743	0,89%
deuxième degré (enseignement secondaire)	55 630	5 659 704	0,98%
enseignement supérieur	20 998	2 125 588	0,98%

### Les résultats dans les formations secondaires et supérieures :

\* Les taux de réussite au baccalauréat pour la session 1999 sont inférieurs en Limousin par rapport à la moyenne nationale :

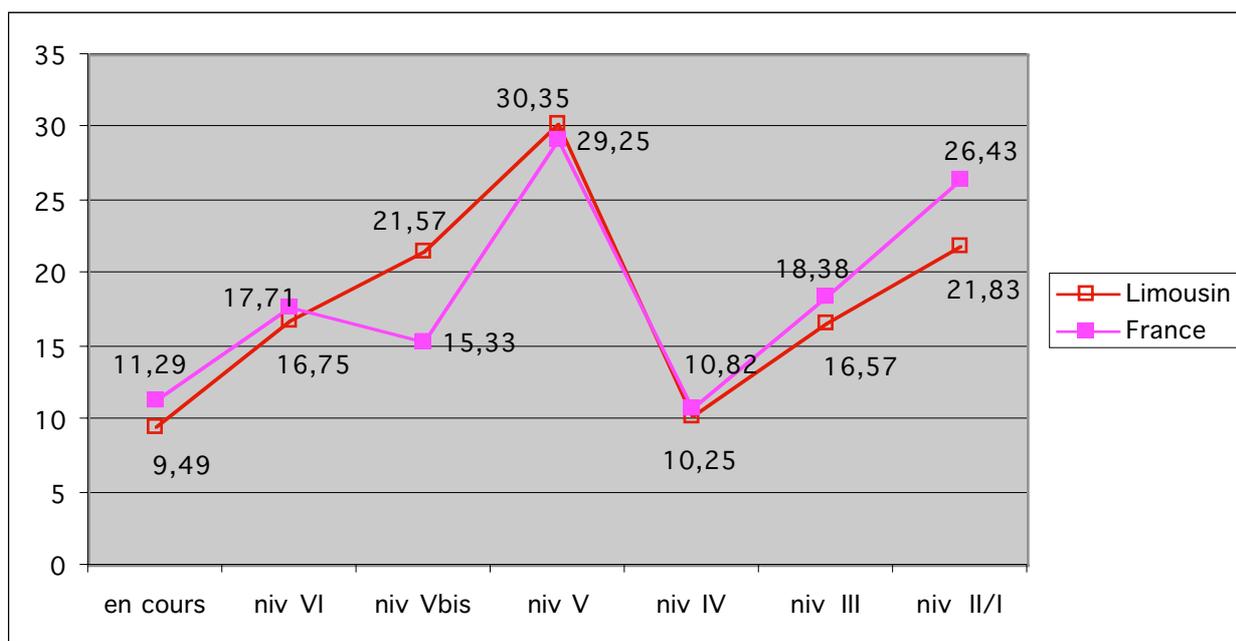
- \* bac général : 76,9 % contre 78,4 % en France
- \* bac technologique : 76,8 % contre 78,5 %
- \* bac professionnel : 80,2 % contre 77,7 % (exception)

↳ **moyenne globale : 77,5 % contre 78,3 %**

Par contre, la proportion d'une génération obtenant le baccalauréat est plus grande en Limousin qu'en France : 68,4 % contre 61,5 % en 1997.

\* La croissance des effectifs de l'enseignement supérieur est plus forte en Limousin qu'en France, passant de 11 126 pour l'année scolaire de 1986/87 à 21 231 en 1997/98. Néanmoins, ils demeurent très inférieurs en nombre par rapport à la moyenne nationale (2,9 % contre 3,6 % en 1997/98).

I-1.b. Répartition des diplômés en 1999 toutes générations en France et Limousin (données Insee 1999 population de 15 ans ou plus selon le diplôme obtenu – cumul des niveaux IV/III/II/I) :



\* plus de 45 % de la population limousine ont arrêté leurs études sans diplôme ou après le CEP ou BEPC (niveaux VI/V bis) contre 40 % en France

\* 23 % possèdent un CAP ou BEP (niveau V) contre 22 % des français

\* 10 % sont détenteurs du baccalauréat (niveau IV) contre près de 11 % en France

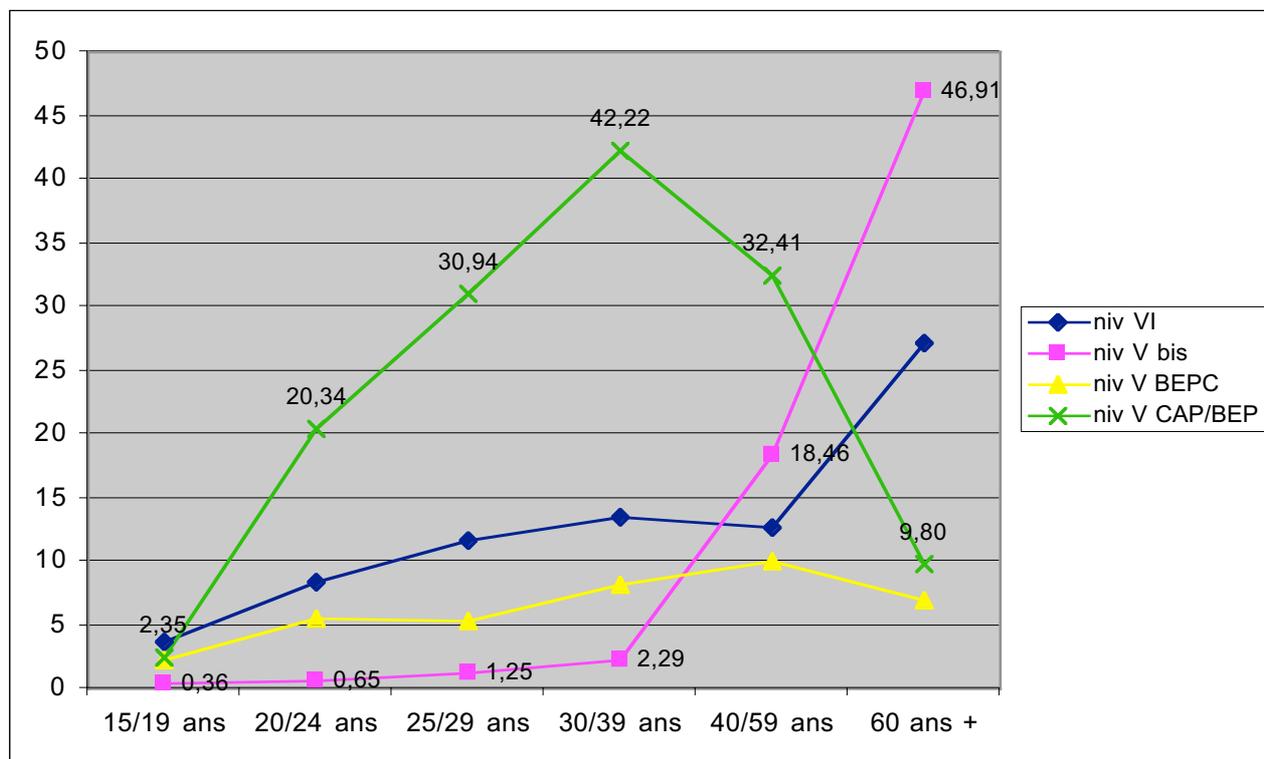
\* 11,5 % ont un niveau supérieur post Bac (niveaux I/II/III) contre 15,6 % des français

Globalement, le niveau de formation national est supérieur à celui enregistré au niveau local.

## I-2. Niveau de formation par structure d'âge en Limousin :

### I-2.a. Repartition globale des diplomes dans la region :

Ventilation des diplômés niveaux VI/V bis/V en fonction des âges (données % 1999 Insee) :



#### Les niveaux VI et V bis :

Les très faibles niveaux tels que les CEP et sans diplôme sont l'apanage des 40/59 ans et 60 ans et plus, correspondant à 40 % et 65 % de leurs populations totales en données cumulees (en France, 42 % des personnes nées en 1940 ont terminé leurs études à l'âge de 14 ans – à partir de 1984 prolongation obligatoire de la scolarité jusqu'à 16 ans).

Les sorties à ces niveaux continuent à régresser avec les nouvelles générations : elles varient pour les 15/24 ans entre 4 et 9 % contre beaucoup plus il y a 20 ans. Leur disparition graduelle est l'un des objectifs fixés dans les lois d'orientation de 1989 et sur l'emploi de 1993.

#### Le niveau V BEPC (ou Brevet des Collèges) :

Ce niveau est validé de manière homogène par toutes les classes d'âge (entre 5 et 10 %), avec néanmoins une faiblesse en une de ses extrémités : certains des 15/19 ans n'ont pas encore terminé leur Premier Cycle de scolarité.

#### Le niveau V CAP/BEP :

Les CAP BEP sont les formations les plus choisies par toutes les tranches d'âge. Ce niveau a la préférence des 25/59 ans, le record étant détenu à 42,22 % par les 30/39 ans.

Le Second Cycle Professionnel se développe beaucoup ces dernières années, même si le Second Cycle Général et Technologique réunit toujours les deux tiers des effectifs des lycées. C'est en Corrèze que la filière professionnelle est la mieux représentée, regroupant près de 35 % des effectifs du second cycle (2 807 élèves sur 8 037 - contre 31 % en Haute-Vienne).

3 193 candidats se sont présentés en 1999 pour la délivrance du Certificat d'Aptitude Professionnelle, 2 922 pour le Brevet d'Etudes Professionnelles, 170 pour les Mentions Complémentaires, avec des taux de réussite respectifs de 78, 75,6, 75,3 %.

Si les sorties définitives au niveau V étaient encore nombreuses jusqu'ici, elles risquent bientôt de décroître sensiblement. Cela tiendra non pas à une moindre fréquentation de ces cursus, mais plutôt à la continuité des études vers des niveaux supérieurs, une fois le diplôme obtenu.

#### Les autres méthodes pédagogiques :

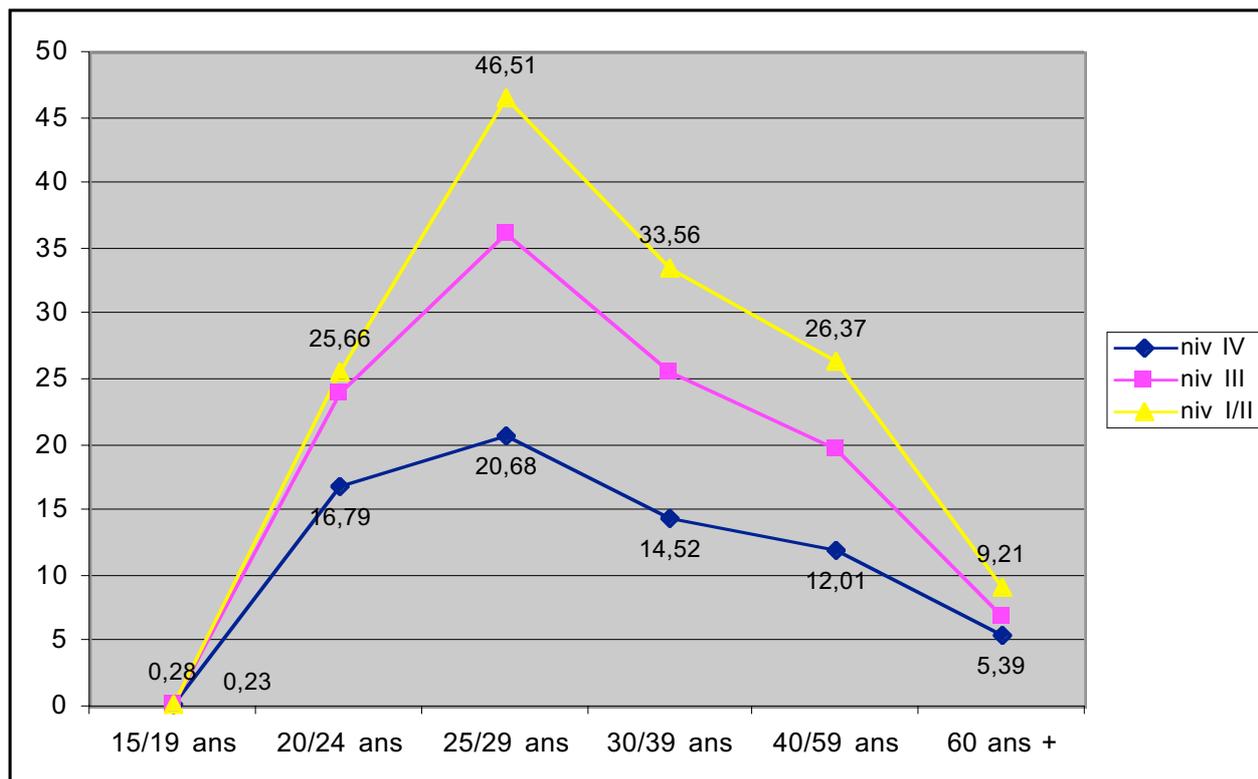
En 1999, l'alternance du niveau V, amenant à l'obtention d'un CAP ou BEP, continue de former l'essentiel des apprentis : 74 % de l'ensemble, dont 81 % pour le CAP.

L'Enseignement Adapté de second cycle concerne 141 enfants scolarisés en Corrèze, lesquels ne fréquentent pas les classes habituelles d'enseignement général ou professionnel.

#### Autres données importantes :

Il est à noter que les effectifs du premier degré (58 776 enfants scolarisés) sont en légère diminution en 1999 par rapport à la rentrée précédente, ce qui confirme la tendance à la baisse amorcée depuis plusieurs années (-10,1 % entre 1986 et 1997). Ce phénomène se traduit actuellement par la fermeture d'écoles, essentiellement en zone rurale.

Ventilation des diplômés d'études supérieures en fonction des âges (cumul des niveaux IV/III/II/I – données % 1999 Insee) :



#### Le niveau IV :

Le baccalauréat est une formation relativement bien suivie par la plupart des classes d'âge (moyenne de 17,33 % entre 20/39 ans), exception faite pour les 60 ans et plus (5 %). La tranche d'âge 25/29 valide à elle seule plus de 20 %.

En 1999, 51 % des jeunes bacheliers sont devenus titulaires d'un baccalauréat général, 28 % d'un bac technologique, 20 % d'un bac professionnel (taux de réussite en augmentation par rapport à 1998 sauf pour la section technologique).

En revanche, le nombre de candidats présentés à la session de juin 2000 diminue par rapport à 1999 (-5 % contre -1,4 % entre 1998/99 alors que les générations 1980/82 sont considérées comme nombreuses en France – 5 383 nouveaux bacheliers sur 6 837 candidats présents aux épreuves).

Les séries générales connaissent une baisse de 10 % du nombre de candidats. La filière technologique enregistre une baisse de ses effectifs en région de l'ordre de 3,6 %. Le baccalauréat professionnel continue d'attirer largement des élèves (+9,2 % - offre de formation élevée en région).

Le baccalauréat en Hôtellerie concerne 52 candidats, soit 0,68 % des effectifs (taux de réussite de 86,5 %) ; la série Sciences et Technologies Industrielles dénombre 657 candidats, soit 8,5 % des présents (taux de réussite de 74,6 %).

Le pourcentage des bacheliers de 1985 à 1995 a doublé en France, passant de 34 à 68 % (l'academie de Limoges occupant la 3<sup>ème</sup> place en France en terme de proportion de bacheliers en 1999). Il ne progresse plus depuis. L'objectif des "80 % au bac" n'a pas été atteint et ne devrait pas l'être dans le futur proche.

#### Le niveau III :

L'enseignement supérieur, post Bac, a une forte évolution, tout âge confondu. Ce sont les tranches d'âge 25/39 ans qui sont les plus diplômées de l'enseignement supérieur au détriment des tranches seniors, le record étant détenu par les 25/29 ans (15,6 %).

Le développement des filières courtes (IUT, BTS...) marque le pas en produisant de nombreux diplômes à bac +2 (triplement des effectifs en 10 ans dans les sections de techniciens supérieurs en France). Mais ces nouveaux diplômés ne s'arrêtent pas toujours à ce niveau, une grande proportion d'entre eux prolongeant désormais leur formation au-delà, vers la licence, la maîtrise ou les écoles d'ingénieurs, par exemple.

#### Le niveau II/I :

Ce sont les 25/29 ans qui sont les plus importants en nombre à ce niveau supérieur, représentant plus de 10 % de leurs effectifs.

Les sorties diplômées de cette formation initiale progressent de manière significative : les étudiants connaissent une plus grande réussite qu'auparavant dans le troisième cycle et plus. Pourtant, compte tenu du tassement d'élèves et d'étudiants en amont, cette évolution restera probablement quantitativement modérée dans les prochaines années.

#### Les cycles universitaires niveau III/II/I :

Les entrées diminuent, comme l'an passé, en premier cycle (-3 %) mais progressent en second et troisième cycles (+2,6 et +5,3 %), ces derniers représentant à eux deux 45,7 % du total des effectifs au 15/01/2001 contre 40,5 % en 1997.

L'âge moyen des étudiants est de 23 ans (âge médian : 21,5 ans). Les classes d'âge de 18/22 ans tendent à diminuer à l'avantage des 23/27 ans et des plus de 28 ans (-321 individus contre +204 et +90).

#### Les méthodes pédagogiques :

##### *La formation universitaire :*

L'université de Limoges compte 13 773 étudiants au 15/01/2001, soit 2/3 des inscriptions dans l'enseignement supérieur (données Université Limoges - chiffre proche de l'année précédente avec -0,2 %).

La filière la plus prise est celle des Lettres, Langues et Sciences Humaines, qui rassemble 3 660 étudiants, soit 27 % des effectifs totaux. La filière scientifique en regroupe 3 200. Les filières juridiques, médicales, économiques, comptabilisent 1 700, 1 500, et 1000 personnes approximativement.

Toutefois, les étudiants privilégient de plus en plus les formations techniques. L'ENSIL (école d'ingénieurs), l'IUP et l'IUT augmentent respectivement leurs effectifs de 17, 4, 6 %. Les Facultés des Sciences, des Lettres et Sciences Humaines enregistrent des résultats stables.

Les Facultés de Droit et Sciences Économiques perdent des effectifs, de l'ordre de 10%.

93,5 % des étudiants sont inscrits dans les UFR, écoles et instituts, implantés à Limoges, les 6,5 % restants suivant leurs études dans les sites délocalisés de Corrèze (4,4 % Brive ; 0,5 % Tulle ; 1,6 % Egletons).

##### *La formation post baccalauréat non universitaire :*

La contribution des lycées est loin d'être négligeable dans la région du Limousin : les écoles d'ingénieurs, de commerce et gestion, les classes préparatoires, les sections de techniciens supérieurs et autres, forment conjointement 6 170 jeunes pour l'année 1999/2000.

*La formation par alternance :*

L'acquisition de diplômes de niveau IV (brevet et bac professionnels), par le biais de la formation en alternance, évolue ces dernières années. Sur 803 élèves, 330 préparent un bac professionnel (40 % des effectifs), 434 un brevet professionnel (54 %), 9 un brevet de technicien ou des mentions complémentaires.

Moins de 3 % préparent un diplôme niveau III/II/I par le biais de la formation en alternance (104 apprentis en 1999). C'est la Corrèze qui compte le plus grand nombre d'établissements pour former les apprentis (11 contre 9 en Haute-Vienne et 5 en Creuse), mais c'est la Haute-Vienne qui forme la moitié des apprentis (50 % contre 41 % pour la Corrèze – tous niveaux).

*La formation d'apprentis assurée par le Centre de Formation d'Apprentis de l'Enseignement Supérieur de la Région Limousin) :*

Les apprentis du supérieur sont principalement inscrits en SUP-REHA (bâtiment), CS2I (informatique), ECD (commerce), DECF (comptabilité), résident en Haute-Vienne pour 51 % contre 39 % hors région, et sont âgés de 21/24 ans pour 78 % d'entre eux (17 % ont 25/26 ans).

Caractéristiques de la population étudiante universitaire :

*Elle est migrante :*

La Haute-Vienne fournit 43,8 % du contingent d'étudiants sur la région, tous cycles confondus ; néanmoins, 32 % des étudiants inscrits à l'université ne sont pas d'origine limousine (progression de +4,1 % en un an des départements limitrophes, forte baisse enregistrées en Haute-Vienne (-5,1 %) et en Creuse (-4,8 %)).

*Elle est aussi étrangère :*

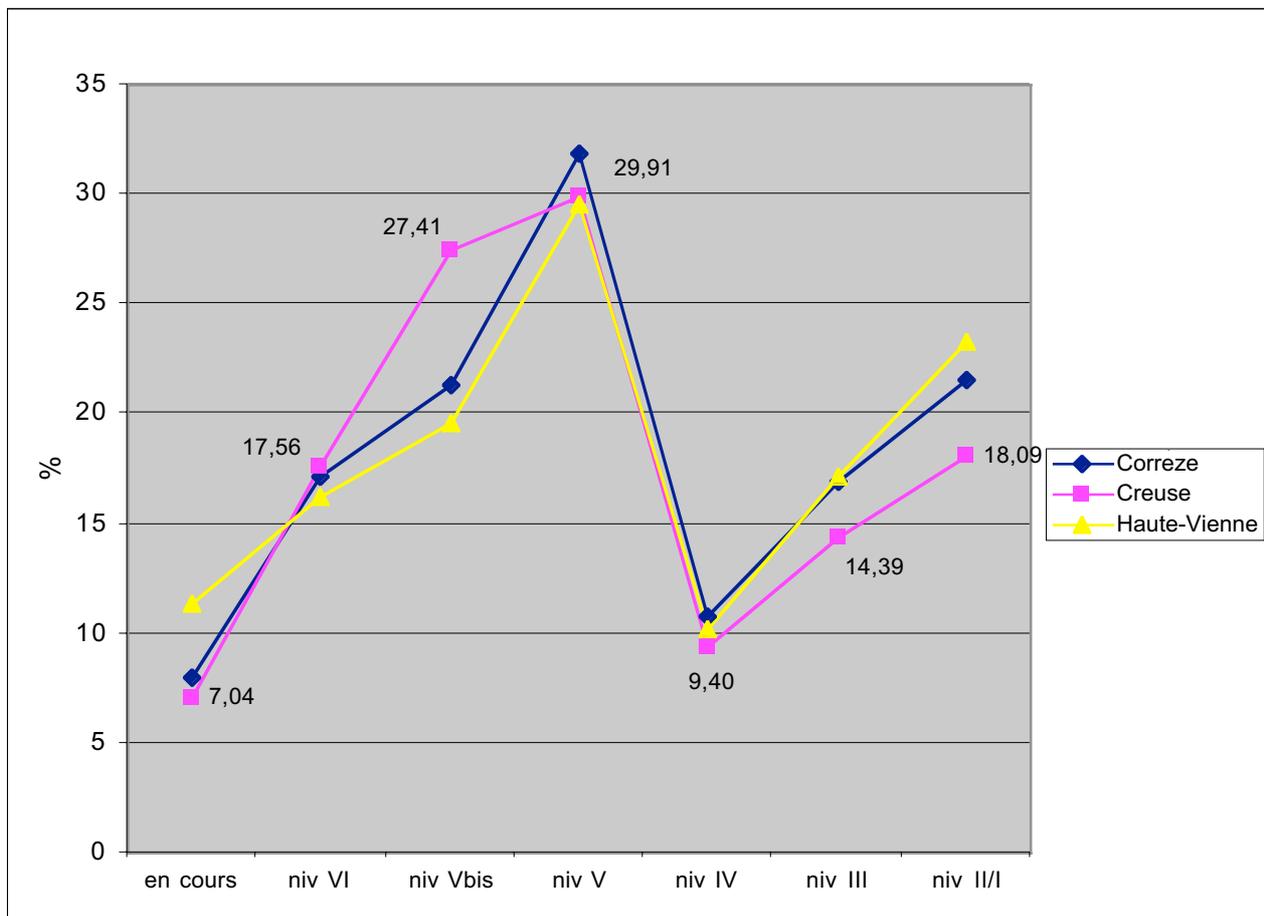
Les étudiants étrangers représentent un peu plus de 6 % des effectifs à un rythme de croissance de 6 % annuels (origine africaine à 57 % et européenne à 22 %) et sont principalement inscrits en troisième cycle (16,2 % des effectifs contre 5 % en premier et second cycles). Ces pourcentages sont importants au regard de la population étrangère limousine résidant en Limousin.

*Elle se conjugue au féminin :*

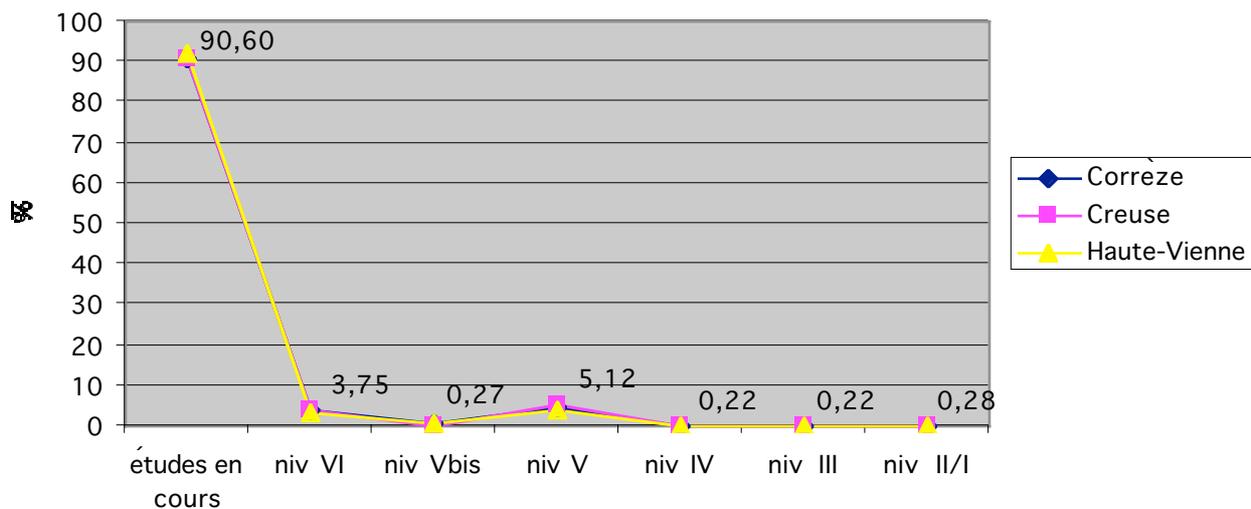
Les étudiantes sont majoritaires à l'université de Limoges avec 52,6 %, pourcentage néanmoins en baisse par rapport à l'an dernier (elles constituent 74 % des effectifs de l'Institut Universitaire Professionnalisé) ; si elles sont plus nombreuses que les hommes en premier et second cycle, elles sont minoritaires en troisième cycle.



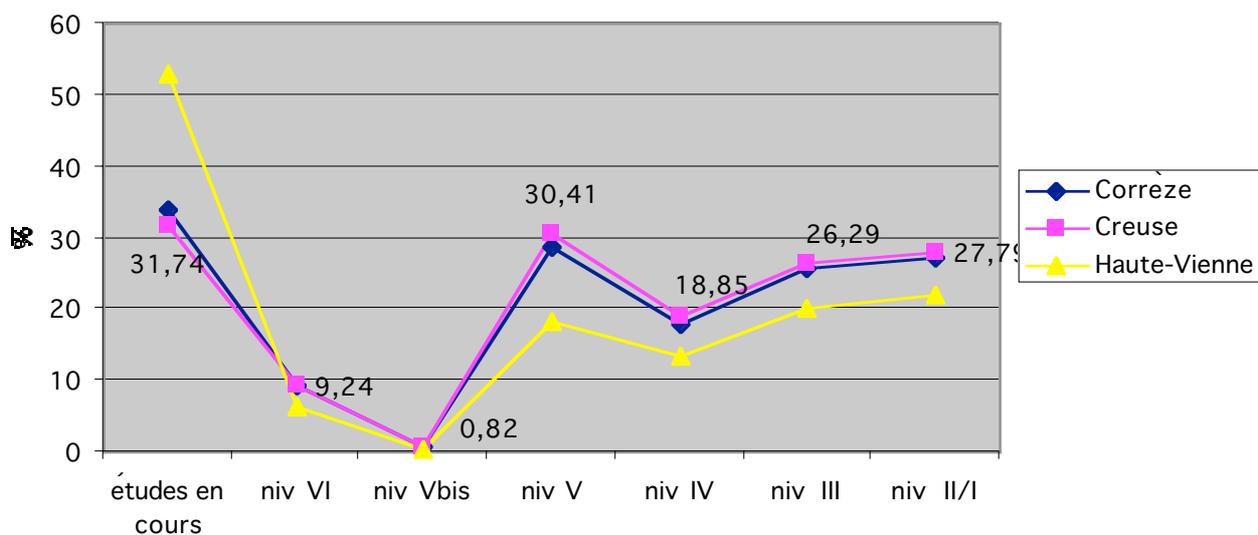
I-2.b. Répartition des diplômés dans les départements du Limousin (données % Insee 1999 – cumul des niveaux IV/III/II/I) :



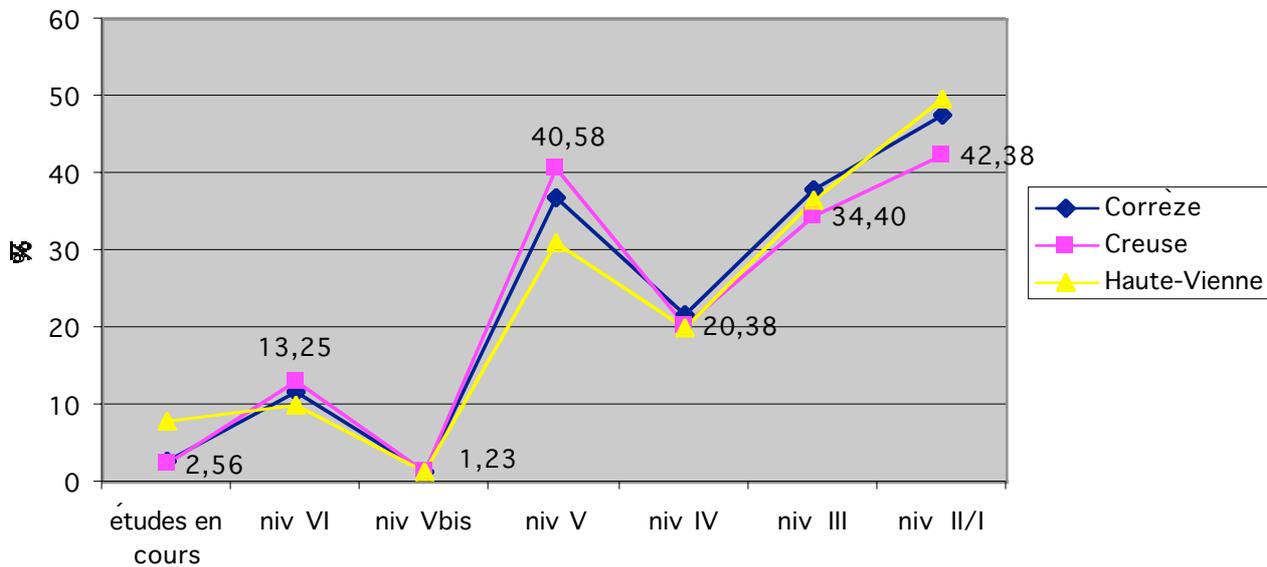
chez les 15/19 ans

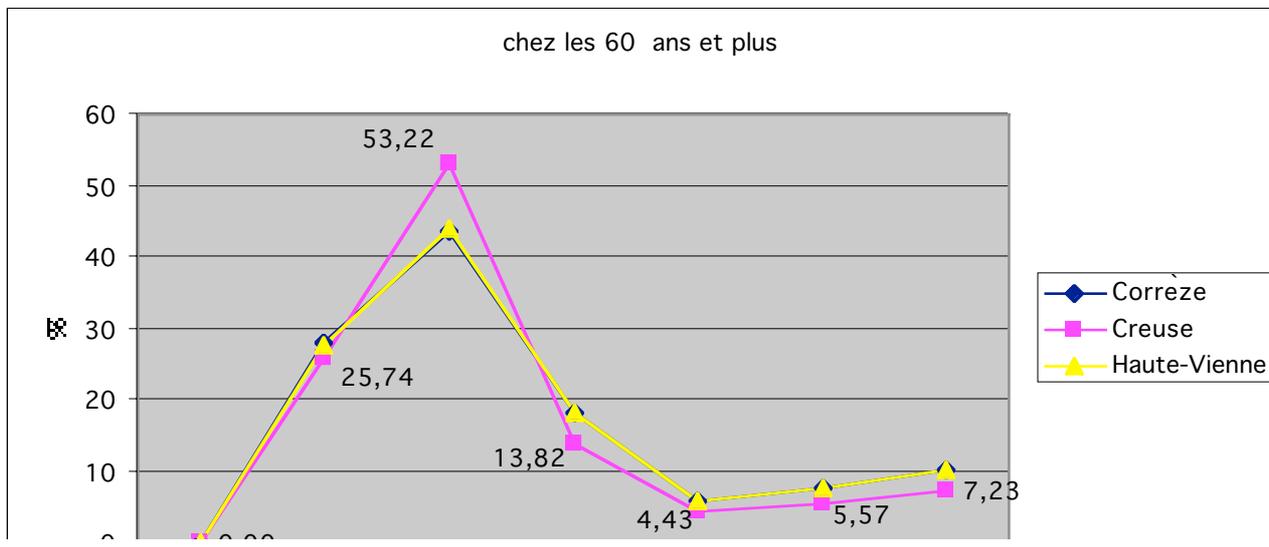
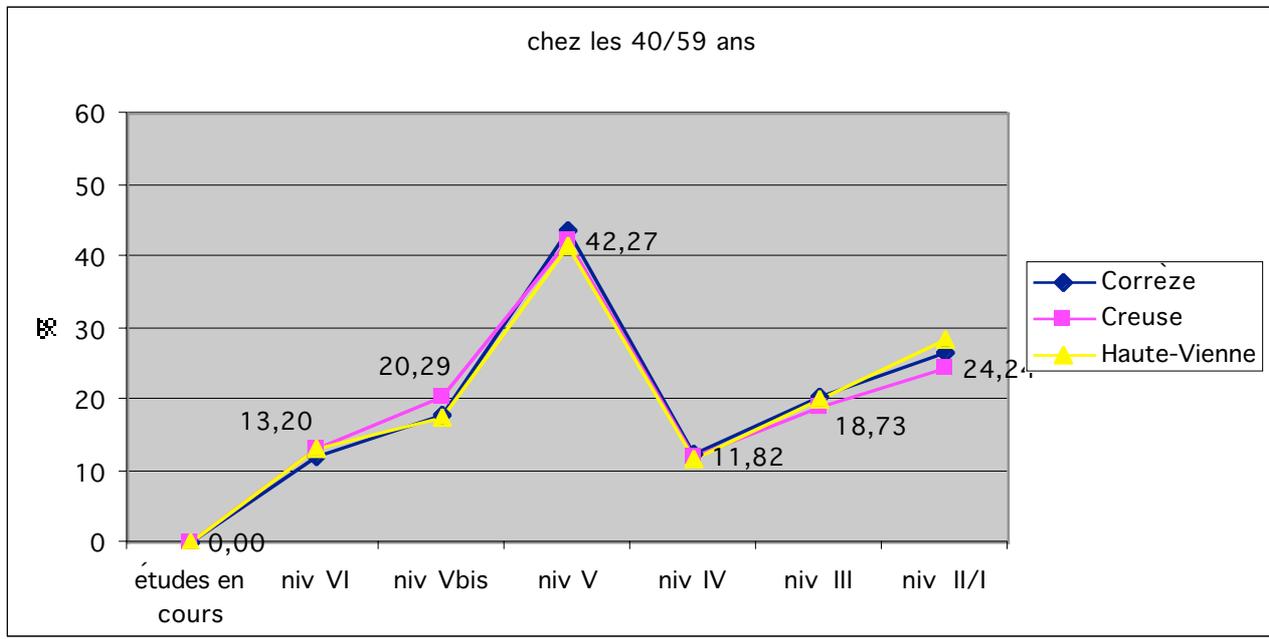
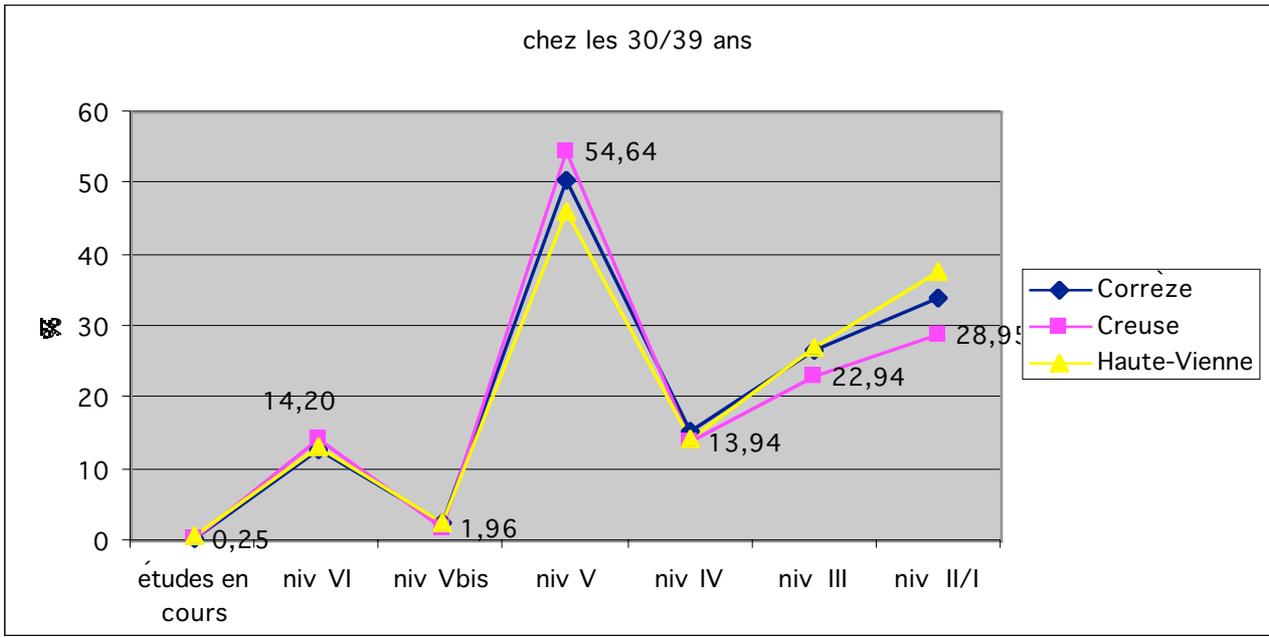


chez les 20/24 ans



chez les 25/29 ans

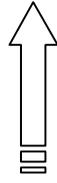




RESULTAT LIMOUSIN		RESULTAT DEPARTEMENTAL LIMOUSIN		
(par ordre décroissant)		CORREZE	CREUSE	HAUTE-VIENNE
15/19 ans	* plus de 90 % des jeunes sont encore scolarisés			92% (taux le plus haut)
	* plus de 30 % sont étudiants			53 % (taux le plus conséquent)
20/24 ans	* les niveaux V/CAP BEP et IV sont privilégiés (23 et 18 %)			14 et 13 % (taux les plus bas)
	* puis les niveaux VI et III (globalement 6/9 % et 7 %)			
		les faibles niveaux (VI/Vbis/VBEPC) représentent 16 % du total		
	* +/- 30 % valident le V/CAP BEP		taux le plus haut : 35 %	26 % (taux le plus faible)
	* 20 % le niveau IV			
25/29 ans	* 15 % le niveau III			13,5 % (taux le plus bas)
	* plus de 10 % pour le niveau VI		taux le plus haut : 13 %	
			taux les plus bas : IV/III/II/I	13 % aux III (taux le plus haut)
	* +/- 40 % obtiennent le niveau V/CAP BEP		taux le plus haut : 46 %	38 % (taux le plus bas)
30/39 ans	* 14 % le niveau IV	taux le plus haut : 15 %		
	* 13 % le niveau VI		taux le plus haut : 14 %	
			faiblesse des taux III/II/I	13 % au III (taux le plus haut)
				10 % aux III (taux le plus haut)
	* 32 % sont titulaires du niveau V/CAP BEP	taux le plus haut : 33,6 %		
40/59 ans	* 17 % du niveau Vbis		taux le plus haut : 20 %	
	* 12 % des niveaux VI et IV	taux le plus haut IV : 12,5 %	taux le plus haut VI : 13 %	
	* 10 % du niveau V/BEPC			
			faiblesse des taux III/II/I	taux maximums III/II/I : plus de 8 %
60 ans	* +/- 46 % sont détenteurs du niveau Vbis	taux les plus bas : 43 %	taux le plus haut : 53 %	
	* 25 % du niveau VI	taux le plus haut : 28 %		
et plus	* 10 % du niveau V/CAP BEP		taux le plus bas : 8 %	
	* 6 % du niveau V/BEPC			
	* 5 % du niveau IV		faiblesse des taux III/II/I	

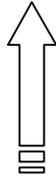
## CONCLUSIONS SUR LE NIVEAU DE FORMATION INITIAL EN REGION DU LIMOUSIN

EN GENERAL :



Le niveau scolaire augmente au gré des générations :

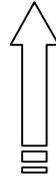
- \* Les niveaux VI et Vbis pour les 60 ans et plus
- \* Les niveaux Vbis et V BEPC –CAP BEP pour les 40/59ans
- \* Les niveaux V CAP BEP pour les 30/39 ans, et dans une moindre mesure les niveaux supérieurs (fortes disparités entre ces niveaux toutefois)
- \* Les niveaux supérieurs ou égaux au niveau V CAP BEP (IV/III/II) pour les 25/29 ans (plus ou moins lissage des niveaux).



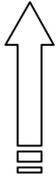
L'élévation du niveau scolaire en Limousin commence avec les 40/59 ans et évolue durablement avec les 30/39 ans (les générations 1940/1969 - tous niveaux confondus). L'allongement des études correspond à des hausses massives de moyens utilisées par les pouvoirs publics, en général (démocratisation de l'accès en classe de 6ème dans les années 70 et de l'accès aux seconds cycles de l'enseignement secondaire en supprimant le palier d'orientation de fin de 5ème entre 1985 et 1994) permettant à la majeure partie des élèves d'atteindre la classe de 3ème et le second cycle long (bac) ou court (BEP).



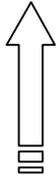
Ces actions gouvernementales concernent les jeunes gens nés entre 1958 et 1979, plus exactement ceux correspondant à la frange des 30/41 ans en 1999, tranches d'âges que l'on retrouve bien en Limousin.



Le niveau de formation initial, plus élevé qu'auparavant, retarde l'entrée des jeunes dans la vie active : c'est flagrant chez les 15/19 ans et très marqué chez les 20/24 ans, quel que soit le département (La Haute-Vienne detenant naturellement les records d'élèves et d'étudiants scolarisés de 15 à 29 ans). Plus précisément, si le taux de scolarisation a beaucoup progressé au-delà de 16 ans, il tend à diminuer entre 17 et 22 ans et augmente aux âges plus élevés (présence plus assidue au troisième cycle universitaire notamment).



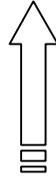
La faiblesse du taux de natalité induit une tendance à la baisse des effectifs scolarisés depuis plusieurs années : elle se constate en 1999 dans le premier degré, dans le second degré en classe terminale, au premier cycle universitaire.



De plus, certains jeunes étudiants quittent le Limousin pour continuer leurs études (ou trouver un emploi) : la plupart d'entre eux sont diplômés de l'enseignement supérieur (c'est "la fuite des cerveaux" en quelque sorte, ces cerveaux étant féminins dans 60 % des cas).

## CONCLUSIONS SUR LE NIVEAU DE FORMATION INITIAL EN REGION DU LIMOUSIN

### EN PARTICULIER :



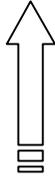
Le niveau de formation initial est géographique : les personnes sont nettement moins diplômées en Creuse que dans les deux autres départements, tout âge confondu : la Creuse est la plus diplômée en niveaux VI/Vbis/V CAP BEP, la Corrèze en niveaux V BEPC et IV, la Haute-Vienne en niveaux post bac (il semblerait que ces disparités entre départements perdurent chez les nouvelles générations - l'écart de niveaux III/II/I entre la Creuse et la Haute-Vienne varie entre 35 et 62 % pour les 25/60 ans et de 11 à 24 % entre la Corrèze et la Haute-Vienne)



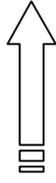
Le niveau de formation initial est sexué : les femmes sont en général plus présentes aux niveaux IV et III tandis que les hommes sont plus établis aux niveaux II et I. Elles valident plus facilement le niveau V/BEPC, ayant de meilleures performances scolaires dans les premier et second cycles que les garçons. Elles sont majoritairement diplômées en niveau Vbis puis en niveau V/CAP BEP (les hommes l'étant inversement proportionnellement) : à l'issue de la classe de 3ème, moins d'un quart des filles s'orientent vers un BEP ou un CAP contre plus d'un tiers des garçons ; elles sont plus nombreuses à poursuivre dans l'enseignement général, les garçons quant à eux préférant l'enseignement technologique et scientifique.

Dans les nouvelles générations (20/39 ans), quel que soit le département, la tendance est inversée à partir du baccalauréat : les filles sont plus diplômées que les garçons aux niveaux IV, III, II/I (par ex : 60 % de bacheliers contre 50 % de bacheliers en Corrèze), et sont plus nombreuses à poursuivre leurs études entre 15 et 25 ans (moyenne de 93,72 % de filles étudiantes entre 15/19 ans contre 88,70 % de garçons du même âge). Desormais, les jeunes femmes ont une formation meilleure que les jeunes gens.

La formation initiale privilégiée par les élèves et étudiants devient de plus en plus professionnalisée. Si les formations généralistes sont toujours relativement bien suivies, elles perdent cependant depuis quelques années un peu de leur hégémonie. Dans l'enseignement secondaire, les formations professionnelles se développent de plus en plus. Dans l'enseignement supérieur, les écoles de commerce et d'ingénieurs augmentent leur nombre d'étudiants tandis que les effectifs de l'université commencent à fléchir. L'allongement de la scolarité et le choix de la formation sont liés à l'étroitesse du marché du travail.



Il y a plus d'établissements scolaires (en rapport avec le nombre d'élèves inscrits) en Creuse qu'en Corrèze et Haute-Vienne.



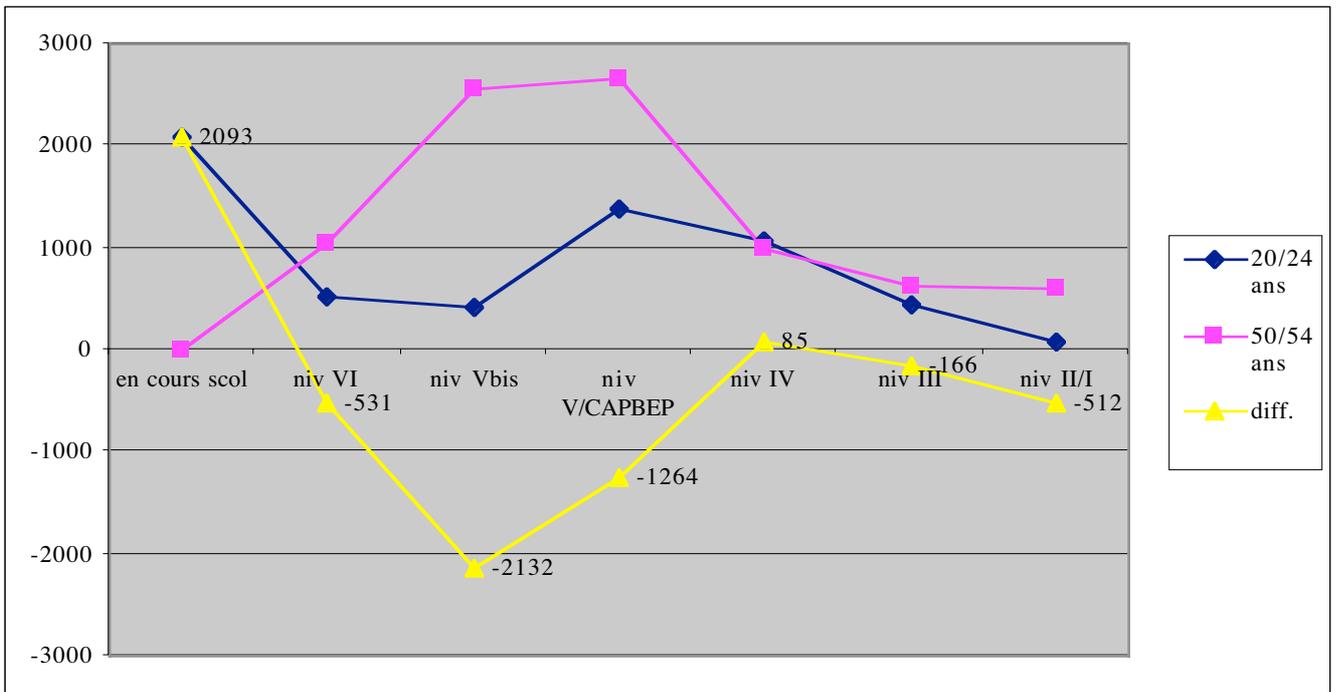
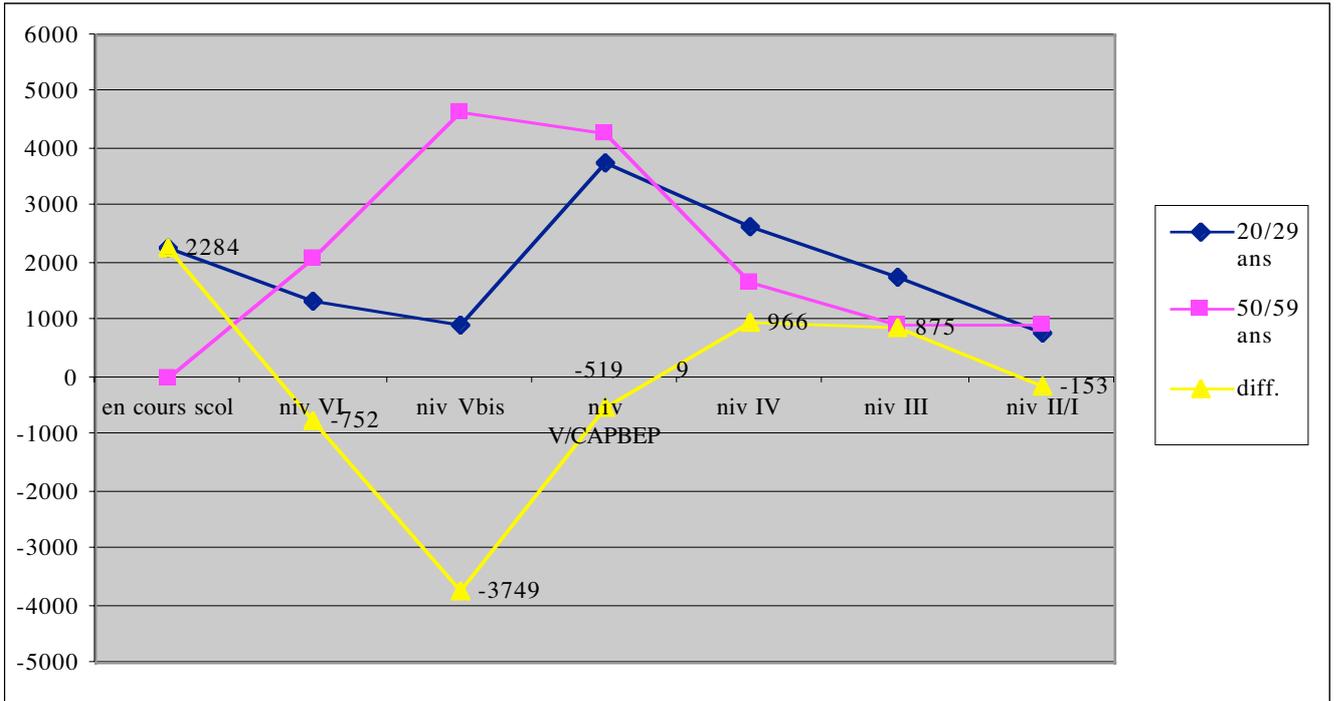
Même s'il existe des établissements de l'enseignement supérieur dans les trois départements, ils sont en majorité, université comprise, situés en Haute-Vienne et ses sites délocalisés, en Corrèze (l'offre scolaire territoriale diminuant avec la spécialisation des études pouvant être sources d'inégalité éducative). Les étudiants originaires de Guéret inscrits à l'université de Limoges sont au nombre de 173 pour l'année 2000 ; ils représentent 1,2 % de l'effectif total contre 4,4 % pour les Tulliens et Brivois - baisse d'inscription chez les étudiants creusois de l'ordre de 33 % par rapport à 1999).  
(rappelons que la Creuse regroupe 13 % et la Corrèze 28 % des effectifs étudiants en Limousin sur un total de 58 197 inscrits en 1999)

I-3. Niveau de formation dans les zones d'emploi du Limousin :

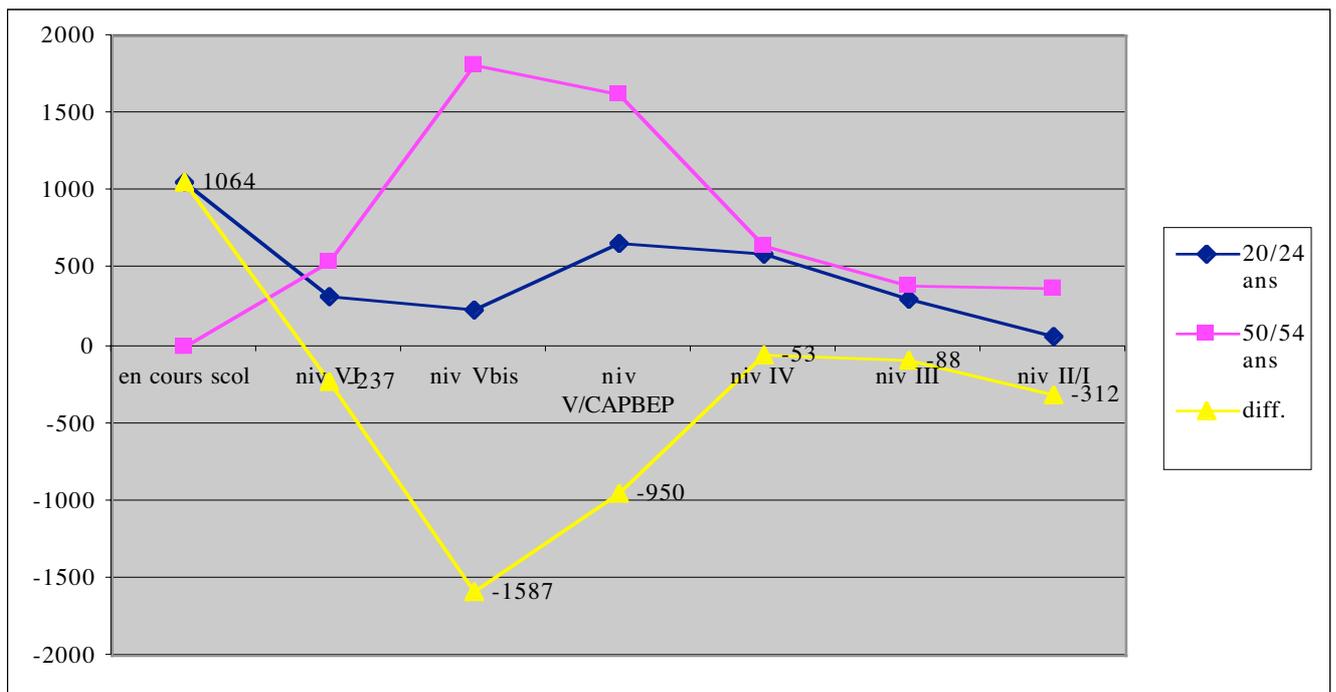
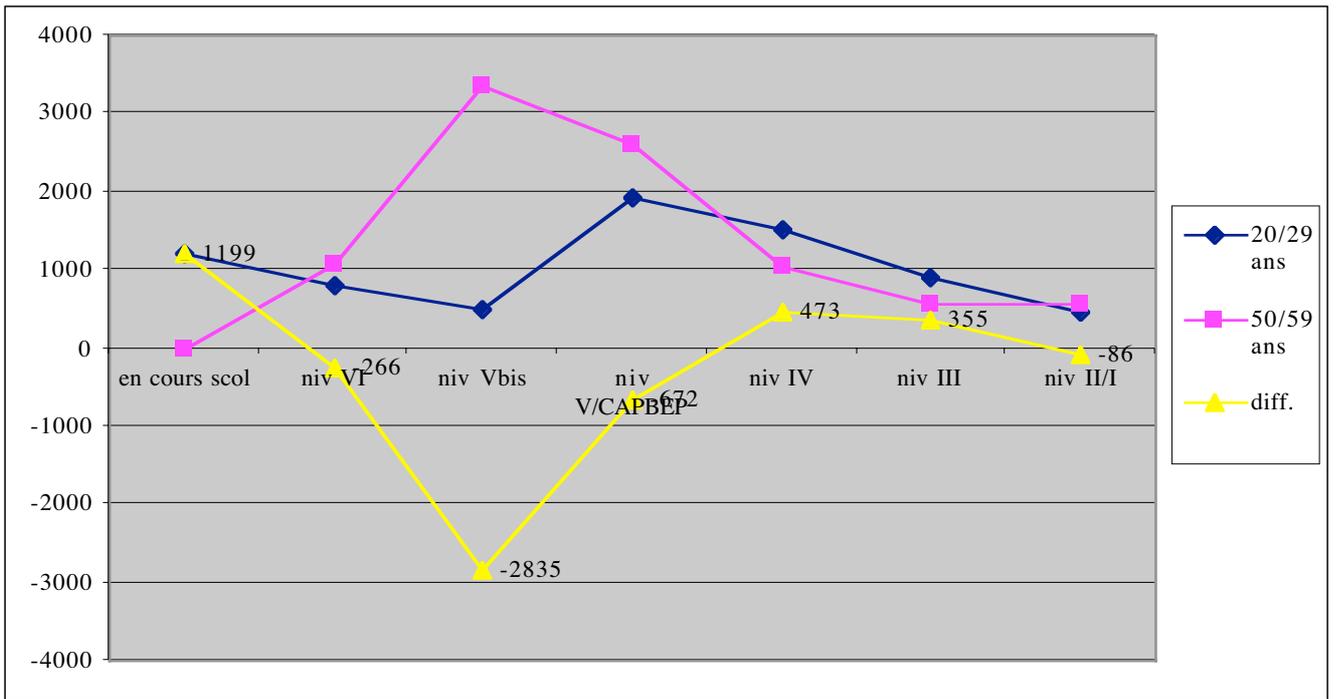
I-3.a. Remplacement inter-générationnel de formation (cumul des niveaux IV/III/II/I – données % 1999 Insee) :

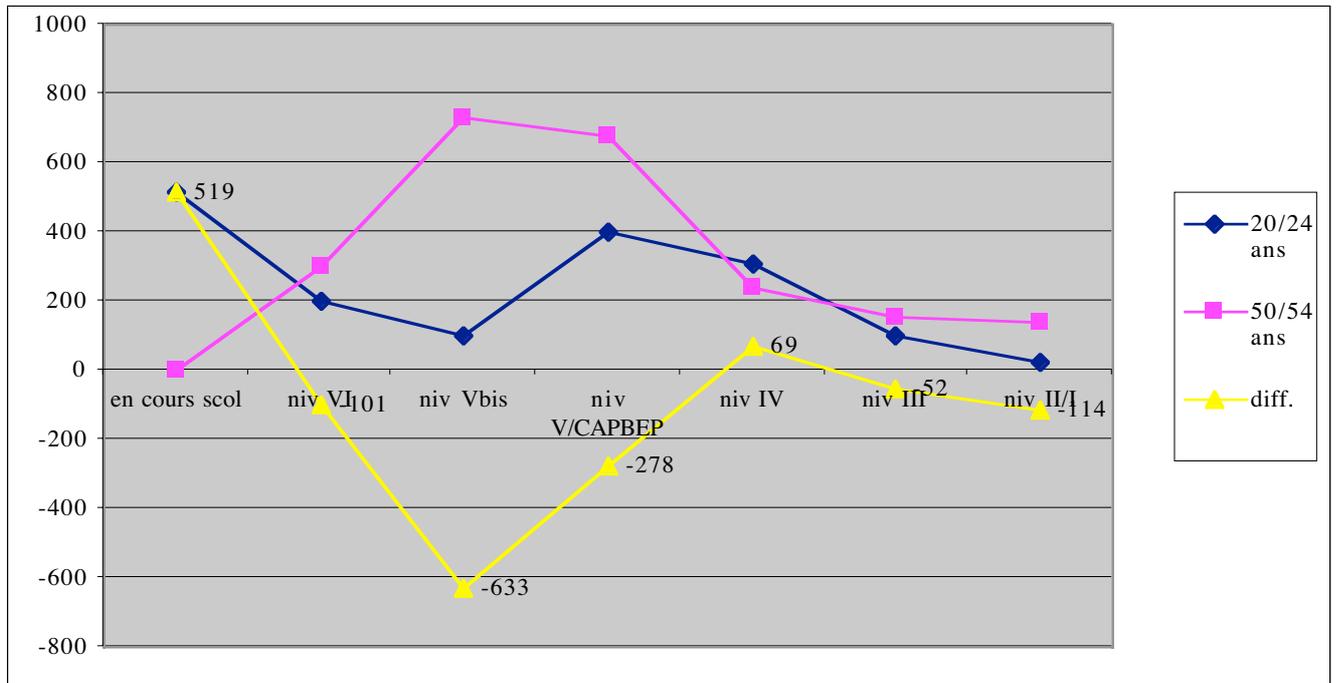
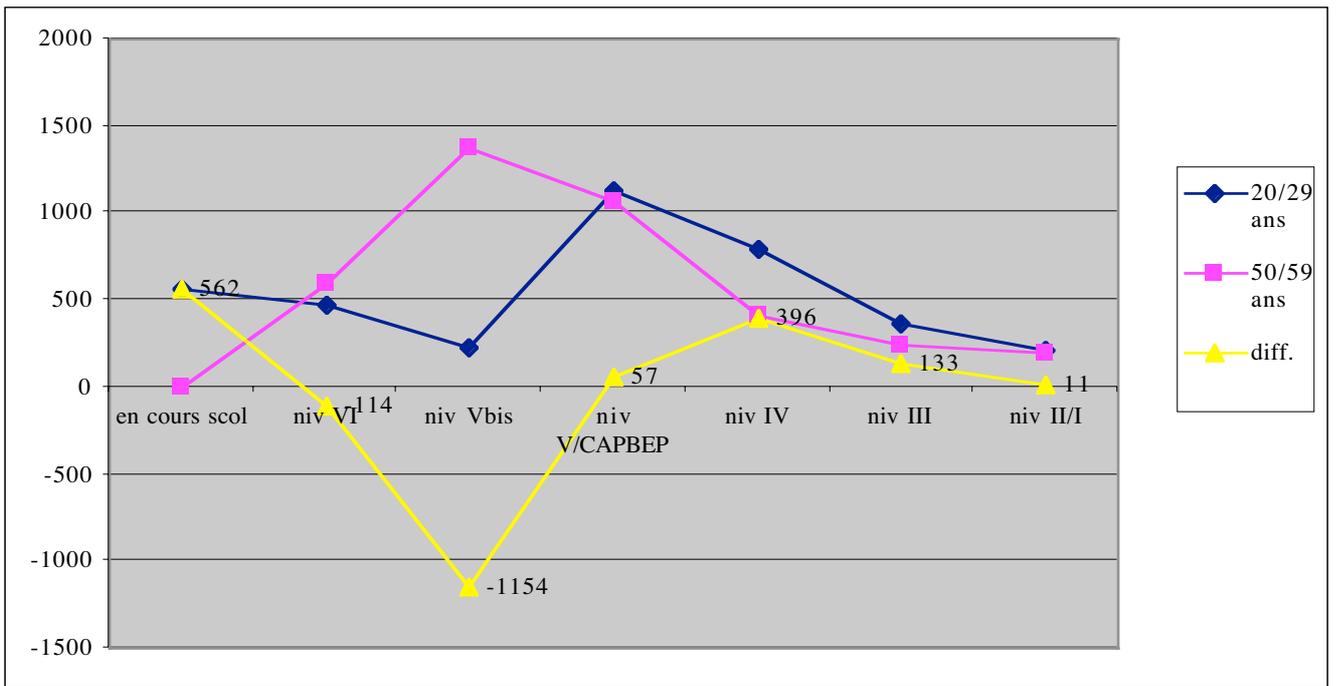
graphiques ci-après

# BRIVE



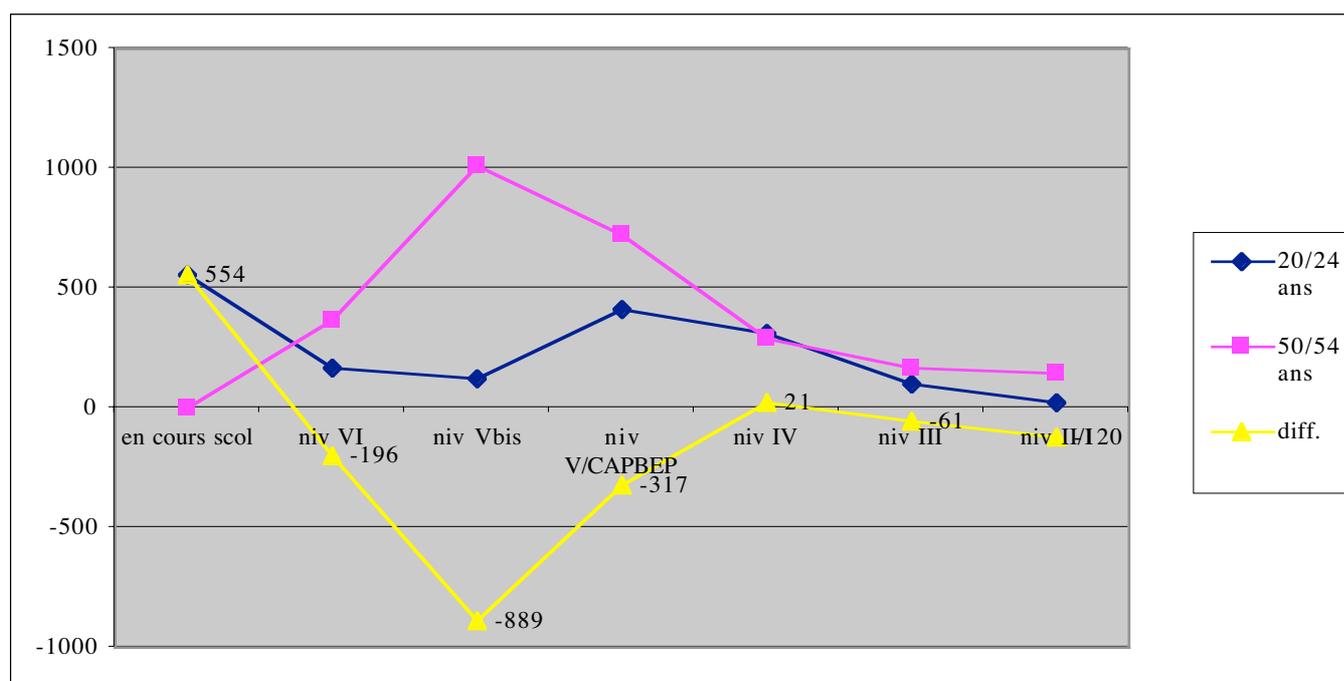
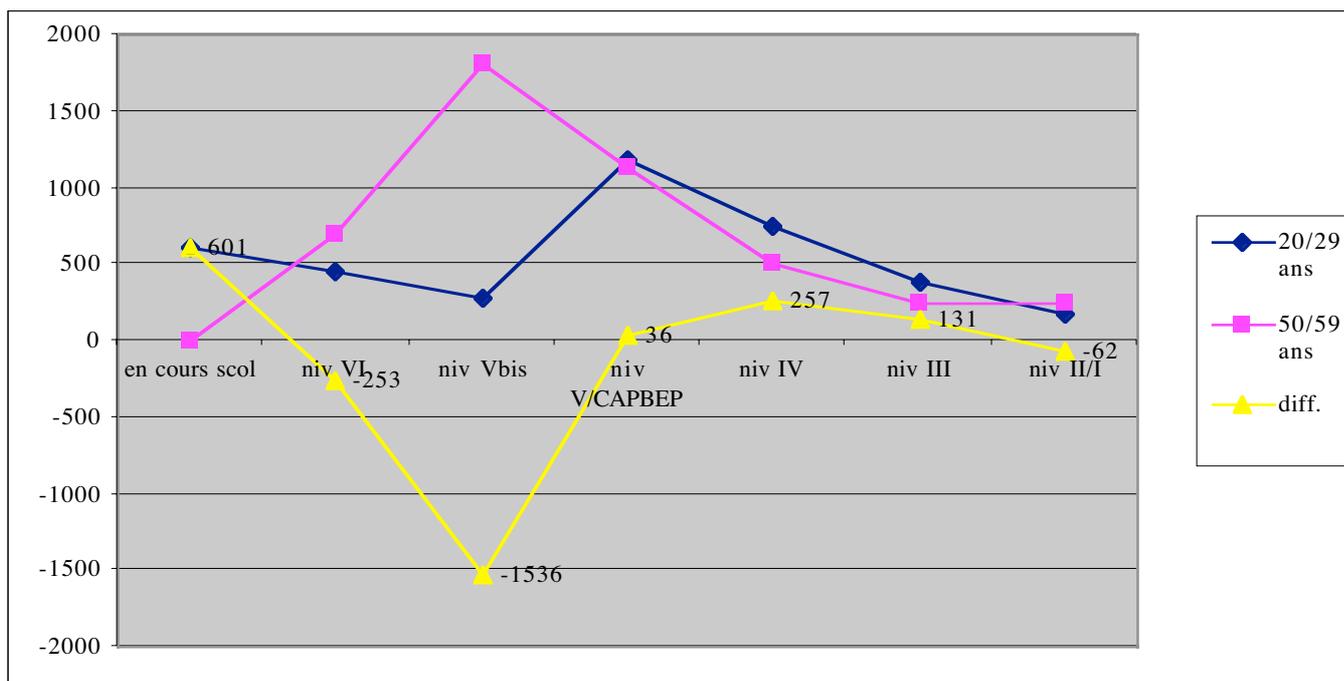
# TULLE



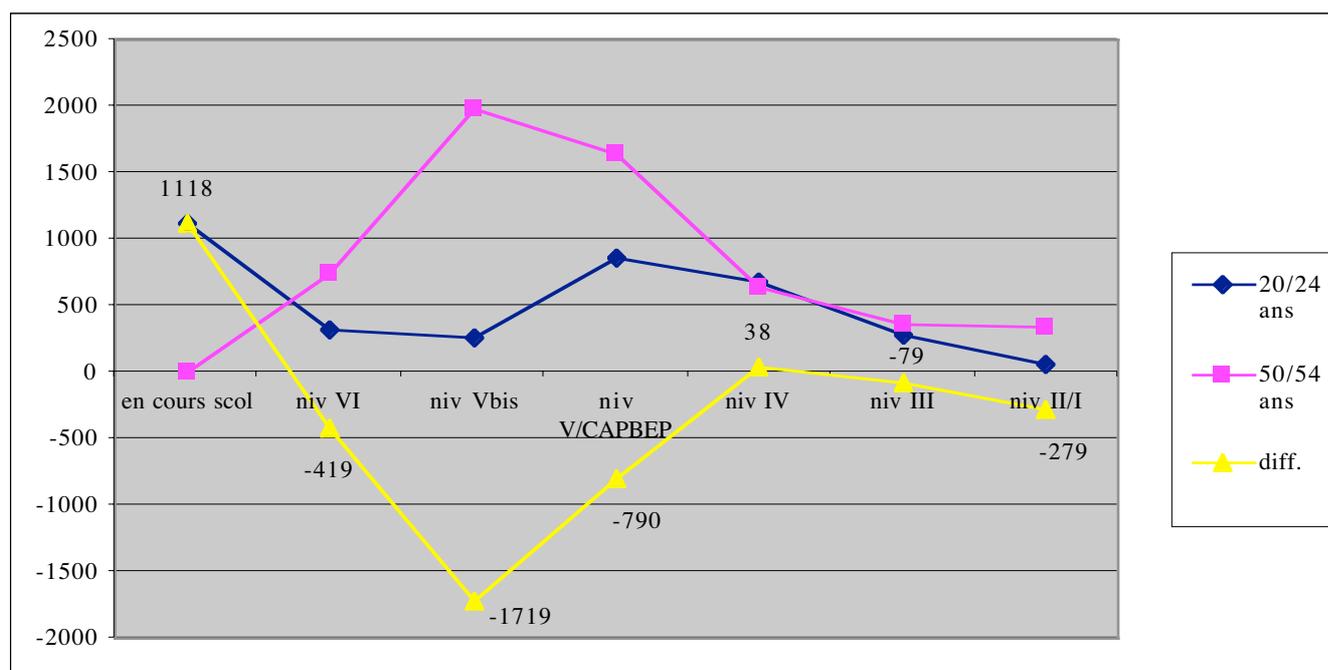
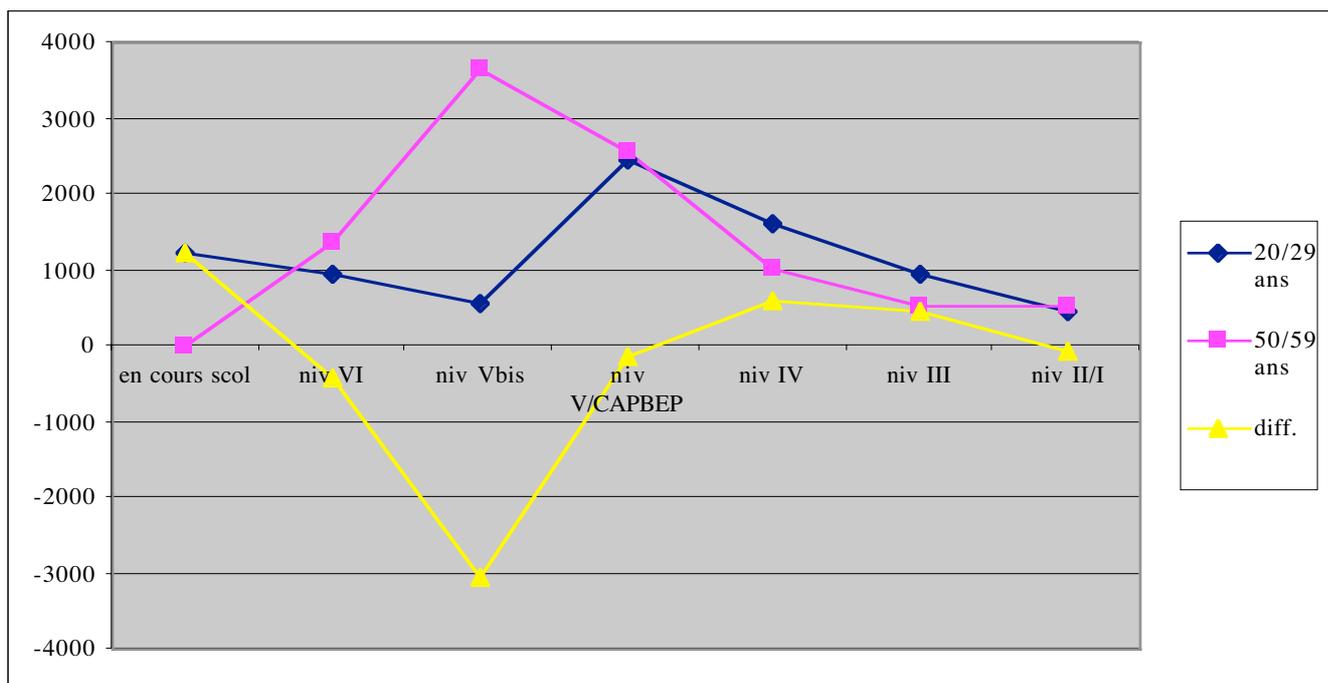


USSEL

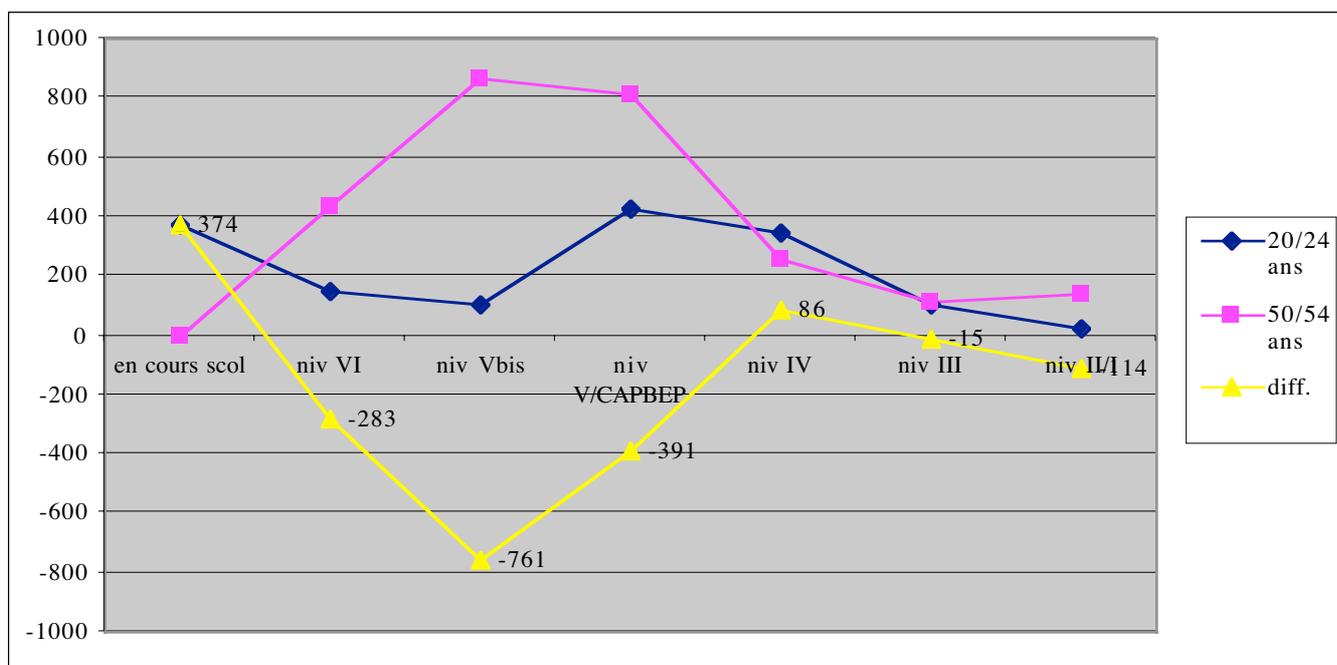
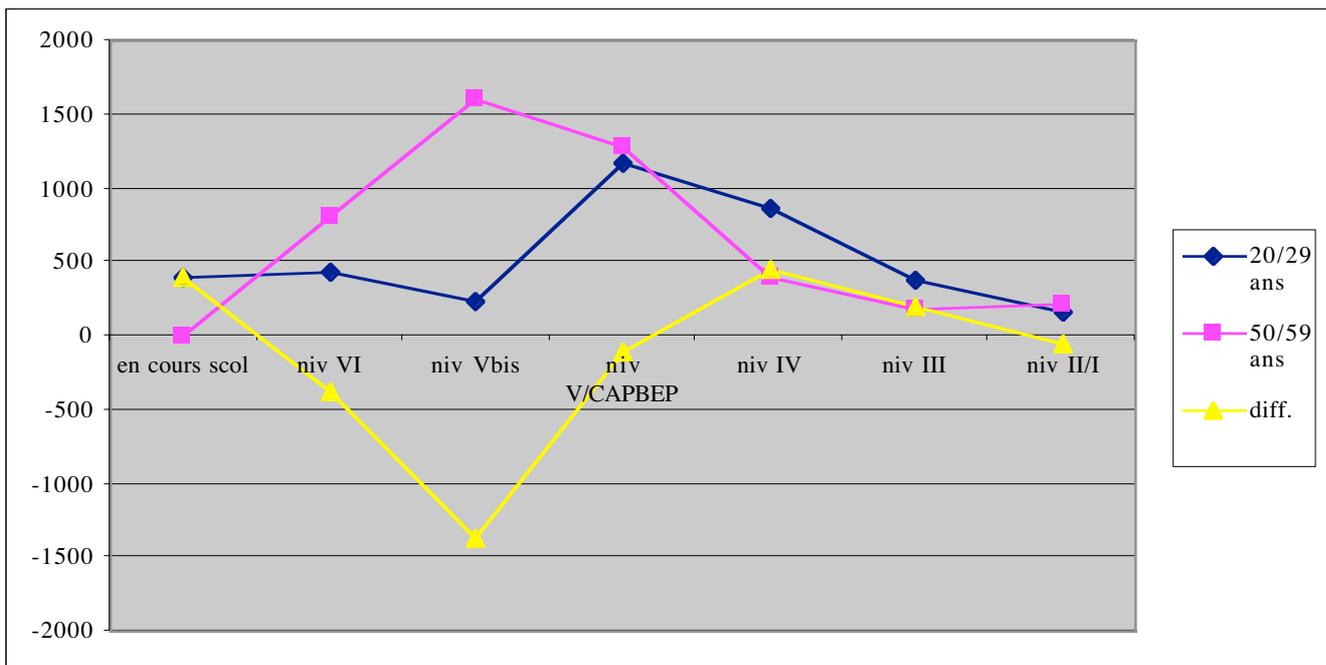
# AUBUSSON



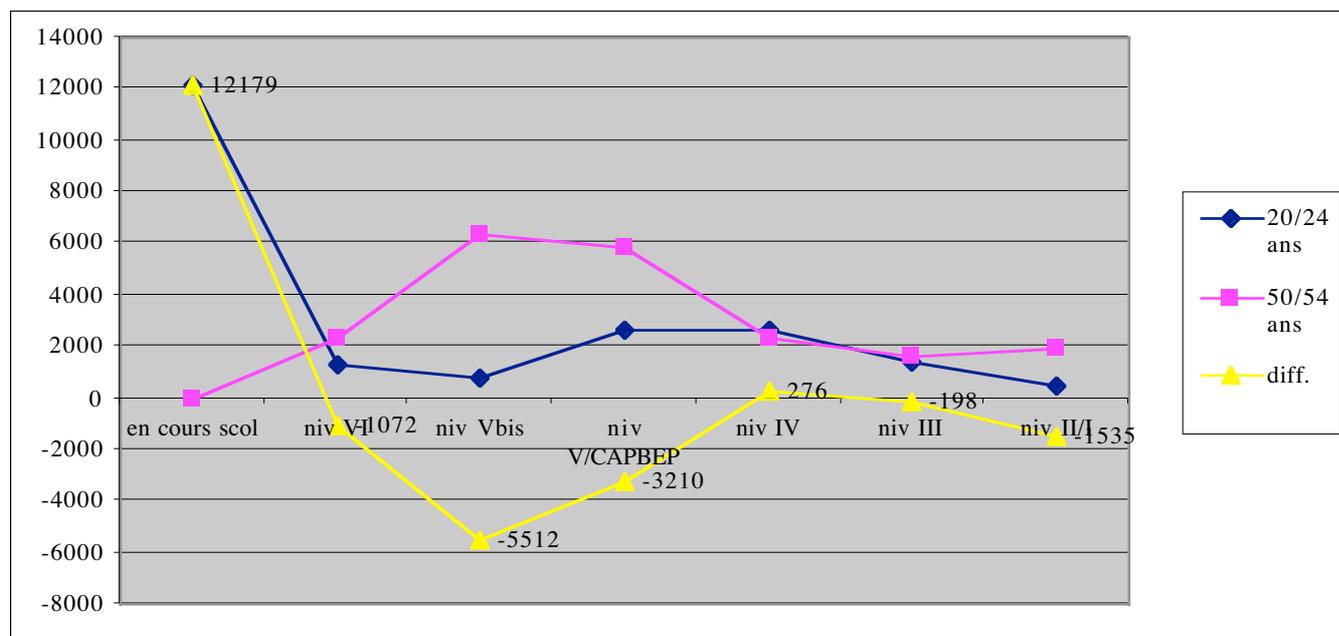
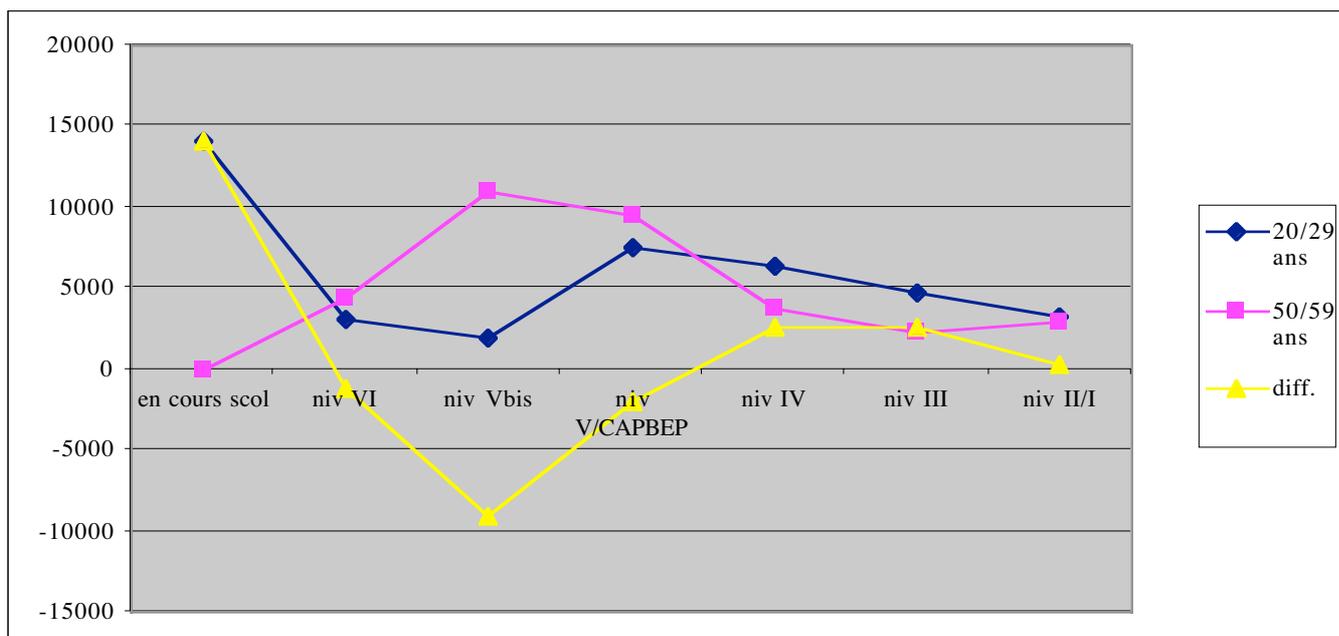
# GUERET



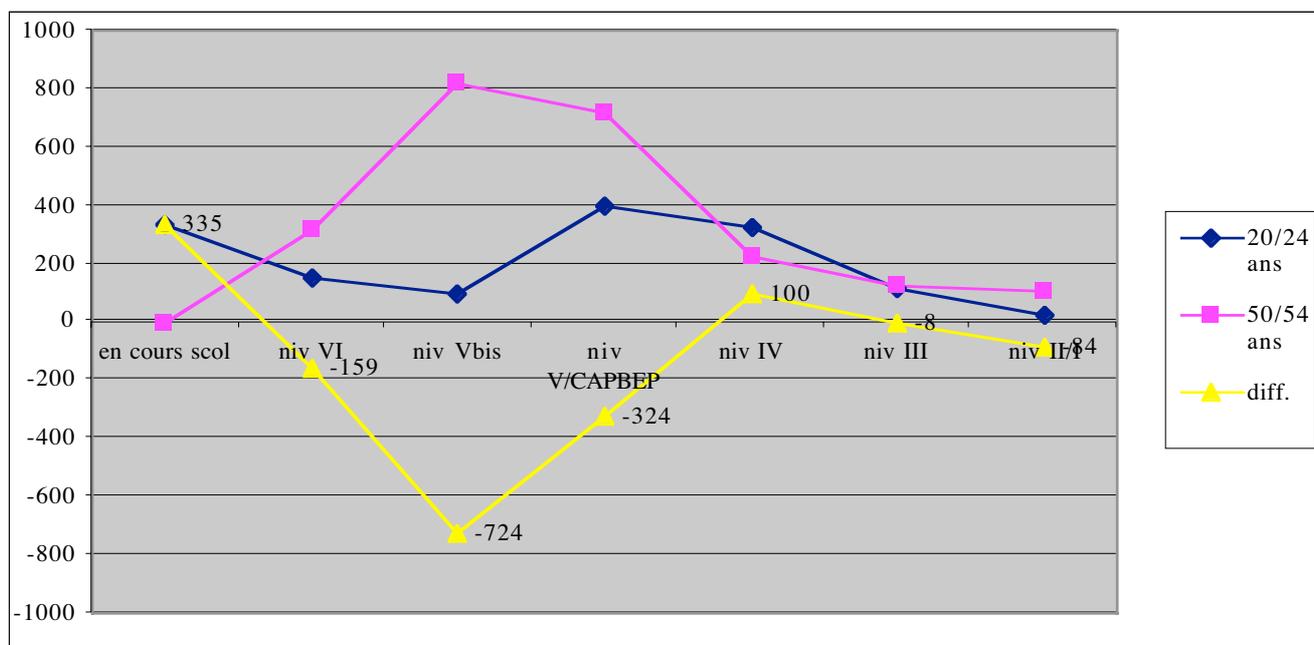
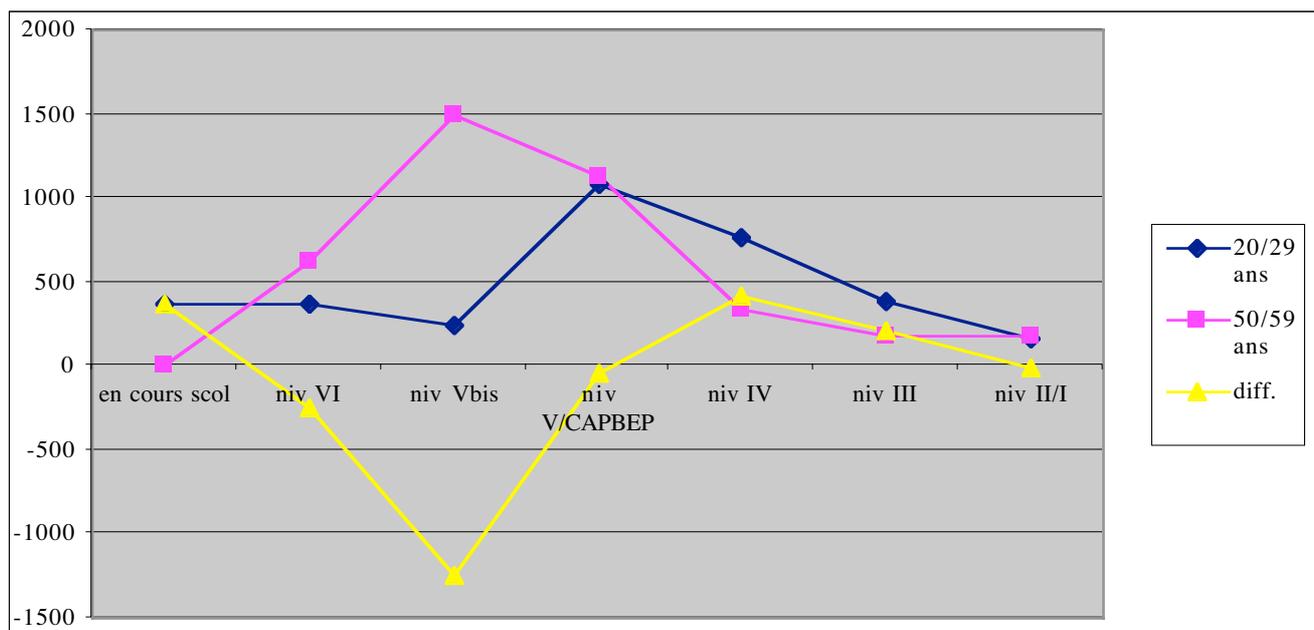
# BELLAC



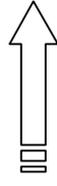
# LIMOGES



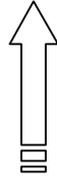
# ROCHECHOUART



## CONCLUSIONS SUR LE NIVEAU DE FORMATION INITIAL EN REGION DU LIMOUSIN



Le niveau V/CAP-BEP est sous-représenté surtout chez les 20/24 ans et chez les 20/29 ans (-2861 diplômés en moins par rapport aux 50/59 ans) ; seules deux zones sont excédentaires sur l'échelle de 10 années : Ussel et Aubusson)



Le niveau IV a un solde positif tant sur la perspective à 5 ans que sur celle à 10 ans : +622 et +6178 ; en revanche, Tulle enregistre un résultat négatif de -53 chez les 20/24 ans (résultat à relativiser par rapport aux lycéens encore scolarisés)

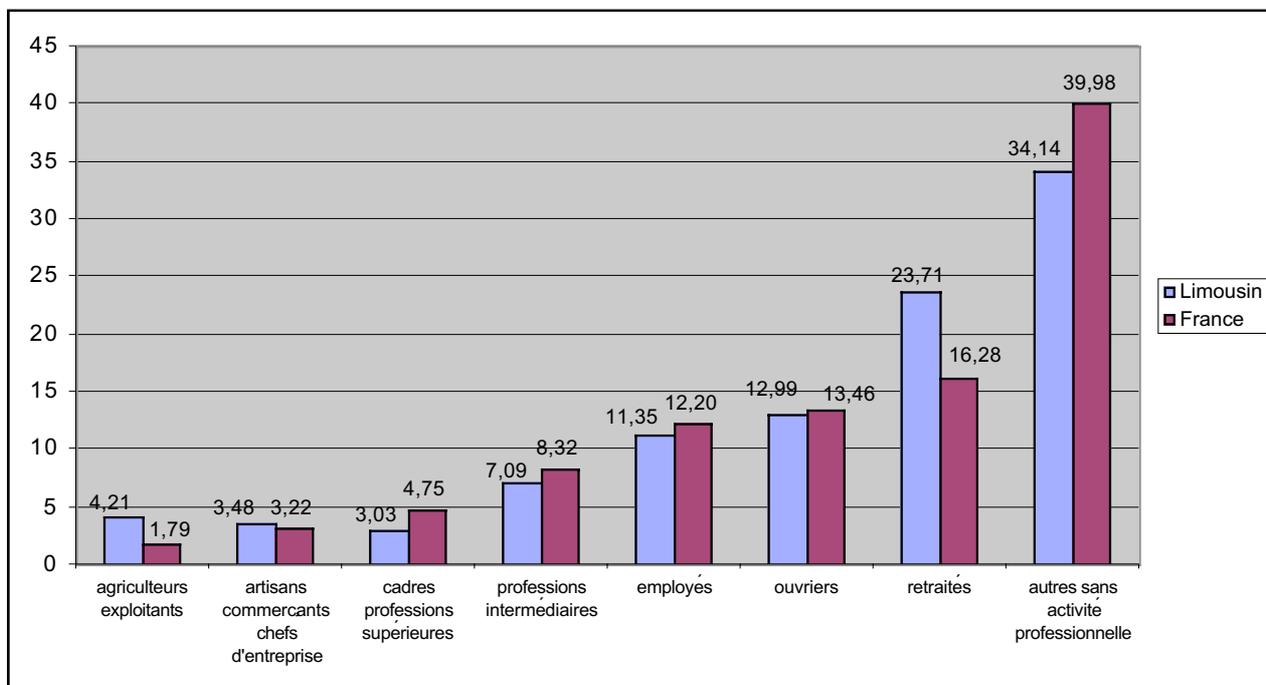


Le niveau VI est déficitaire chez les jeunes : il obtient -2998 chez les 20/24 ans et - 3651 chez les 20/29 ans (population senior peu qualifiée contrairement à la population jeune de plus en plus diplômée)

### **II – LA VENTILATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN LIMOUSIN**

II-1. Données nationales (données % Insee 1990) :

II-1.a. Comparaisons Limousin/France :



L'évolution des catégories socioprofessionnelles en Limousin est consécutive des transformations opérées au plan national. Elles se redéploient tant sur le territoire métropolitain que limousin.

L'emploi salarié limousin est relativement proche de la moyenne nationale. La part des *ouvriers qualifiés et non qualifiés* (particulièrement), bien qu'ayant fortement diminué des 1990 (phénomène similaire au plan national - -10 % en France), concerne encore 13 % de la population totale limousine (l'industrie et la construction ayant perdu respectivement 13 et 6 % de leur emplois pendant cette période).

*Les cadres, les professions intellectuelles supérieures*, constituent le groupe qui s'est le plus développé au cours des années 80 en Limousin, même s'il demeure inférieur à la moyenne nationale (3,03 % contre 4,75 % - poids tributaire en partie de la taille des entreprises – croissance de 16 % entre 1990 et 1999 en France). La très petite taille des entreprises implantées en Limousin limite leurs besoins en encadrement.

*Les professions intermédiaires et celles des employés* se sont également développées ces dernières années grâce à l'évolution de l'emploi dans le secteur tertiaire dans toutes les régions françaises (+11 % en région entre 1990 et 1997 avec création d'emplois dans les services administratifs et commerciaux des entreprises, dans les services sociaux et aux particuliers, dans la Fonction Publique – plus de 18 % de la totale en Limousin – augmentation de 19 % chez les professions intermédiaires et de 13 % chez les employés en France).

Il en est autrement des emplois non salariés. *Les agriculteurs exploitants* sont proportionnellement plus nombreux dans le Limousin qu'en France, même si leur importance a considérablement diminué depuis les années 80 : ils représentent actuellement 3 % des effectifs nationaux (perte de 38 % des effectifs en France en 9 ans).

*Les artisans commerçants* sont présents sur l'ensemble de l'espace régional et ont un poids légèrement supérieur et néanmoins proche de celui du niveau national (baisse de 13 % en France entre les 2 recensements INSEE) ; la sur-représentation des chefs d'entreprise sur le territoire régional s'explique par le fait que 70 % des entreprises artisanales ont le statut d'entreprise individuelle et que les établissements commerciaux sont généralement des structures de petite taille.

Les retraités sont fortement représentés dans le Limousin, comme nous l'avons précédemment souligné dans le premier chapitre ; le groupe "autres sans activité professionnelle" comprend les militaires du contingent, les personnes chomeuses n'ayant jamais travaillé, les élèves et les étudiants. Ainsi, près de 58 % de la population active est inactif ou sans activité professionnelle.

## II-2. Données régionales (données % Insee 1990) :

### II-2.a. Comparaisons des positions socioprofessionnelles en Limousin (données % Insee 1999) :

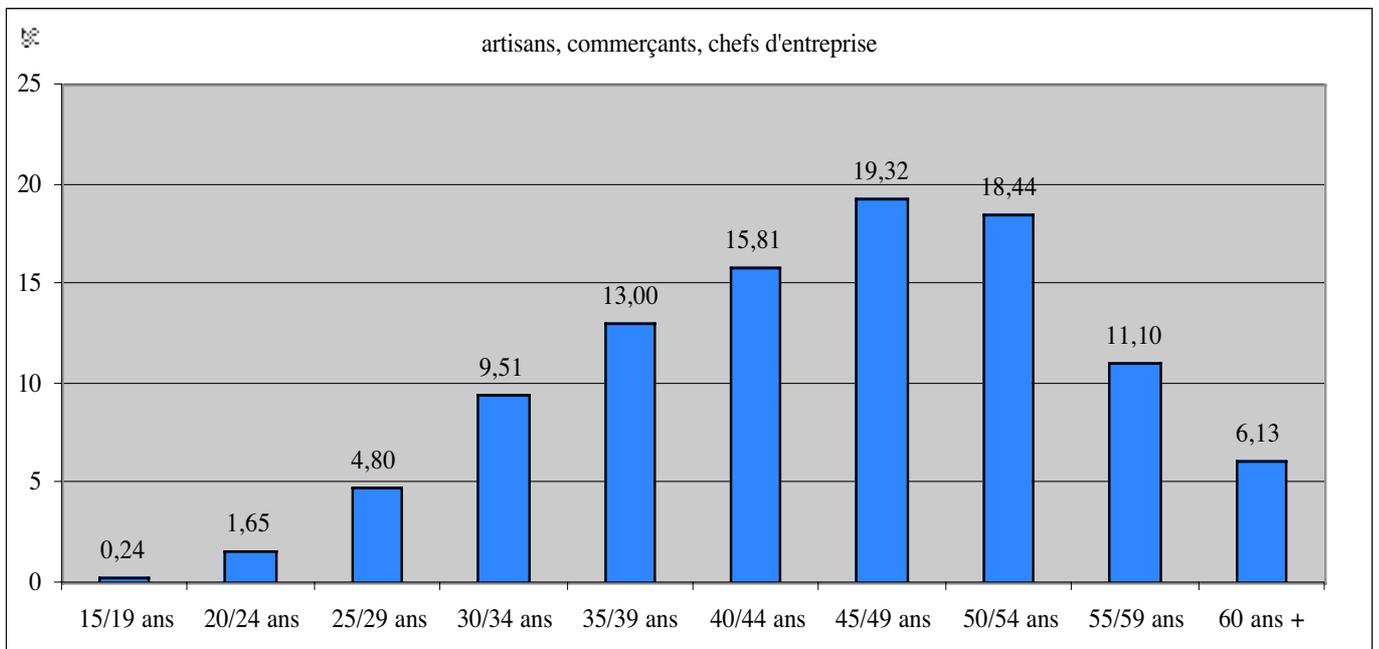
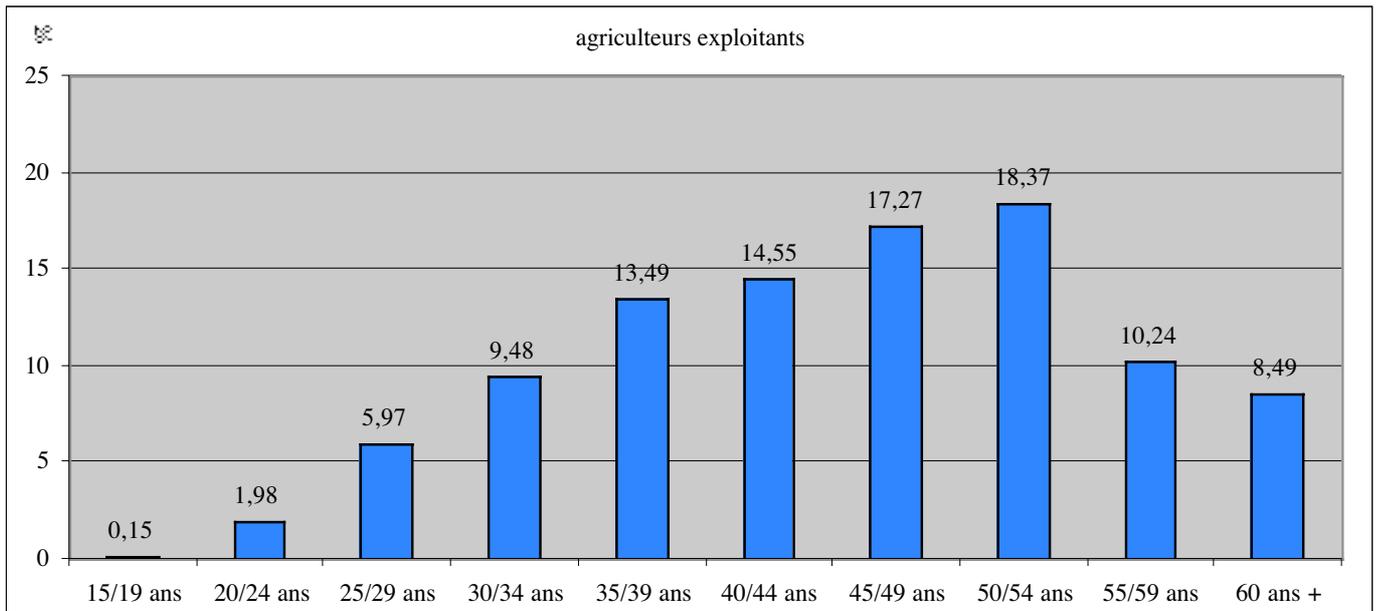
*Ventilation des positions socioprofessionnelles par département limousin (données INSEE 1999) :*

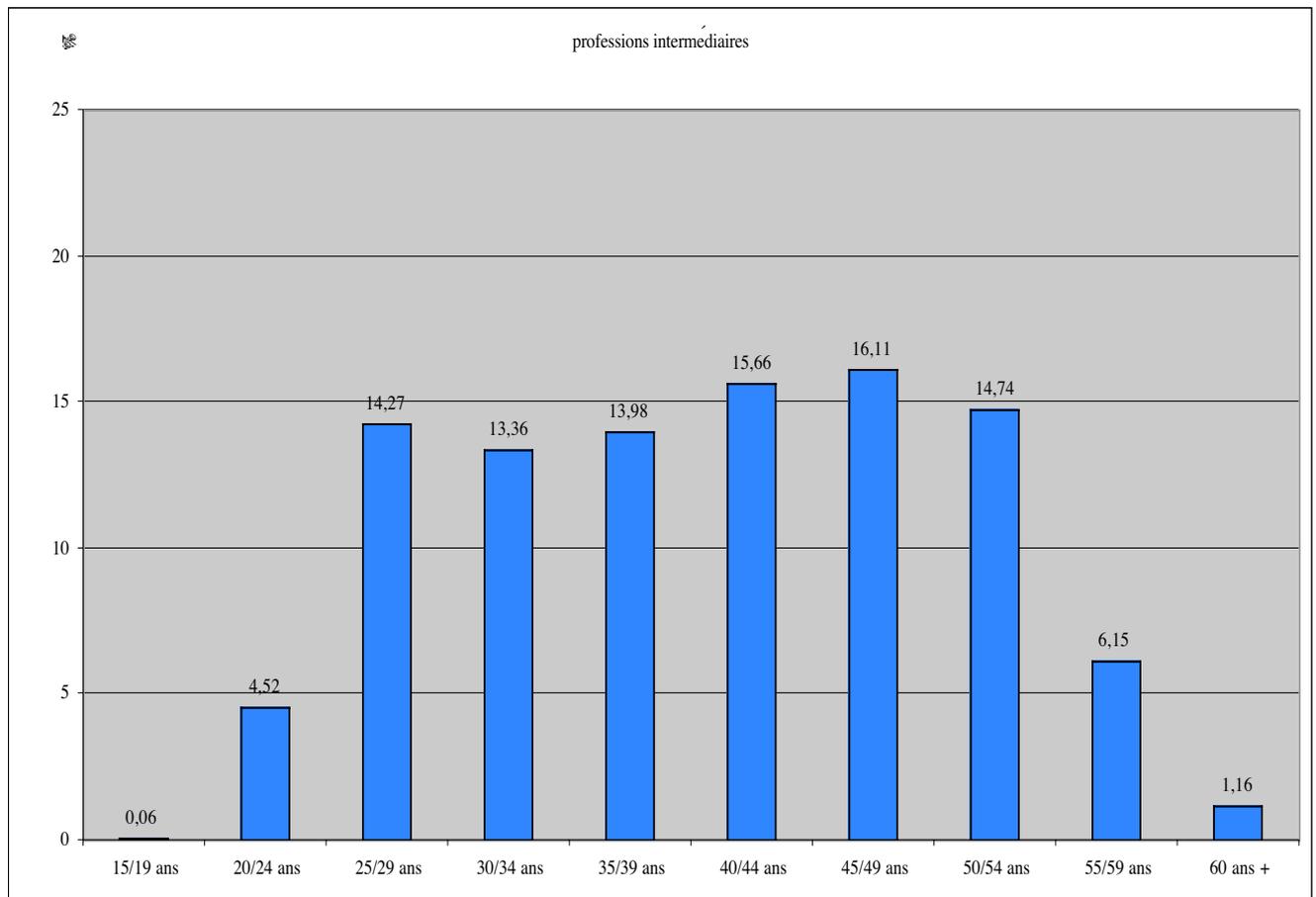
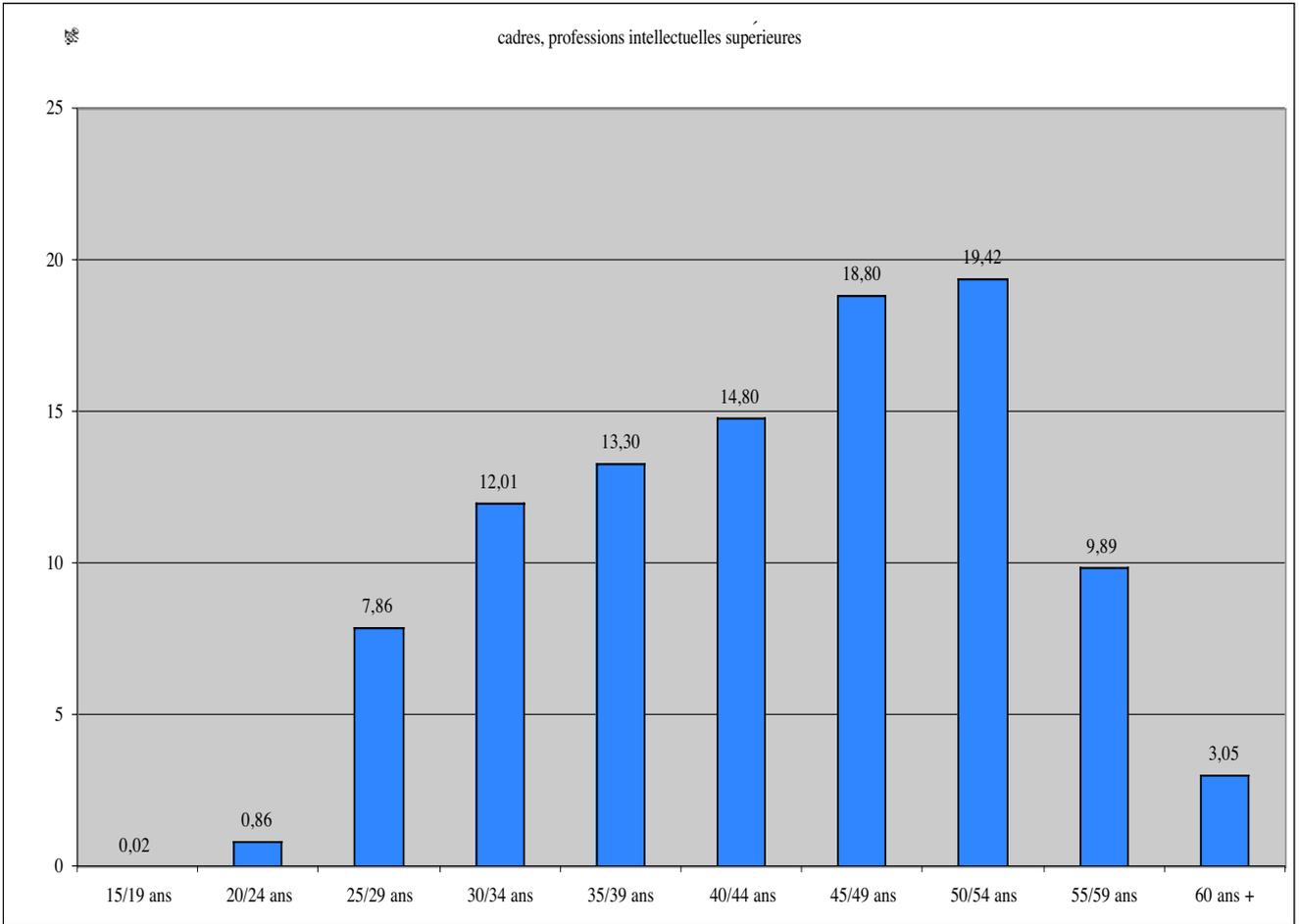
	manœuvres/ ouvriers spécialisés	ouvriers qualifiés ou très qualifiés	employés/ cat C/ cat D	agents de maîtrise	techniciens/ dessinateurs/ VRP	instituteurs/ infirmiers/ cat B	ingénieurs/ cadres/ cat A	indépendants et employeurs
19	12,29%	14,97%	27,68%	4,60%	4,40%	8,31%	9,36%	18,39%
23	11,26%	12,78%	28,21%	3,19%	3,12%	8,76%	8,43%	24,25%
87	10,87%	14,87%	29,22%	5,23%	5,22%	9,53%	11,59%	13,48%

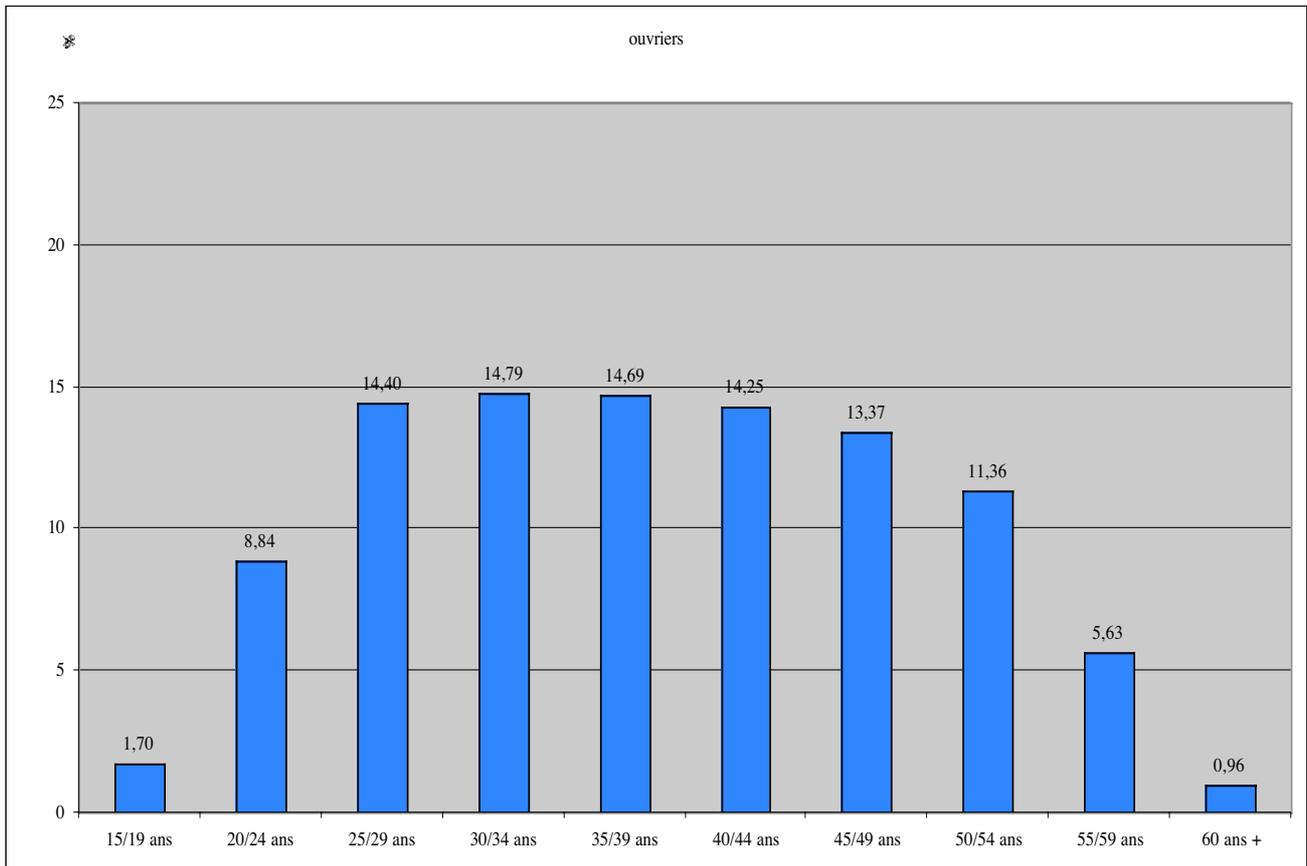
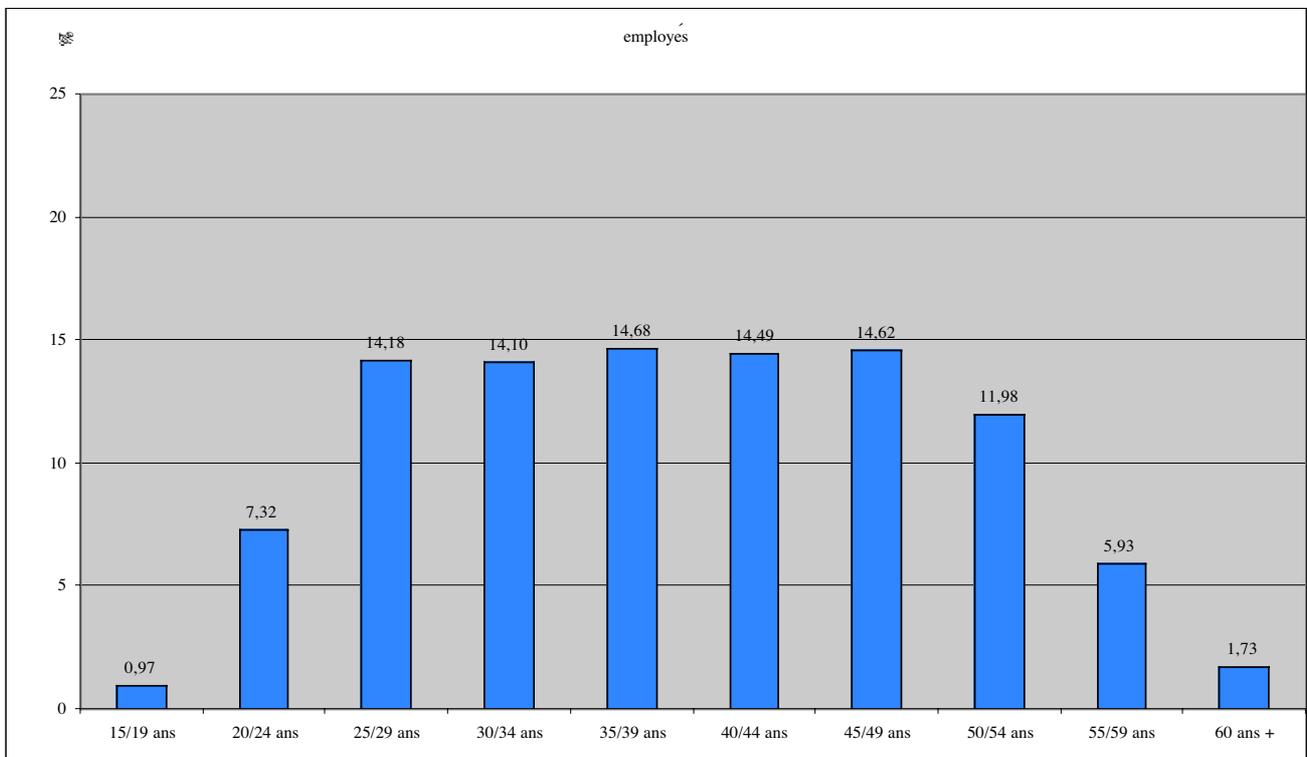
En données brutes, nous relevons les points suivants :

- \* les manœuvres et ouvriers représentent entre 25 et 27 % des positions de chaque département
- \* les employés regroupent près d'un tiers de leurs effectifs (27/29 %)
- \* les agents de maîtrise unis aux instituteurs/infirmiers/categorie B rassemblent entre 12 et 14 % de la population active de chaque territoire
- \* les catégories intellectuelles supérieures atteignent difficilement les 10 %
- \* les non salariés sont répartis différemment d'un département à un autre, leurs effectifs oscillant entre 13 et 24 % : la Creuse se caractérise par un secteur agricole très important contrairement à la Haute-Vienne qui a une large prédominance des fonctions tertiaires.
- \* par conséquent, la majorité des positions salariées sont mieux représentées en Haute-Vienne que chez ses voisins limitrophes, qu'il s'agisse des situations basses comme les employés, moyennes telles que les agents de maîtrise et les techniciens, ou hautes pour les ingénieurs.

### II-2.b. Ventilation des âges par catégories socioprofessionnelles (données % Insee 1999) :

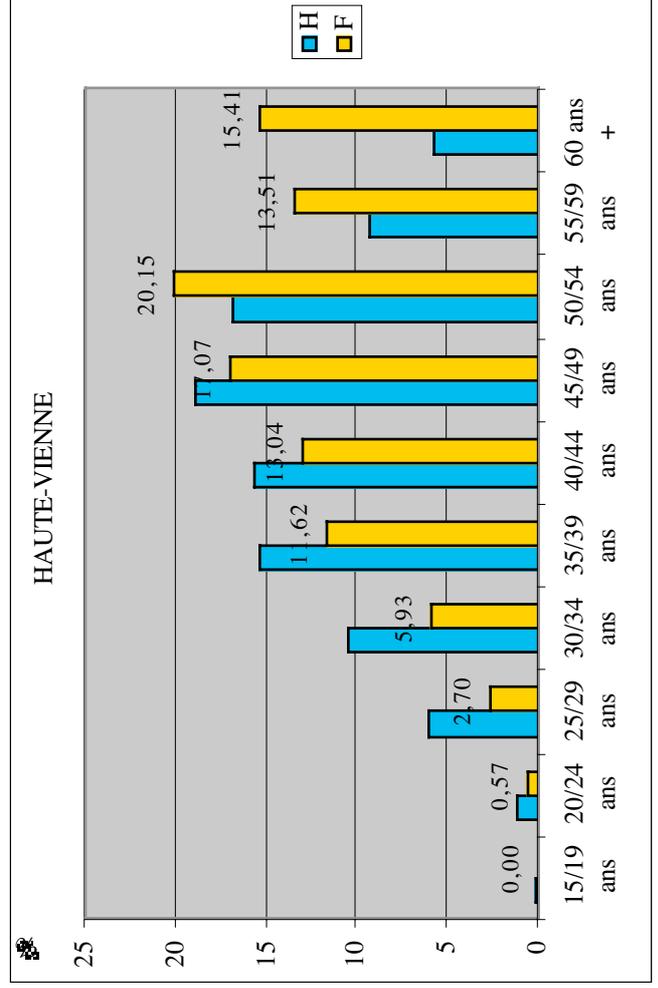
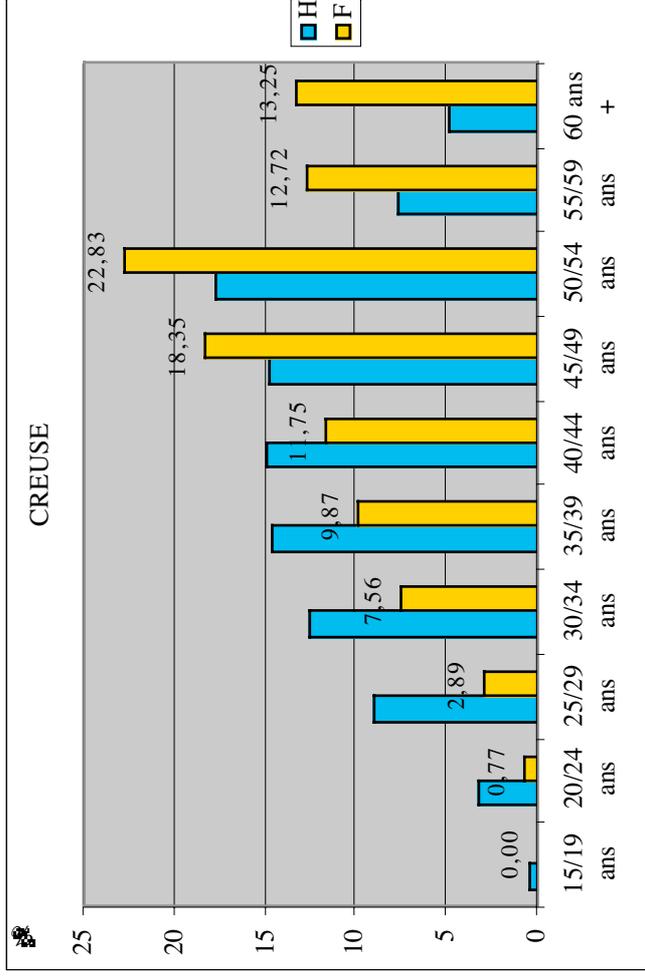
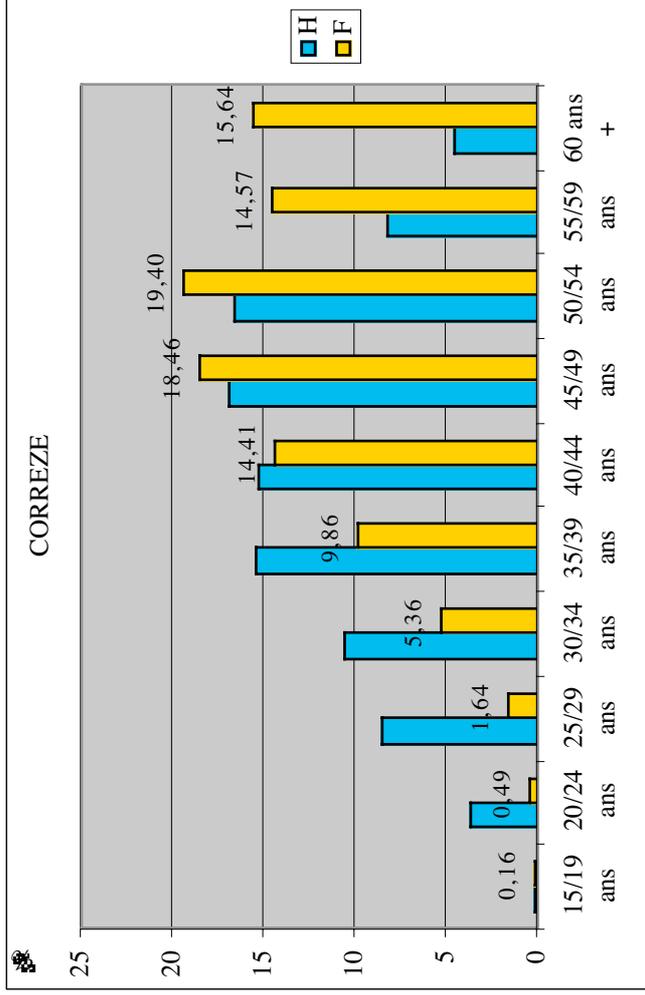




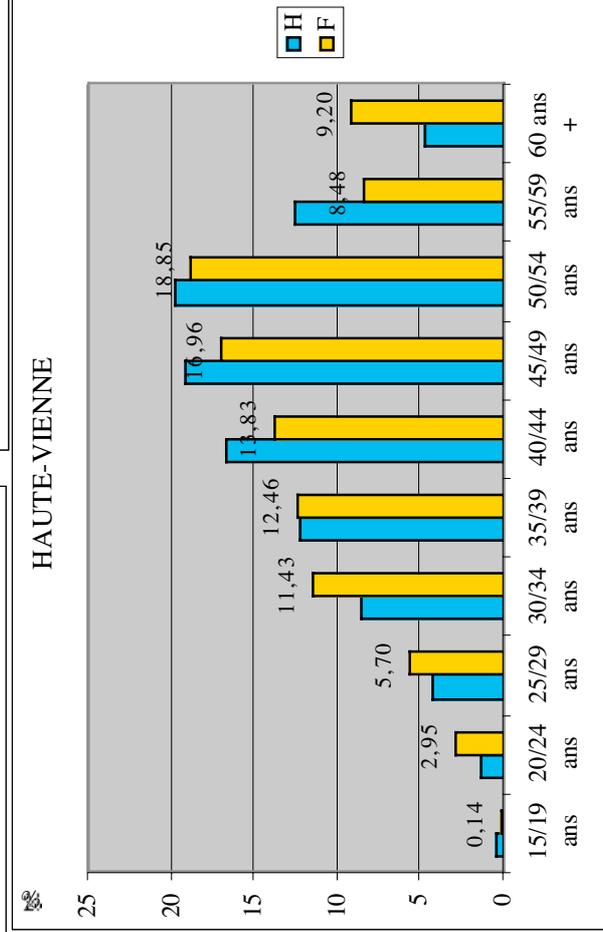
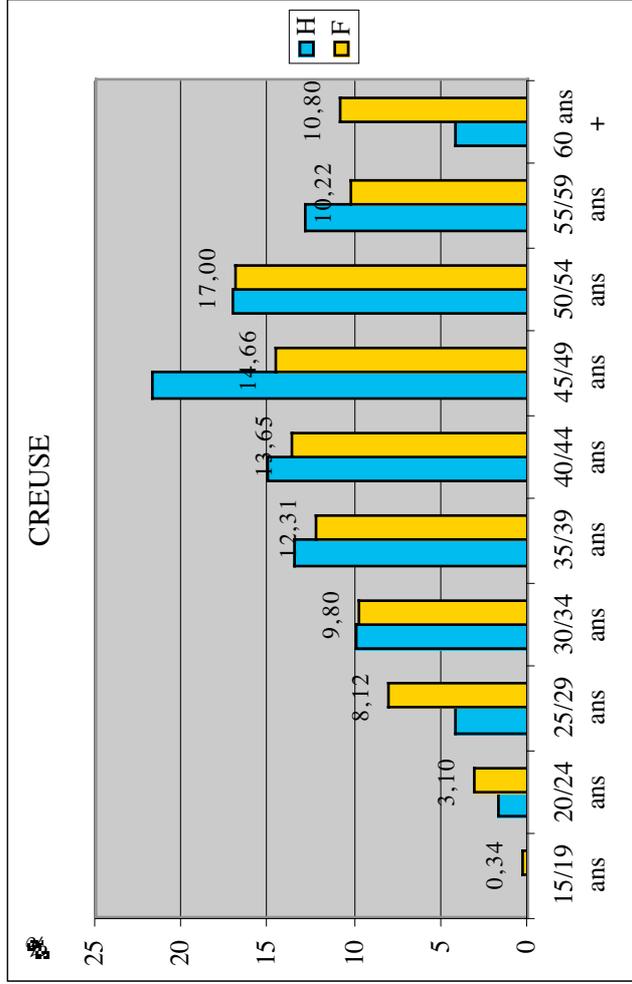
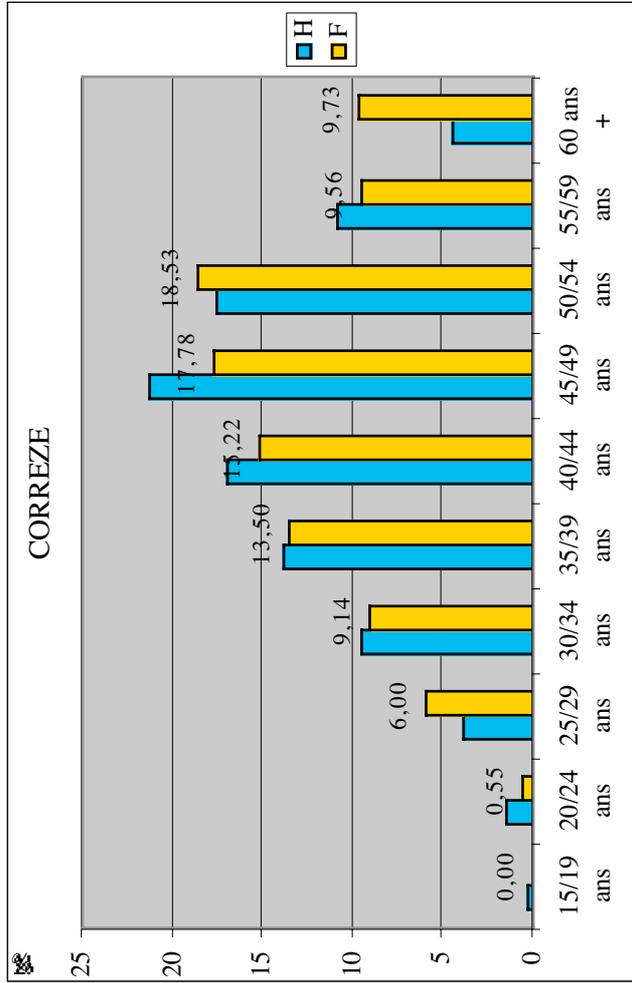


categories socioprofessionnelles	d'actifs	volume	%	d'âge	2010	2020
agriculteurs exploitants	18 947	12 064	63,67	44,98 ans	18,73%	54,37%
artisans, commerçants et chefs d'entreprise	21 031	14 000	66,57	44,99 ans	17,23%	55,00%
cadres et professions intellectuelles supérieures	25 938	17 204	66,32	43,75 ans	12,94%	51,16%
professions intermédiaires	59 762	36 148	60,48	40,34 ans	7,31%	38,16%
employés	92 215	40 384	43,79	39,19 ans	7,66%	34,26%
ouvriers	83 573	35 362	42,31	38,27 ans	6,59%	31,32%

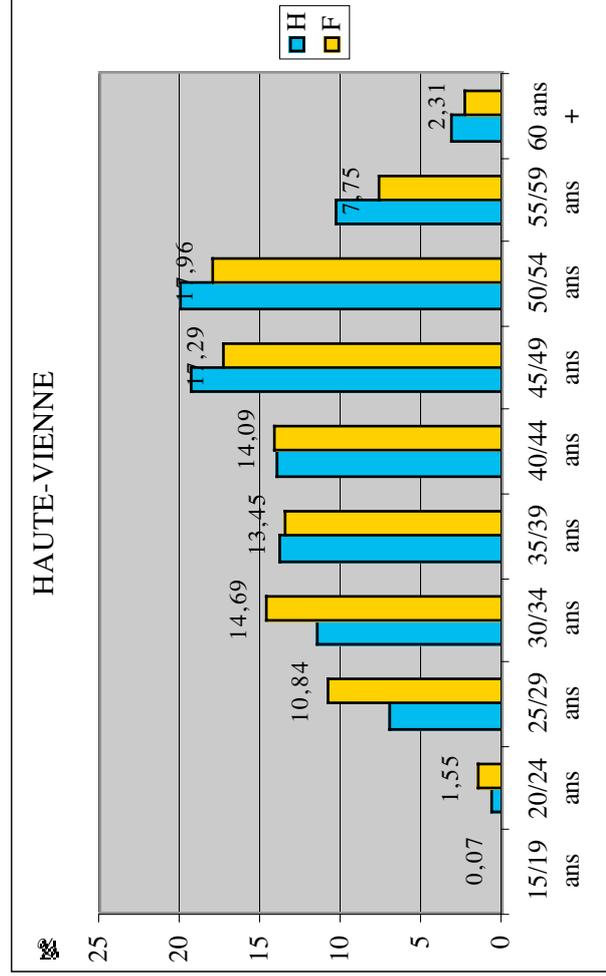
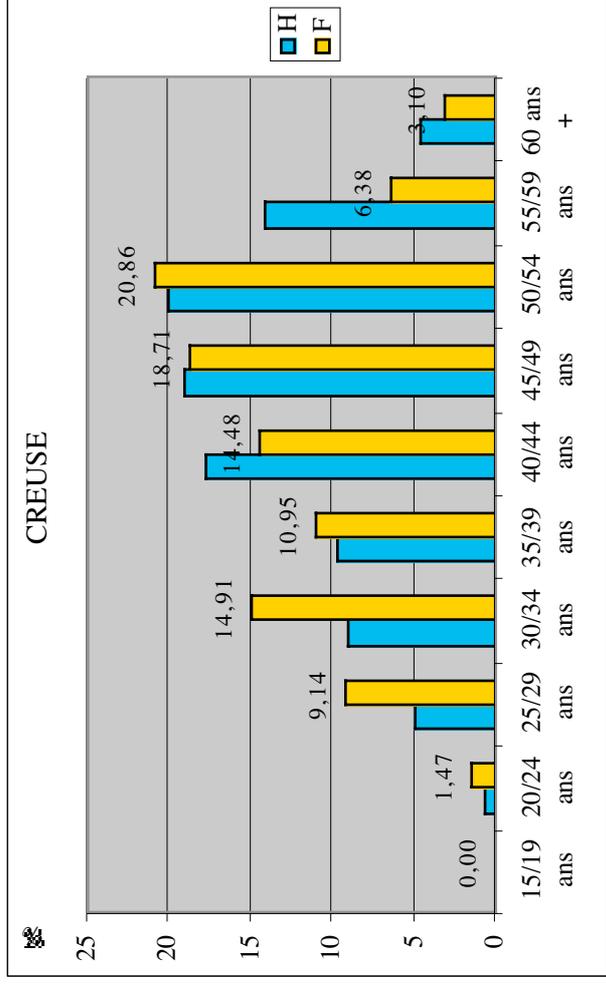
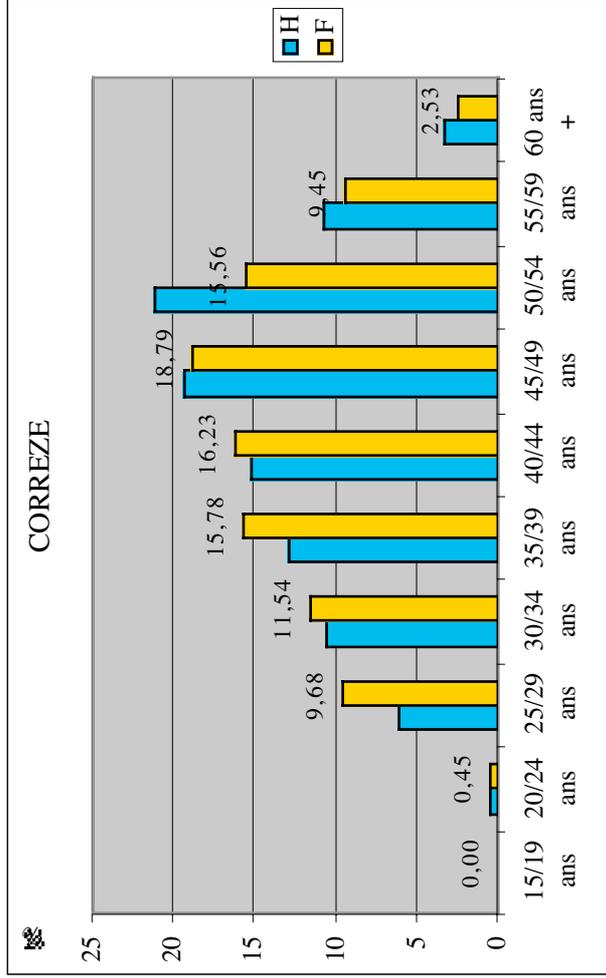
II-2.c. Répartition sexée des catégories socioprofessionnelles dans les trois départements limousins (données % Insee 1999) :



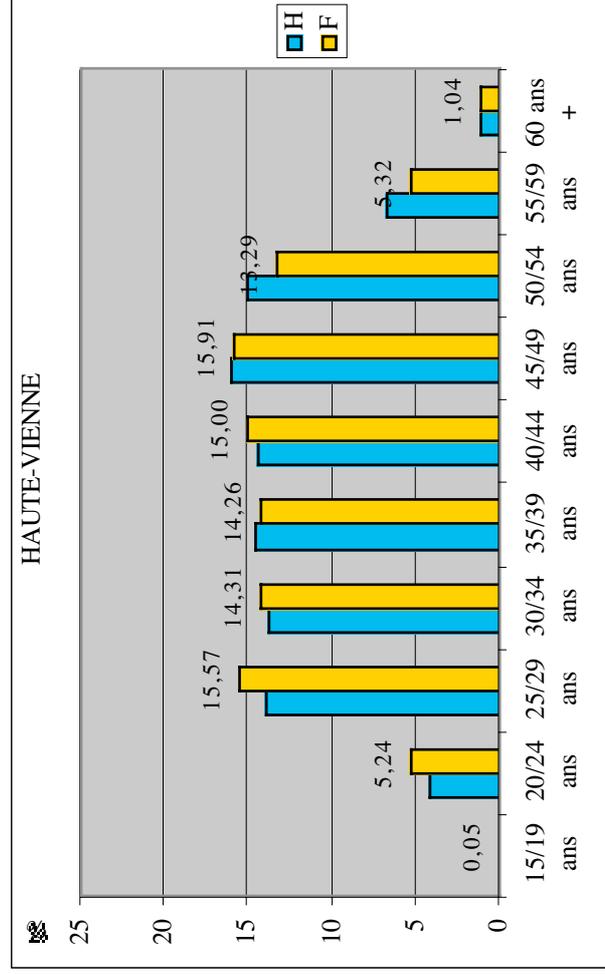
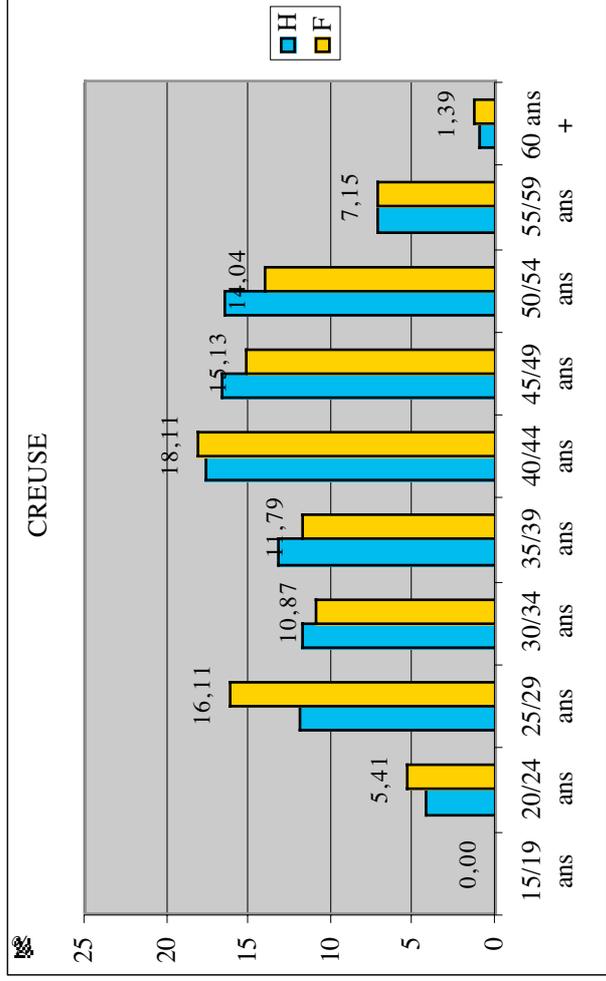
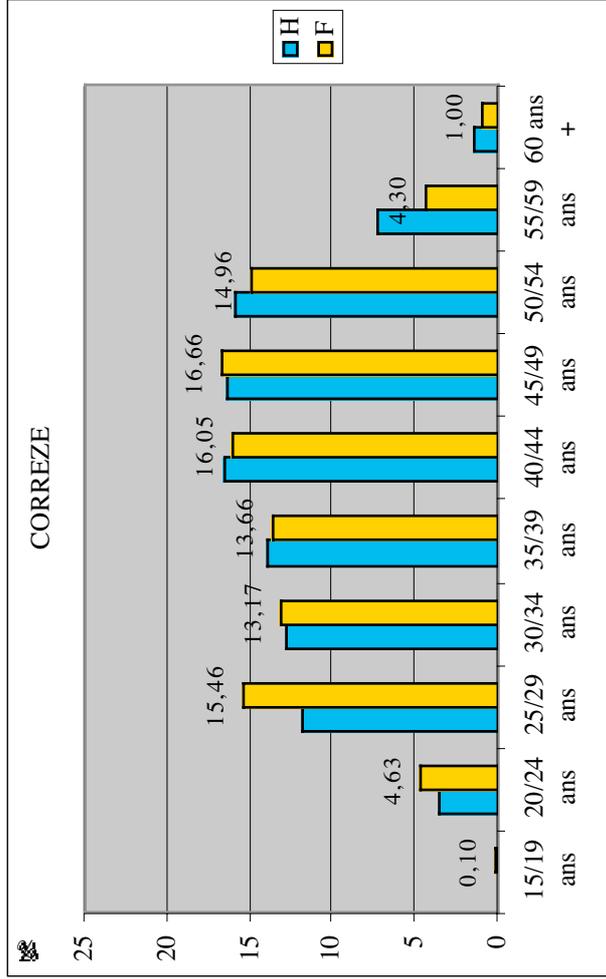
## ARTISANS, COMMERCANTS ET CHEFS D'ENTREPRISE



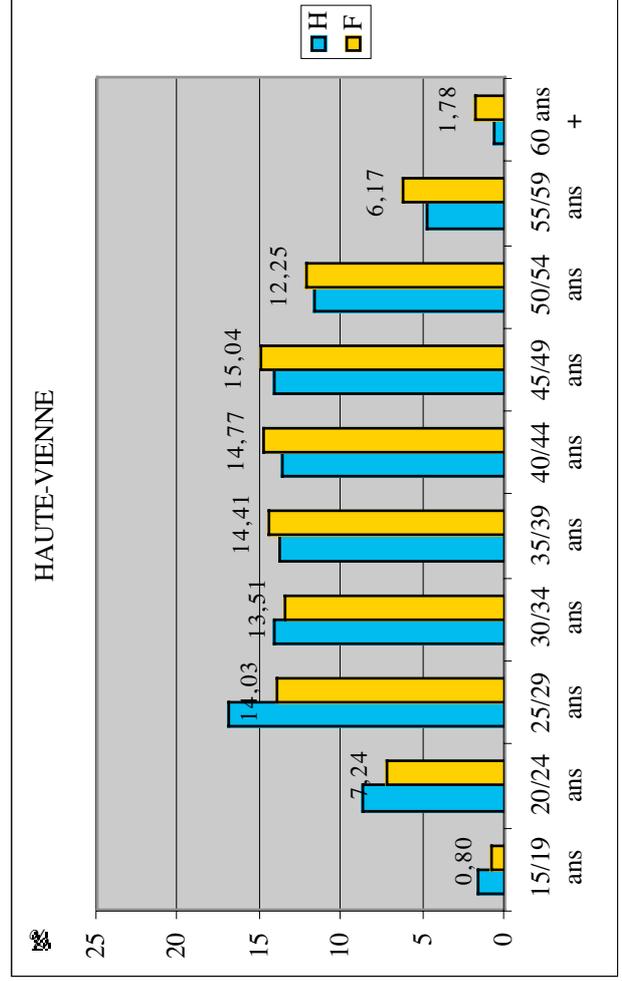
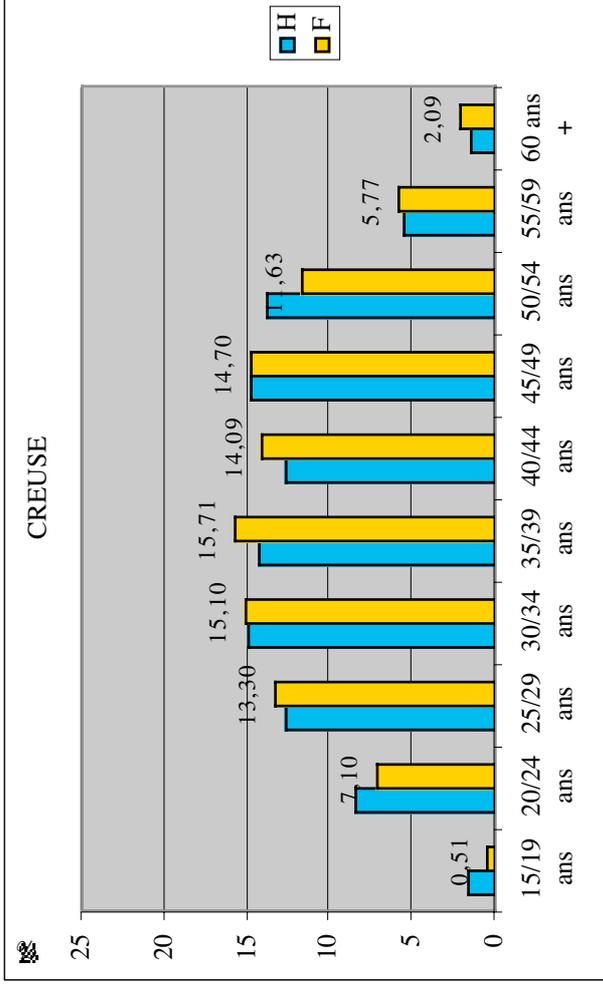
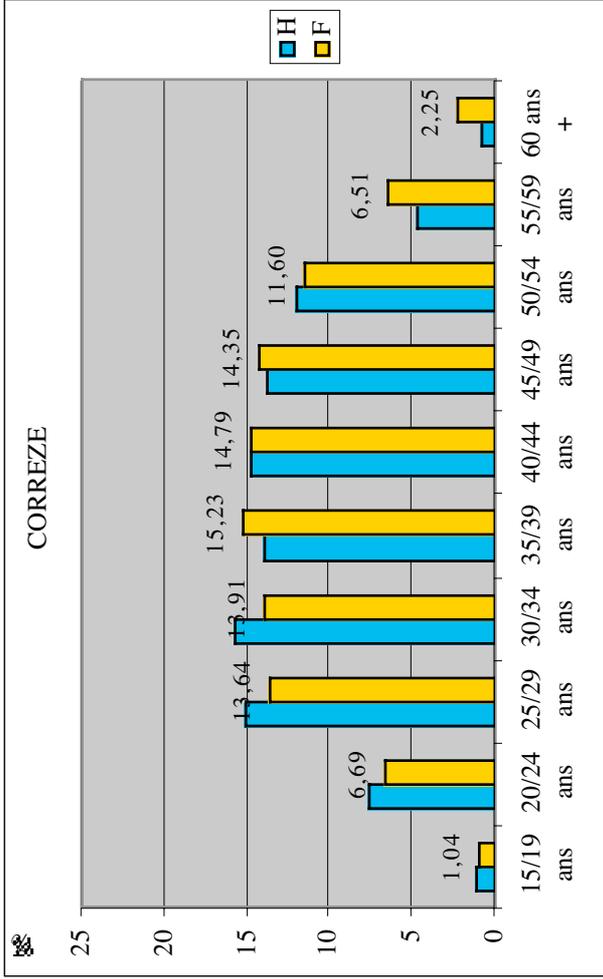
## CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPERIEURES



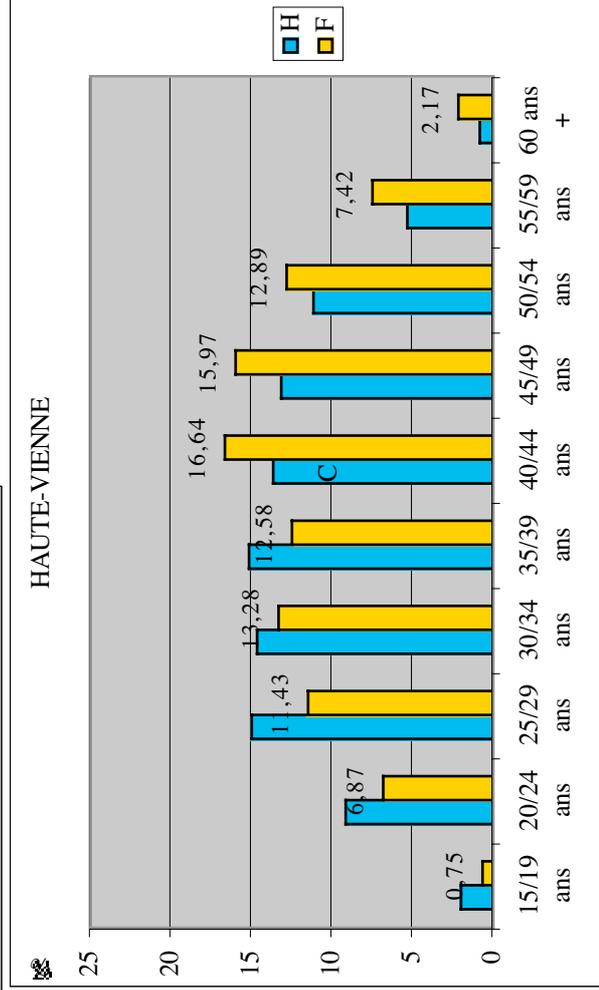
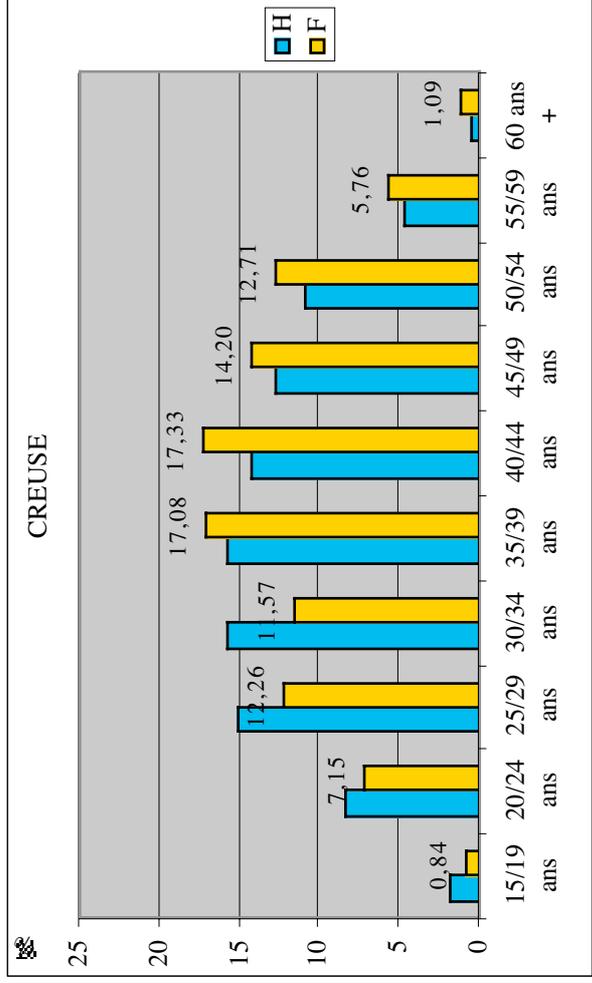
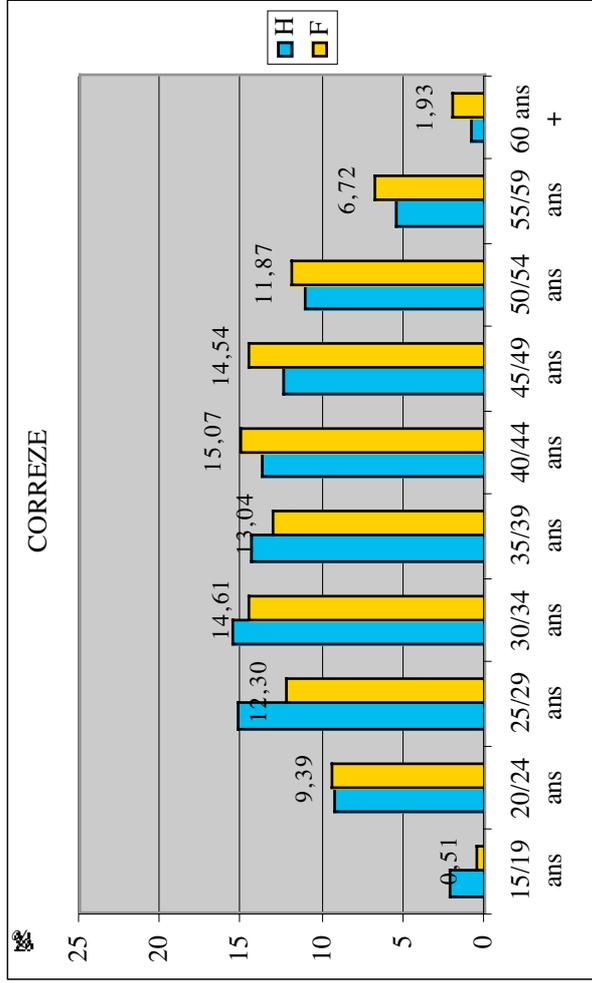
## PROFESSIONS INTERMEDIAIRES



# EMPLOYES



# OUVRIERS

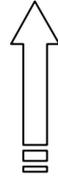


LES CSP EN LIMOUSIN		agriculteurs		artisans, com		cadres, prof sup		prof intermed		employés		ouvriers	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
nombre	Correze	4 084	2 443	5 429	2 385	4 837	2 687	9 947	8 877	6 280	23 665	22 299	5 652
d'actifs	Creuse	4 208	2 076	2 655	1 194	2 040	1 160	4 067	4 251	3 314	11 991	11 071	2 014
	Haute-Vienne	4 027	2 109	6 455	2 913	9 714	5 500	16 629	15 991	10 176	36 789	33 587	8 950
% general	Correze	6,62 %		7,92 %		7,63 %		19,09 %		30,37 %		28,35 %	
d'actifs	Creuse	12,55 %		7,69 %		6,39 %		16,62 %		30,58 %		26,15 %	
	Haute-Vienne	4,01 %		6,13 %		9,95 %		21,34 %		30,73 %		27,83 %	
différenciation	Correze	1 641 H		3 044 H		2 150 H		1 070 H		117 385 F		16647 H	
sexuelle	Creuse	2 132 H		1 461 H		880 H		184 F		8 677 F		9 057 H	
	Haute-Vienne	1 918 H		3 542 H		4 214 H		638 H		26 613 F		24 637 H	
majorite	Correze	62,57 % H		69,47 % H		64,28 % H		52,84 % H		20,97 % H		79,78 % H	
sexuee	Creuse	66,96 % H		68,98 % H		63,75 % H		48,89 % H		21,65 % H		84,61 % H	
générale	Haute-Vienne	65,63 % H		68,90 % H		63,85 % H		50,98 % H		21,66 % H		78,96 % H	
chez les	Correze	55,04 % H		69,72 % H		69,71 % H		57,52 % H		19,78 % H		77,86 % H	
50/59 ans	Creuse	59,16 % H		70,98 % H		68,80 % H		51,63 % H		23,44 % H		82,34 % H	
	Haute-Vienne	59,84 % H		72,36 % H		67,63 % H		54,87 % H		19,78 % H		75,25 % H	
chez les	Correze	90,52 % H		64,86 % H		54,36 % H		46,06 % H		22,99 % H		81,67 % H	
20/29 ans	Creuse	87,22 % H		53,63 % H		48,32 % H		41,75 % H		22,25 % H		86,91 % H	
	Haute-Vienne	81,04 % H		59,61 % H		52,48 % H		47,62 % H		25,01 % H		83,19 % H	
moyenne	Correze	42,81	48,76	44,78	45,52	44,62	42,94	41,33	39,91	38,39	39,51	37,77	39,34
d'âge	Creuse	42,53	47,92	44,94	44,61	45,72	42,90	41,27	40,34	39,03	39,34	37,79	39,57
générale	Haute-Vienne	44,21	48,28	45,24	44,60	44,13	42,19	40,47	39,59	37,91	39,44	37,95	40,40
% des	Correze	24,87	33,97	28,42	28,09	31,98	25,01	23,28	19,26	16,83	18,11	16,58	18,59
50/59 ans	Creuse	25,41	35,55	29,94	27,22	34,17	27,24	23,65	21,19	19,28	17,40	15,67	18,47
	Haute-Vienne	26,28	33,66	32,29	27,33	30,42	25,71	21,76	18,61	16,42	18,42	16,46	20,31

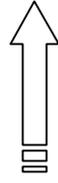
LES CSP EN LIMOUSIN		agriculteurs		artisans, com		cadres, prof sup		prof intermed		employes		ouvriers	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
% des	Correze	12,17	2,13	5,31	6,55	6,70	10,13	15,31	20,09	22,87	20,33	24,50	21,69
20/29 ans	Creuse	12,33	3,66	5,84	11,22	5,64	10,61	16,13	21,52	21,12	20,40	23,45	19,41
	Haute-Vienne	7,33	3,27	5,76	8,65	7,68	12,39	18,19	20,81	25,65	21,27	24,14	18,20
% d'actifs	Correze	98,80	99,01	80,79	91,95	96,52	96,24	95,09	92,59	93,07	85,06	89,73	82,14
ayant un	Creuse	98,22	99,42	95,59	93,21	95,58	96,12	93,78	93,13	90,88	85,29	84,53	77,56
emploi	Haute-Vienne	98,68	97,86	94,76	91,21	96,40	96,73	94,49	93,76	90,72	86,32	87,94	80,03
% des 50 -	Correze	0,00	0,00	4,60	6,86	4,26	4,91	4,53	4,85	6,33	12,74	12,71	18,46
59 ans n'ayant	Creuse	0,00	0,00	3,89	4,00	7,60	3,16	10,18	5,88	3,91	12,80	16,42	31,99
pas un emploi	Haute-Vienne	2,64	1,12	4,55	6,78	4,74	2,05	6,07	3,99	4,84	17,08	11,52	21,56
% des 20 -	Correze	2,41	7,69	17,01	26,28	11,11	4,41	7,09	10,65	10,79	22,91	12,33	20,96
29 ans n'ayant	Creuse	3,27	0,00	20,64	27,61	0,00	8,13	5,03	9,07	16,71	23,50	20,79	17,39
pas un emploi	Haute-Vienne	0	28,98	23,38	29,76	6,54	6,31	6,64	8,47	14,90	22,17	16,69	22,03

## CONCLUSIONS SUR LES CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES EN LIMOUSIN

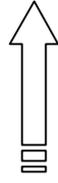
### EN GENERAL :



Les proportions des catégories socioprofessionnelles (CSP) sont liées aux emplois créés et aux qualifications offertes en Limousin (évolution des CSP comparables aux positions socioprofessionnelles enregistrées en région - confère II.1.b)



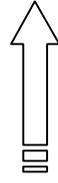
Les agriculteurs, les artisans, les commerçants et les chefs d'entreprise sont les catégories socioprofessionnelles les plus vieillissantes en région : l'âge moyen est fixé à 45 ans et les tranches d'âge élevées les plus représentées près de 20 %



Les ouvriers et les employés sont les groupes les plus jeunes et les plus nombreux (tradition régionale ouvrière, progression quantitative des métiers dans les domaines commerciaux et techniques, dans les services publics et aux particuliers...)



L'âge des cadres situé à plus de 43 ans est vraisemblablement à lier à la nature et aux représentations du statut d'encadrement et/ou d'expertise en entreprise, à l'entrée tardive dans la vie active des professions supérieures



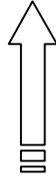
L'âge moyen des femmes actives en Limousin est supérieur globalement à celui des hommes (40,45 ans contre 40,21 ans) : elles sont plus nombreuses à être âgées dans les métiers ouvriers, employés et agricoles, en Creuse et Haute-Vienne (réciproquement, elles sont plus nombreuses à être jeunes dans les professions intermédiaires, supérieures et commerciales)

## CONCLUSIONS SUR LES CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES EN LIMOUSIN

### EN PARTICULIER :



La question de la reprise, succession, création d'entreprise devient de plus en plus sensible et critique chez les agriculteurs, artisans et commerçants, d'autant que seulement 12 % des jeunes actifs et étudiants diplômés du supérieur (2ème/3ème cycles) sondés par la SOFRES en 2001 envisagent d'exercer une activité pour leur propre compte ou de créer leur entreprise (information non connue sur les autres populations).



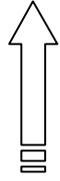
Deviens désormais prépondérant l'engagement de concertation sur la transmission des connaissances, des expériences, bref des métiers.

Dans sa globalité, les hommes sont majoritairement présents dans les professions indépendantes, libérales et ouvrières ; les femmes investissent plus les professions employées et intermédiaires. Toutefois, ce découpage sexué des qualifications tend à s'estomper au gré des générations : si les jeunes femmes choisissent peu le monde de l'agriculture, elles s'orientent plus aisément vers les professions intermédiaires, d'encadrement, de l'artisanat, du commerce et exercent plus spontanément une profession libérale (inversion de la tendance sexuée chez les 20/29 ans)

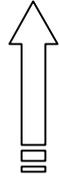
Ces femmes de plus en plus nombreuses à être diplômées des niveaux supérieurs participent à l'élévation du niveau de qualification en région.



L'élévation du niveau de formation initial en Limousin -se rapprochant graduellement de celui de la France- ne fera qu'exacerber les difficultés de recrutement des salariés peu ou pas qualifiés (transformation des systèmes de production modifiant les métiers d'ouvriers de l'industrie, du bâtiment, du textile, du bois et de l'agriculture...)



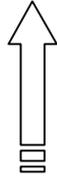
L'enclavement du marché local et régional restreint ses perspectives d'évolution : l'adynamie démographique de la population active limite le volume, le type et le niveau des qualifications, engendrant des tensions sur le marché du travail.



Les jeunes femmes sont plus fortement confrontées au chômage que leurs aînées dans les professions de l'artisanat et du commerce, de l'agriculture ; inversement, ce sont surtout les femmes âgées qui sont le plus sans emploi dans les catégories ouvrières.

Globalement, les CSP "employés, ouvriers" sont plus confrontées au chômage que d'autres (différence de volume), les femmes plus que les hommes.

Les CSP requérant des qualifications, voire des qualifications élevées, préservent sensiblement du chômage : il s'agit en priorité des professions cadres, professions supérieures et intermédiaires, tant chez les hommes que chez les femmes, tant chez les jeunes que chez les plus expérimentés.



L'accès des femmes relativement jeunes (confère taux de chômage) à des postes à responsabilités, et, la féminisation des métiers peuvent-ils contribuer à une nouvelle organisation du travail, à de nouveaux rapports sociaux de travail ?

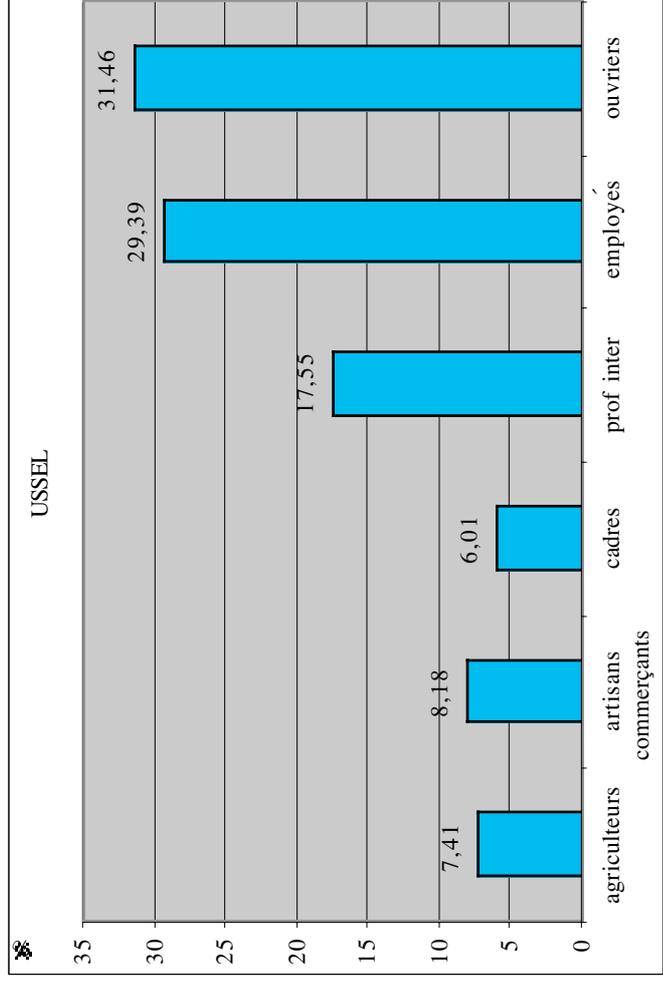
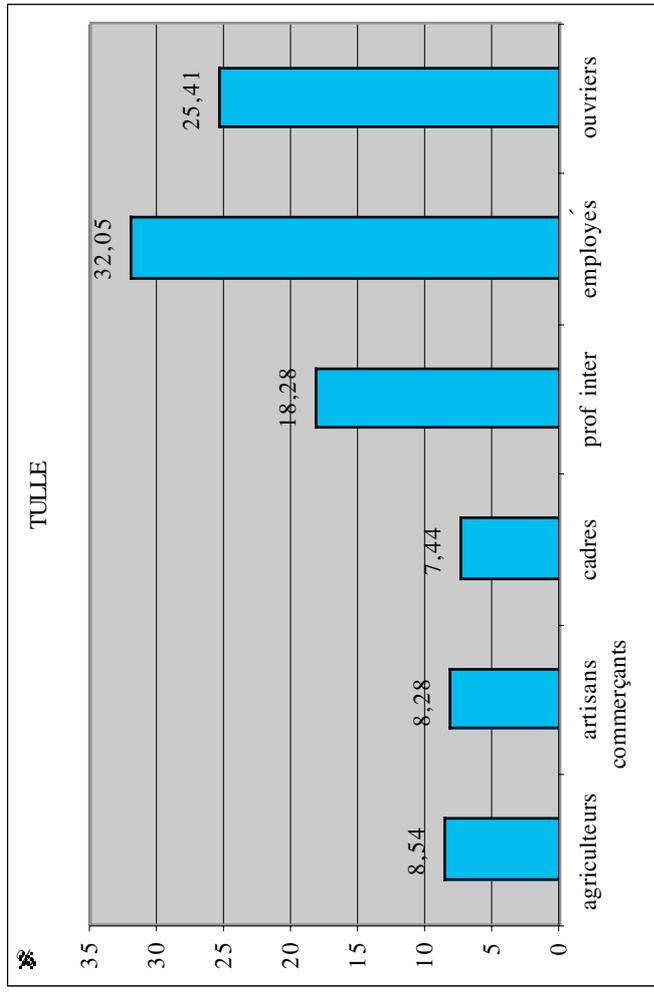
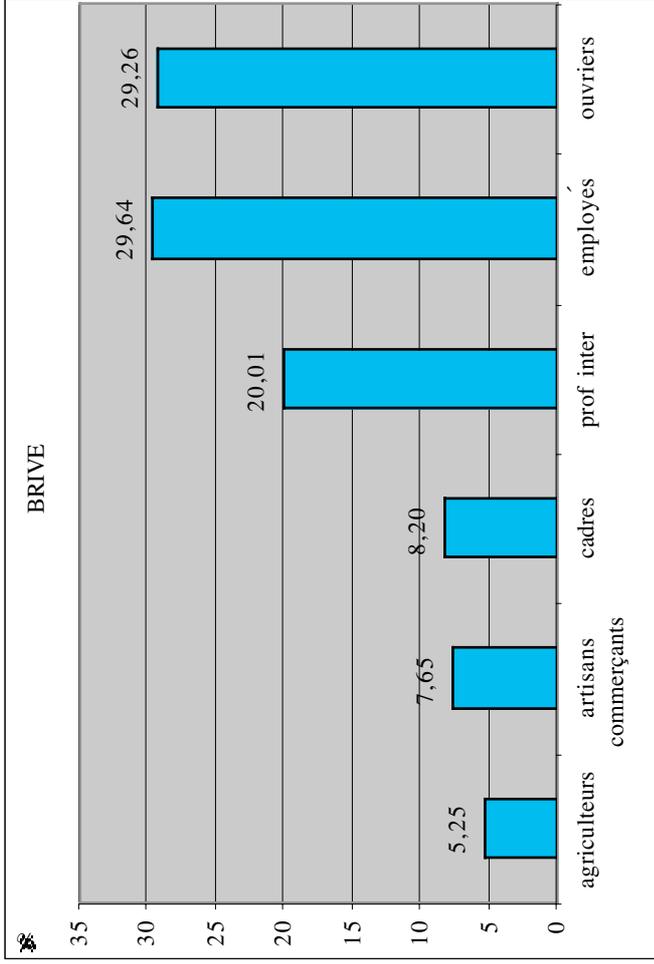
Au-delà, le meilleur équilibre à tout échelon peut-il faciliter le maintien dans l'emploi, la conservation dans la professionnalisation, des travailleurs les plus âgés ?

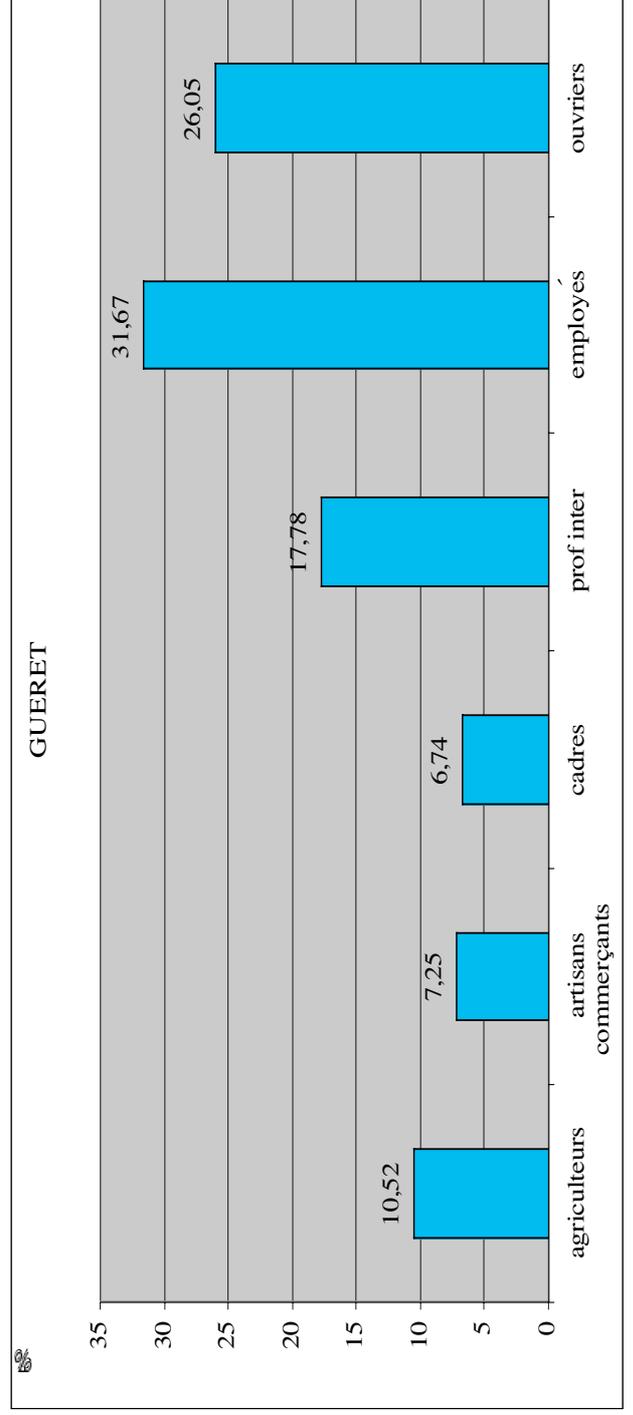
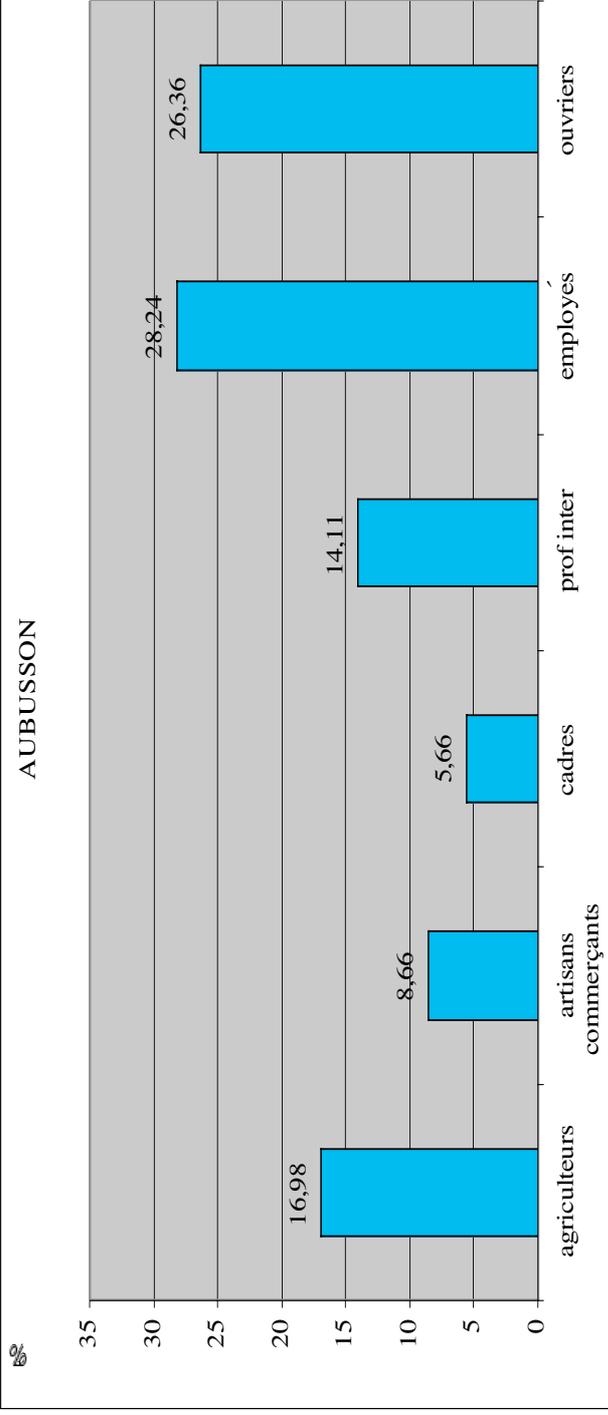
### II-3. Zones d'emploi du Limousin :

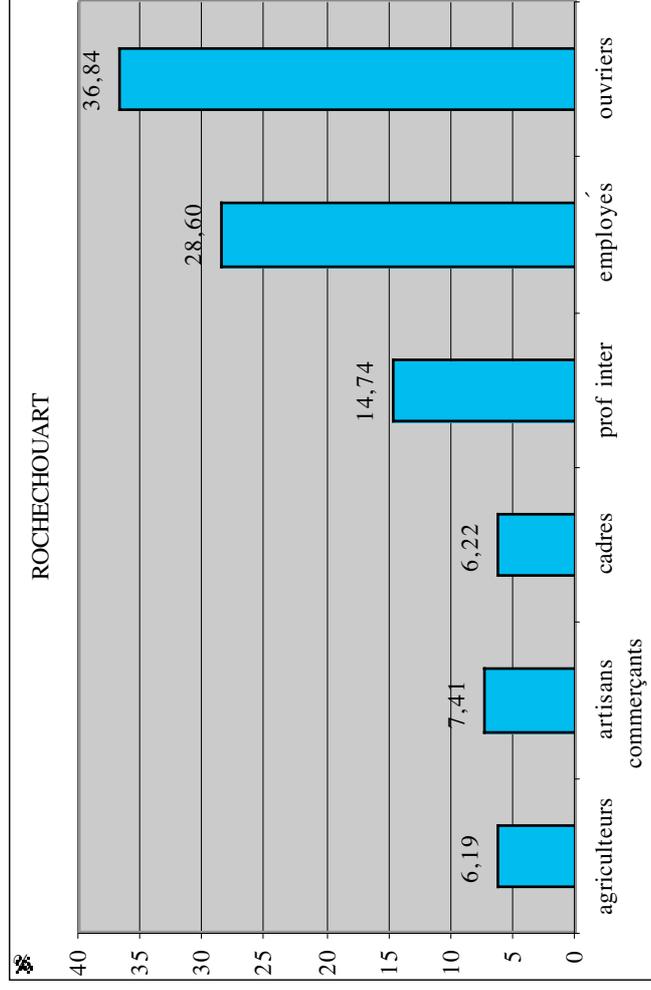
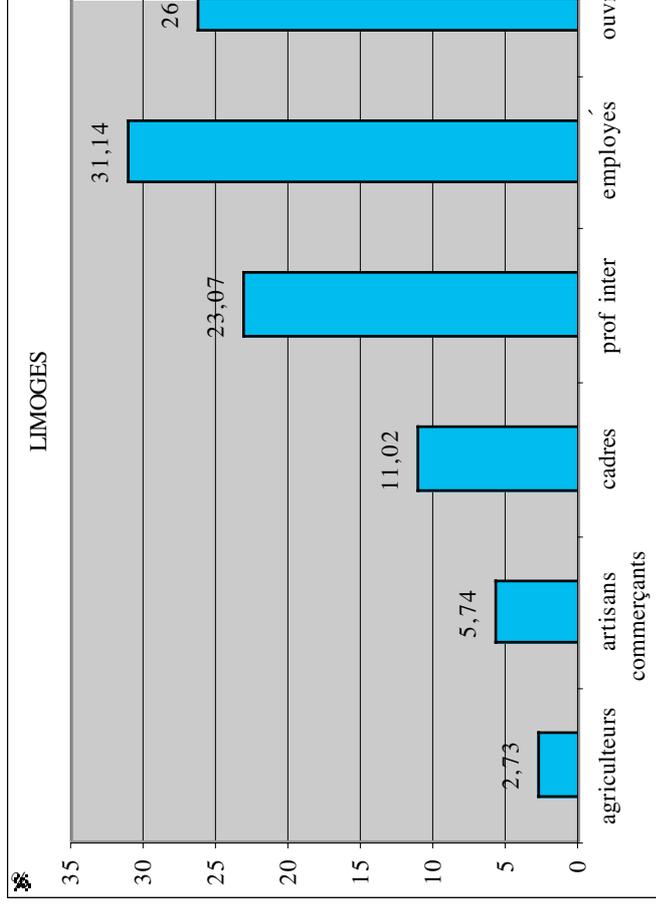
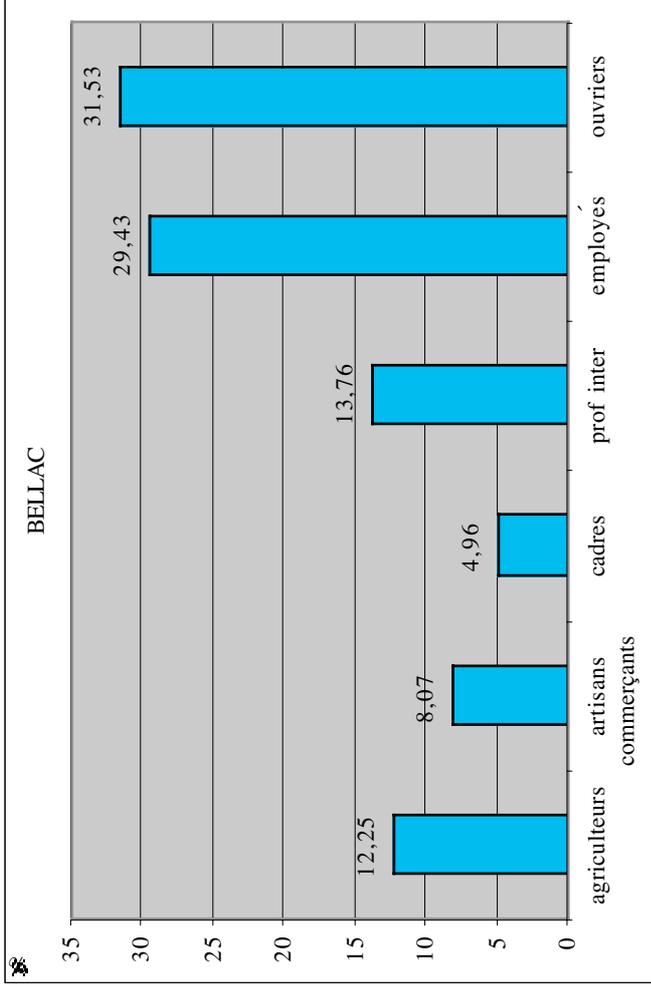
#### II-3.a. Ventilation des catégories socioprofessionnelles dans les 8 zones d'emploi (données % 1999 Insee) :

Graphique ci-après

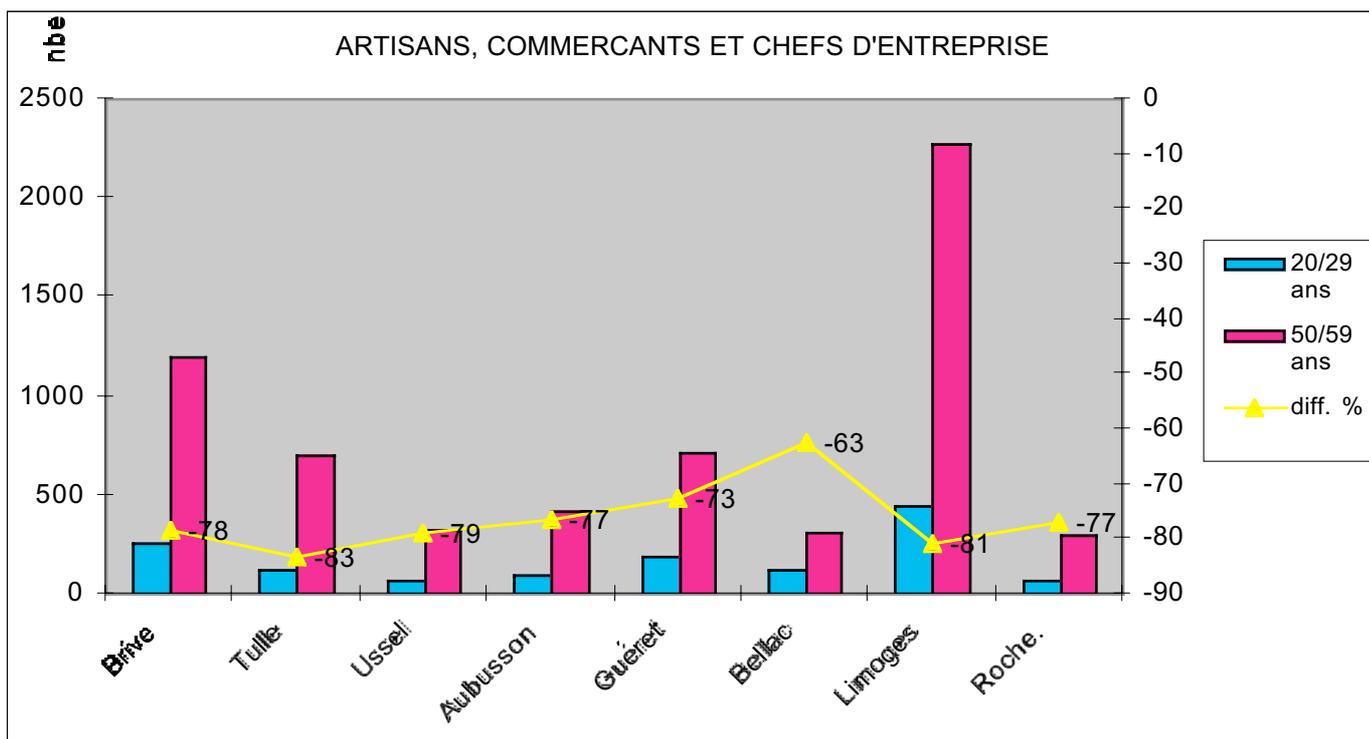
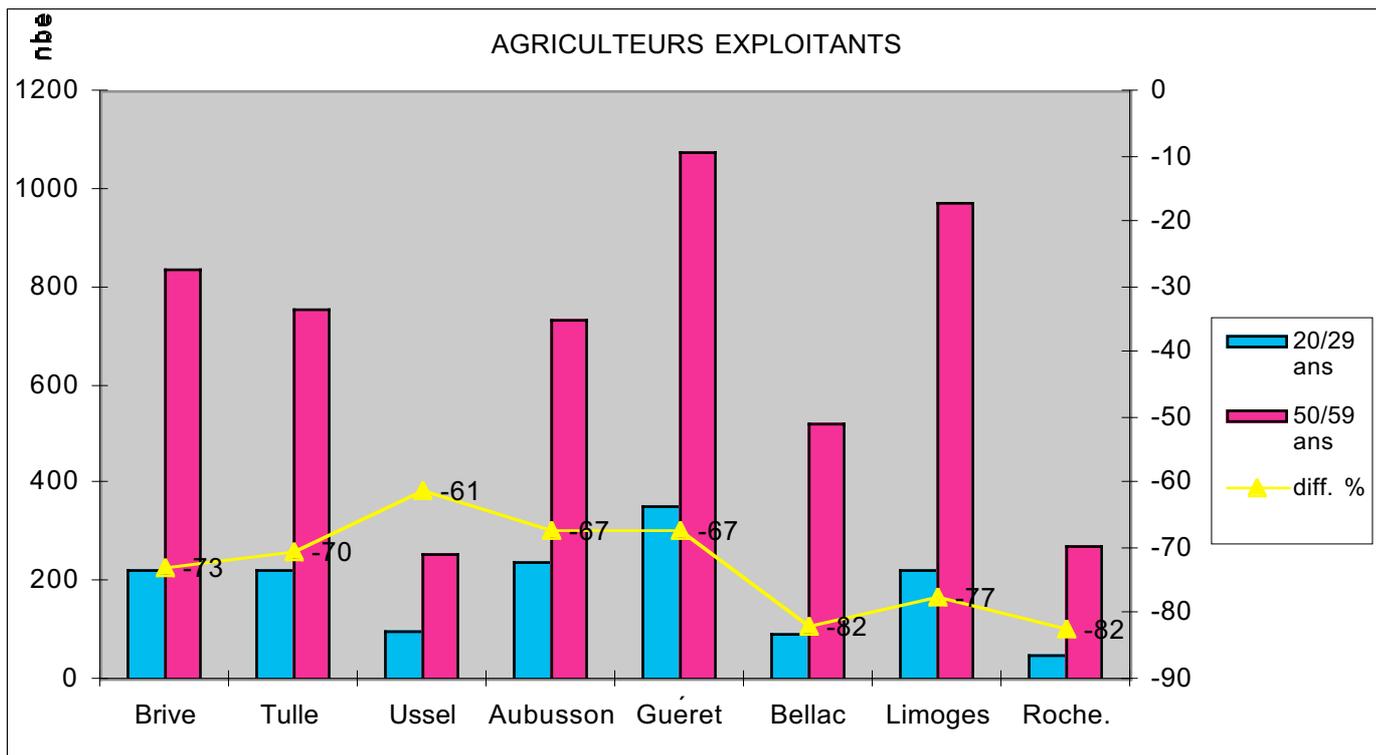


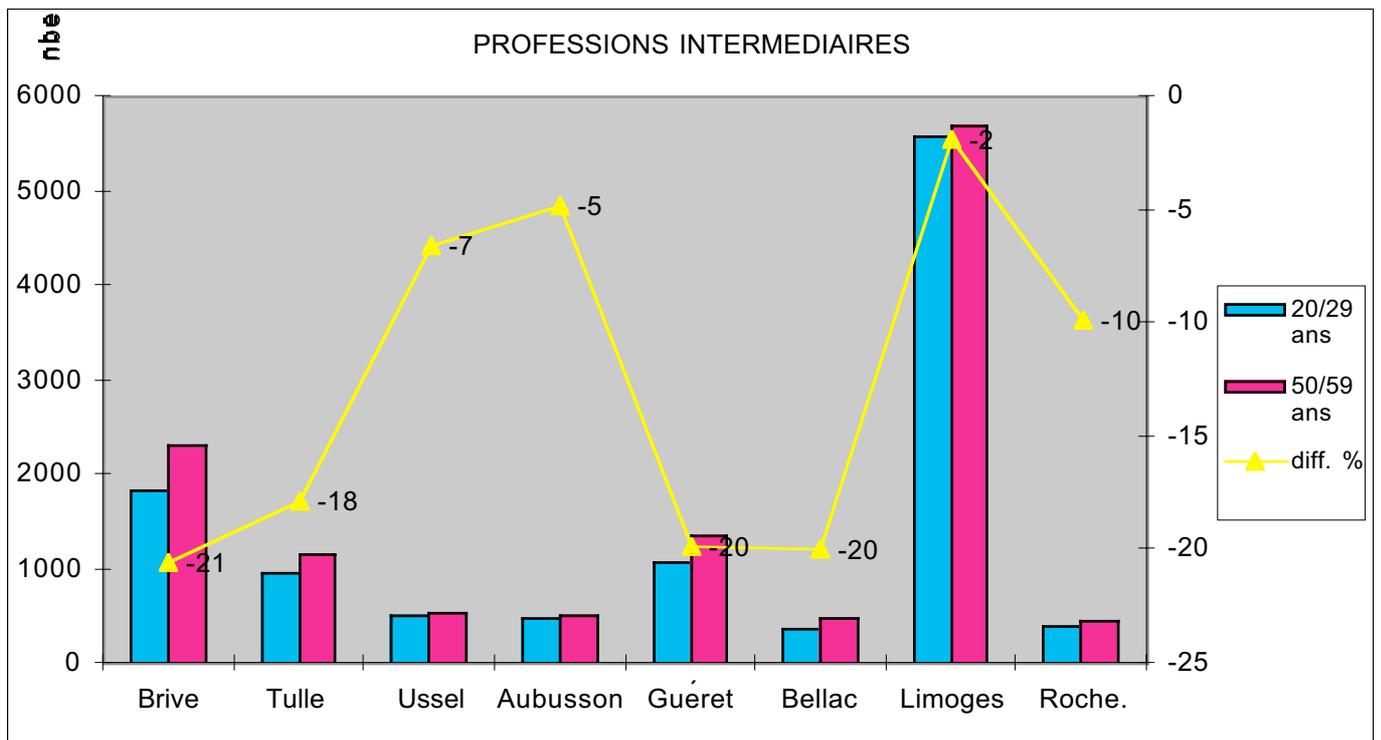
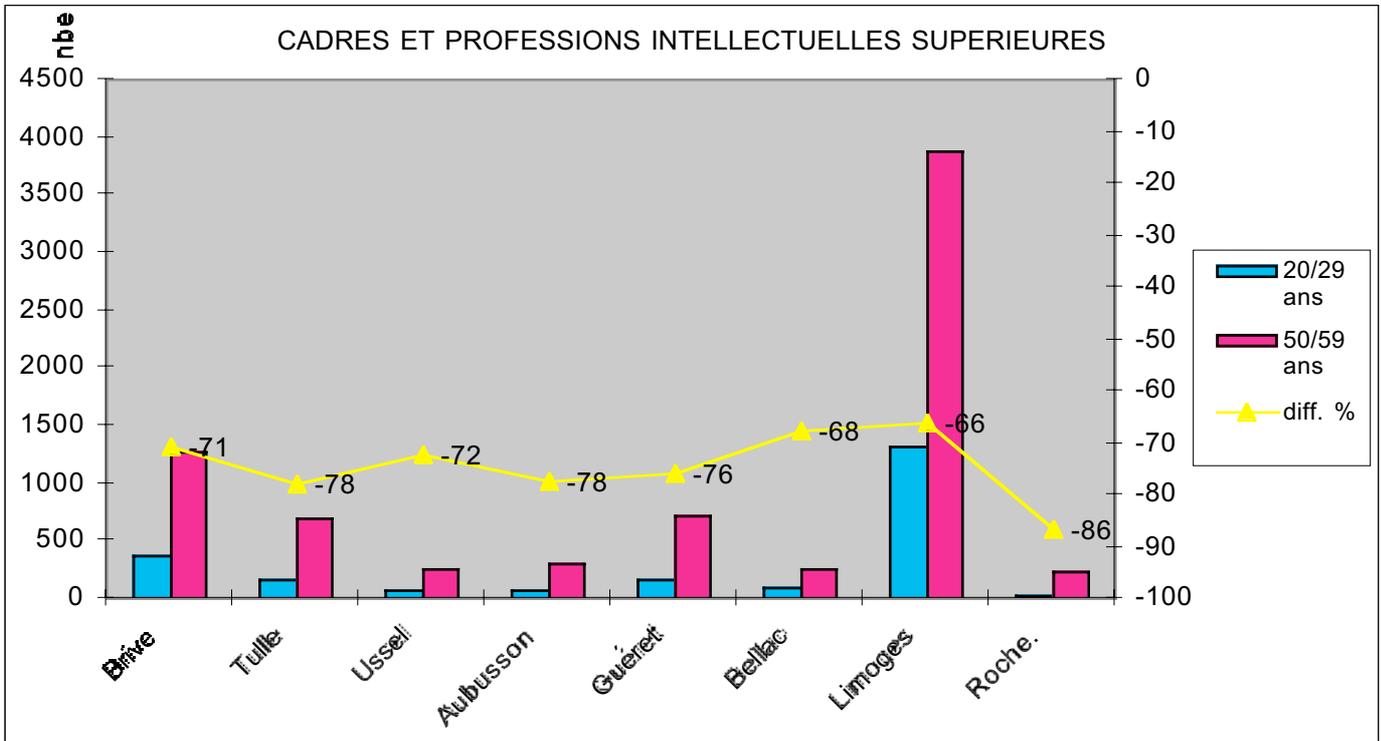




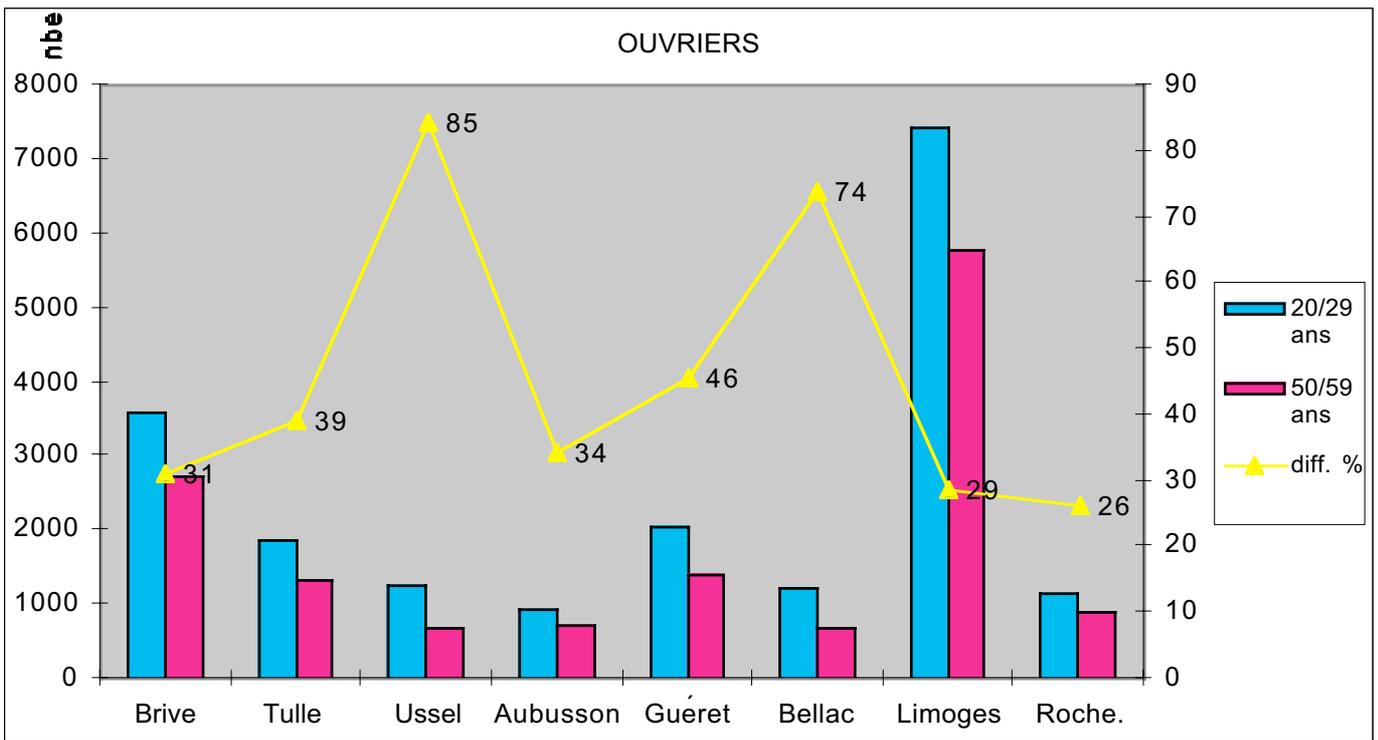
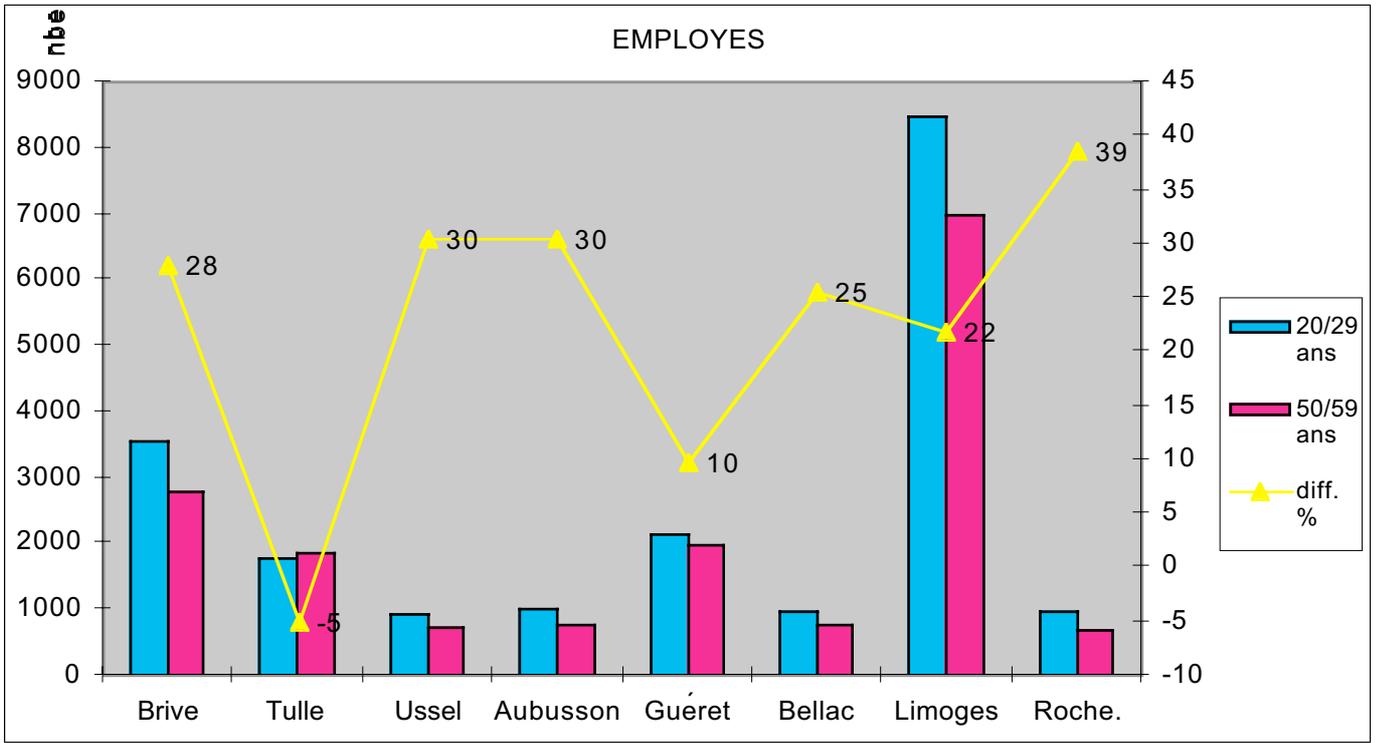


II-3.b. Remplacement inter-générationnel des catégories socioprofessionnelles dans les 8 zones d'emploi (données % Insee 1999) :







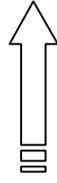


## CONCLUSIONS SUR LES CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DANS LES ZONES D'EMPLOI

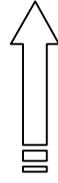
### EN GENERAL :



Les cadres, les professions intermédiaires sont essentiellement présents dans les zones de Limoges, Brive, Tulle, Guéret : leurs lieux de résidence correspondent aux grandes aires urbaines régionales (grandes villes, voies de communication développées, entreprises conséquentes...)



Si les ouvriers et les employés sont également présents dans les grands pôles urbains, leur concentration par zones d'emploi est différente : les ouvriers sont principalement concentrés à l'ouest du Limousin, à Rochechouart, Bellac, puis Ussel et Brive ; les employés sont concentrés à Tulle, Guéret, Limoges, Brive, Bellac.



Les agriculteurs exploitants sont surtout concentrés sur les zones de Guéret, Bellac, Aubusson, Tulle et Limoges.

### EN PARTICULIER :



Le remplacement inter-générationnel, selon les données exploitées, ne se ferait pas dans de bonnes conditions pour 4 catégories socioprofessionnelles sur 6 : seuls les CSP ouvriers et employés seraient excédentaires.



Le déficit inter-générationnel est particulièrement important chez les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, chez les agriculteurs exploitants, enfin chez les cadres et professions supérieures (-78, -72, -70 %)

*LA SITUATION SOCIO-ECONOMIQUE*  
*DU LIMOUSIN*

**LA SITUATION SOCIO-ECONOMIQUE DU LIMOUSIN**

Comme nous avons pu le constater jusqu'ici, la pyramide des âges porte les stigmates de l'évolution de la population limousine à travers le temps, l'espace, les événements sociaux et historiques qui se sont succédés. Les variables démographiques agissent sur les variables économiques -et non l'inverse-, comme l'a démontré R. LEE en 1981 : les variations de la population sont un des facteurs déterminants à long terme des variations des salaires, des prix, des rentes...

Afin de mieux appréhender l'impact des transformations démographiques et sociales sur l'équilibre économique en Limousin, nous allons fixer notre étude sur quelques points d'analyse significatifs :

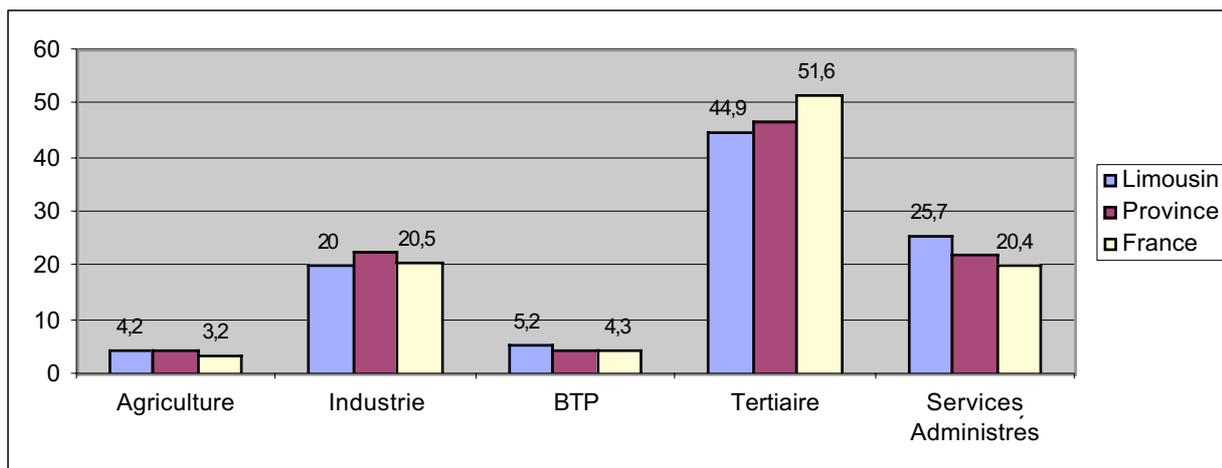
- \* le système économique et les équilibres sectoriels
- \* les rémunérations
- \* le chômage
- \* le taux d'activité

et opérer deux ouvertures :

- ↳ les marges de manœuvre en terme de main d'œuvre potentielle pouvant assurer le remplacement inter-générationnel de métier dans les prochaines décennies sont étroites en Limousin
- ↳ la préoccupation limitée de la part des entreprises du vieillissement de la main d'œuvre en général et de leur personnel en particulier risque bientôt d'avoir des repercussions tant économiques que sociales dans certains secteurs d'activité en Limousin.

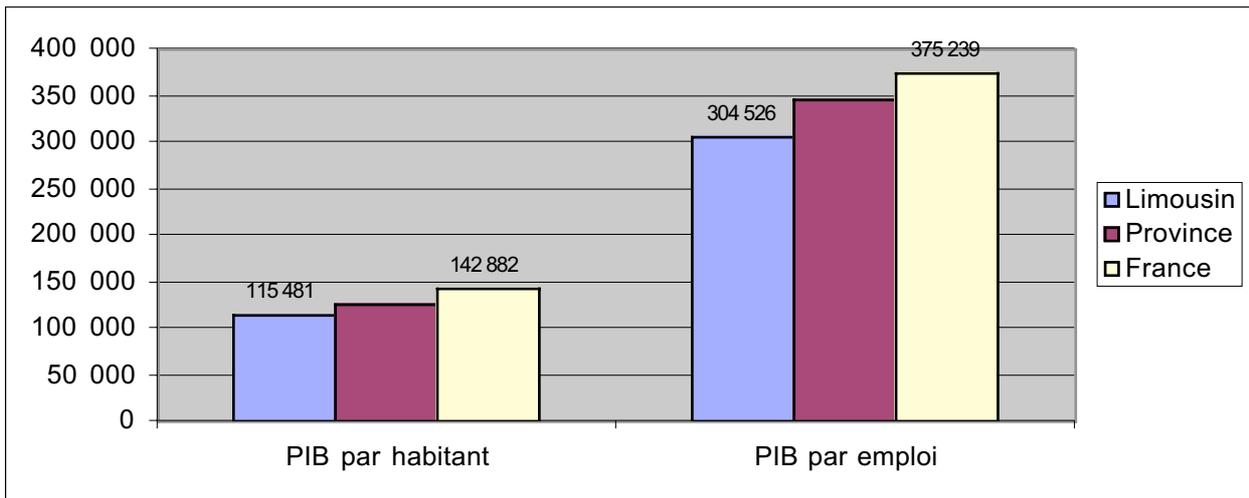
## I – LES MARGES DE MANŒUVRE EN TERME DE MAIN D'ŒUVRE POTENTIELLE

### I-1. Comparaisons nationales :



*Valeur ajoutée brute par tranche d'activité (VAB - données % Insee 1998) :*

*Produit intérieur brut (PIB - données FF Insee 1998)*



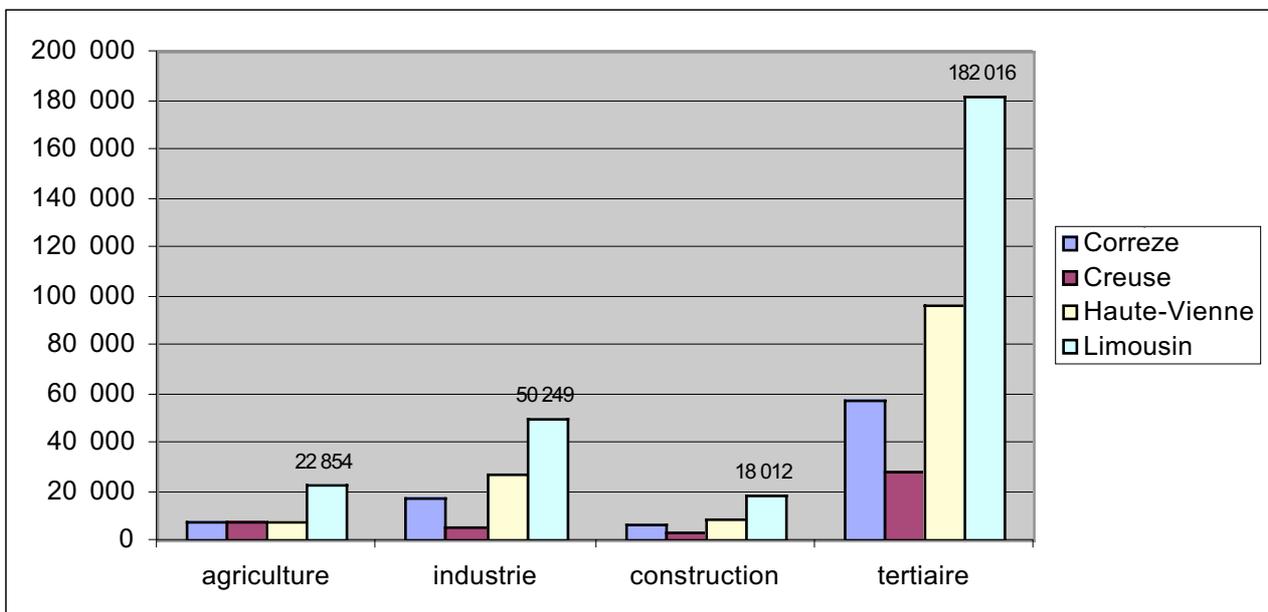
La part du tertiaire marchand, considéré comme le plus dynamique des secteurs, bien qu'en progression en Limousin (+ 0,3 %), reste très inférieure à la moyenne nationale.

Les difficultés rencontrées par les industries traditionnelles (minerais, matériaux de construction...) associées à la chute de la valeur ajoutée brute agricole contribuent à la faiblesse du PIB Limousin, par rapport aux autres régions françaises et à la France métropolitaine (sans compter l'adynamie de ses exportations – le PIB étant un des déterminants de l'économie à long terme).

*(VAB : différence entre la valeur des biens ou services produits par une entreprise ou un secteur et celle des biens ou services utilisés pour la production)*

*(PIB habitant : ratio permettant de comparer la richesse produite par habitant ; PIB emploi : ratio des productivités du travail comparées par région)*

*Ventilation des emplois par secteur d'activité (données Insee 1999) :*



Le Limousin compte 305 791 actifs en 1999. Le secteur des services rassemble à lui seul près de 72 % des salariés, celui de l'industrie 20 %, la construction à peine 6 %.

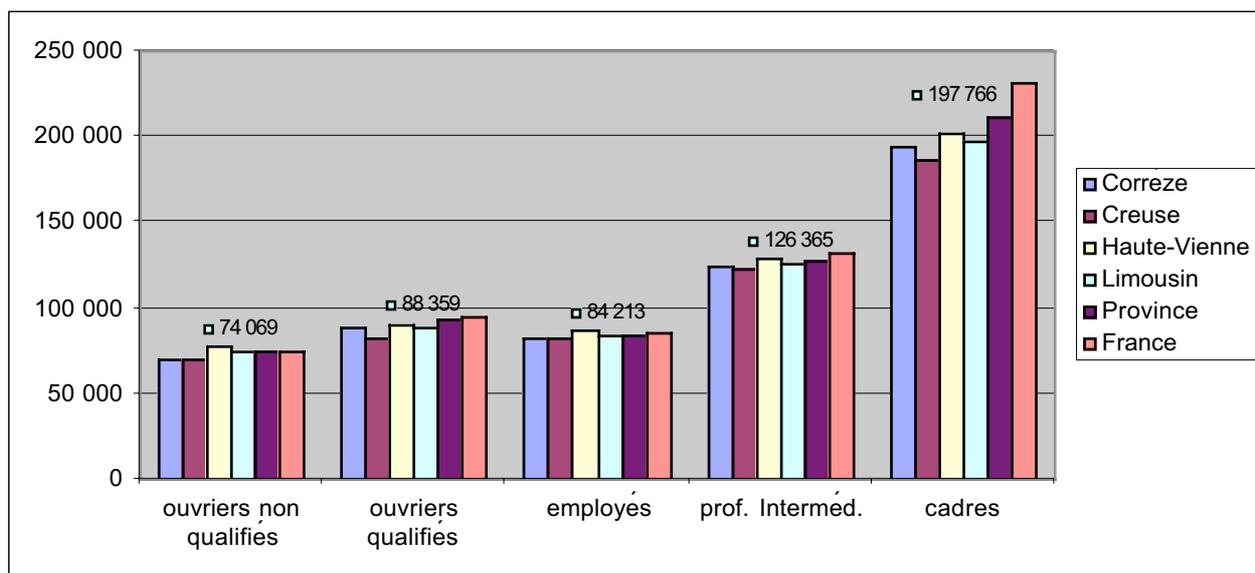
L'agriculture regroupe 46 % des emplois non salariés, emplois en recul depuis de nombreuses années, le tertiaire totalise 37 % de l'ensemble, la construction 10 %.

C'est le secteur des services et du commerce qui fait progresser l'emploi limousin, plus particulièrement l'emploi salarié. Mais il ne représente que 1,1 % de la valeur nationale contre 2,4 % pour le secteur agricole. La construction et l'industrie (1,3 % et 1,2 %) ont un poids économique non négligeable en nombre d'établissements implantés en région (12 % et 11 % - pierre, minéraux, bois, composants...).

Le Limousin a donc la particularité par rapport à la moyenne nationale d'avoir beaucoup d'emplois, toutes proportions gardées, dans le secteur dont le déclin est le plus affirmé, et le moins d'emplois dans le secteur le plus porteur.

La Haute-Vienne a une position dominante, dans l'emploi industriel (près de 56 % de l'ensemble), dans celui de la construction (46 %) et du tertiaire (53 %). La Corrèze est légèrement plus présente dans l'emploi agricole (34 %). C'est aussi la Haute-Vienne qui a connu la hausse la plus forte de l'emploi, à savoir + 1,5 % entre 1998/1999.

*Variation des salaires (salaires annuels moyens nets de prélèvements FF- données Insee 1998) :*

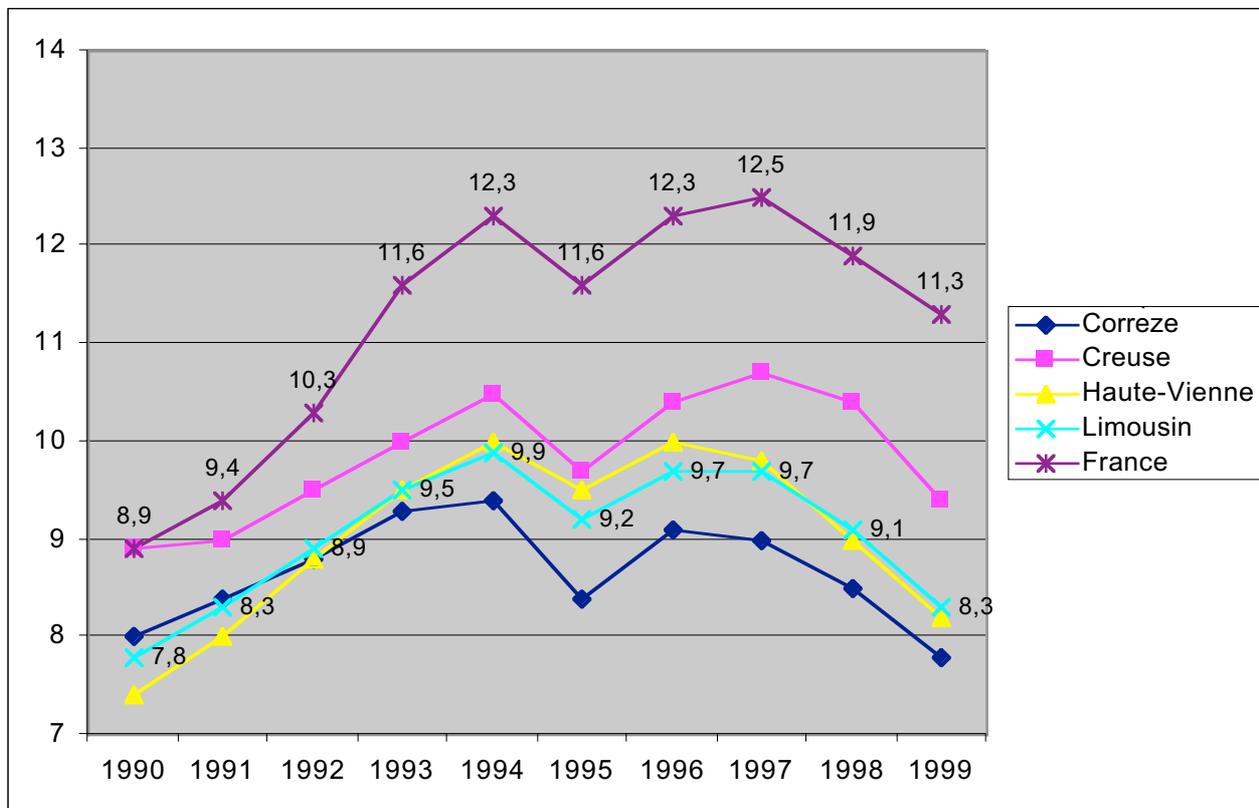


Le revenu salarial annuel moyen d'une personne travaillant dans le Limousin s'élève à 103 000 FF ; il se hisse au 19<sup>ème</sup> rang décroissant des salaires versés en France (-12 % d'écart) ; il est inférieur de 4,5 % à la moyenne de province (107 790 F). Cela s'explique d'une part, par la prédominance d'emplois ouvriers, d'autre part, par l'insuffisance de qualifications supérieures recrutées.

Les ouvriers non qualifiés et les employés sont mieux rétribués en Limousin que dans la plupart des provinces, contrairement aux autres catégories socioprofessionnelles (les ouvriers sont une catégorie socioprofessionnelle très présente en Limousin - les cadres limousins, quant à eux, perçoivent un salaire de 7 % inférieur aux cadres provinciaux). Les femmes sont rémunérées 18 % de moins que les hommes en Limousin (91 644 F contre 111 593 F), différence pourtant plus clémente qu'aux niveaux provincial et national (différence de traitement de l'ordre de 24,5 % hors Limousin).

Les revenus salariaux annuels moyens reflétant la situation économique des régions en général et du Limousin en particulier, la Creuse est le département où le revenu est le plus faible et la Haute-Vienne le plus conséquent (96 060 F contre 106 425 F, soit une différence de -10 %).

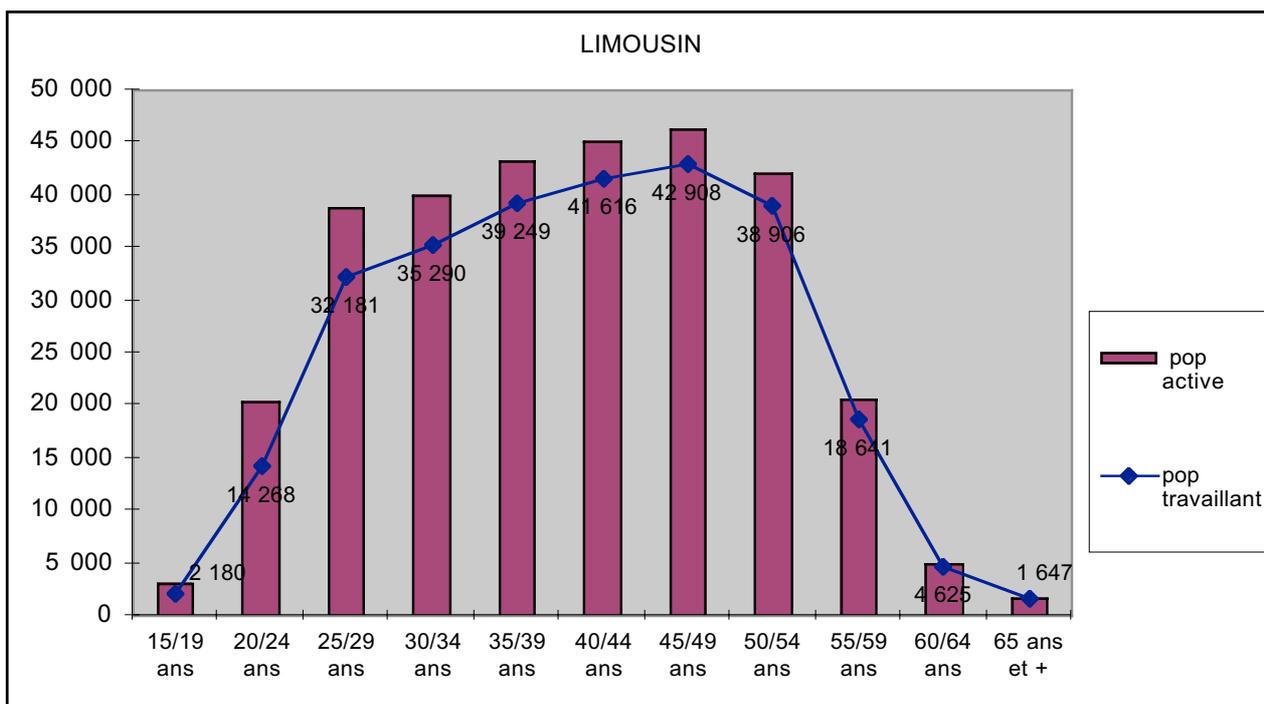
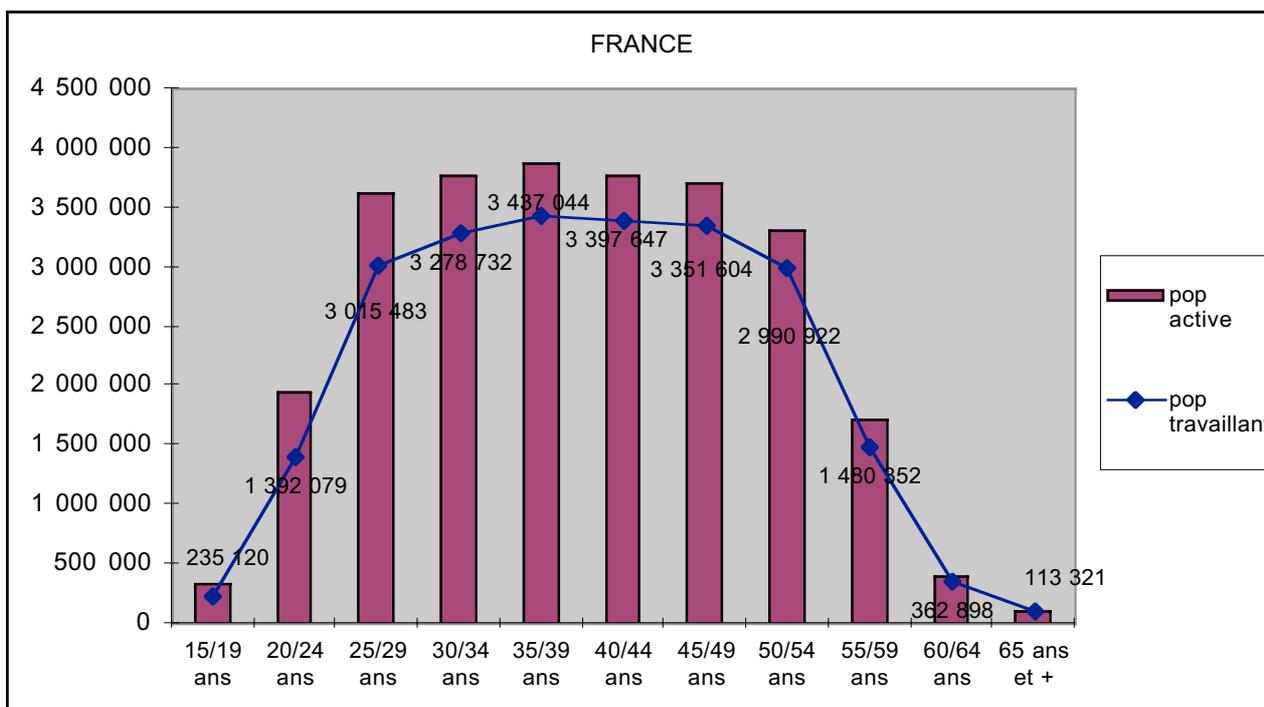
*Evolution du taux de chômage en Limousin (données % Insee 1999) :*



Le taux de chômage en Limousin est tendanciellement bien inférieur à la moyenne nationale depuis 1990 : 8,3 % contre 11,3 % en 1999 (au sens du BIT – 32 888 chômeurs en Limousin). Il se situe en 1999 au même niveau qu'en 1991. La région bénéficie d'une situation meilleure que la moyenne des régions françaises.

Le chômage est plus présent en Creuse que dans les deux autres départements, son taux de chômage est fixe en 1999 à 9,4 % contre 8,2 % en Haute-Vienne et 7,8 % en Corrèze (résultats corrélés à la situation conjoncturelle et structurelle de ces départements).

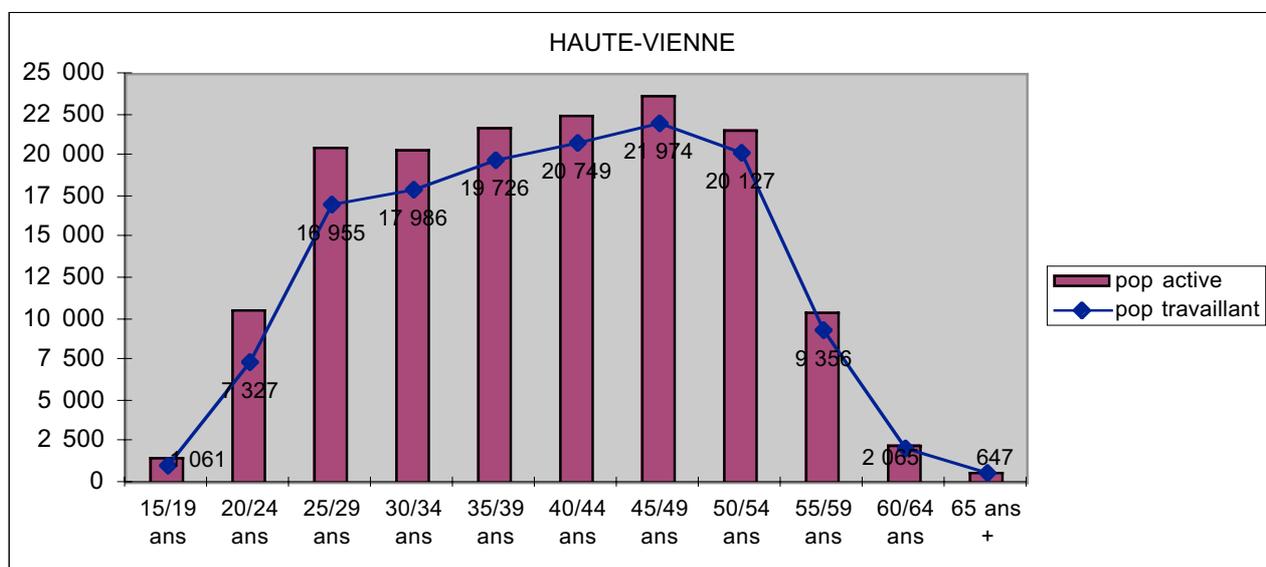
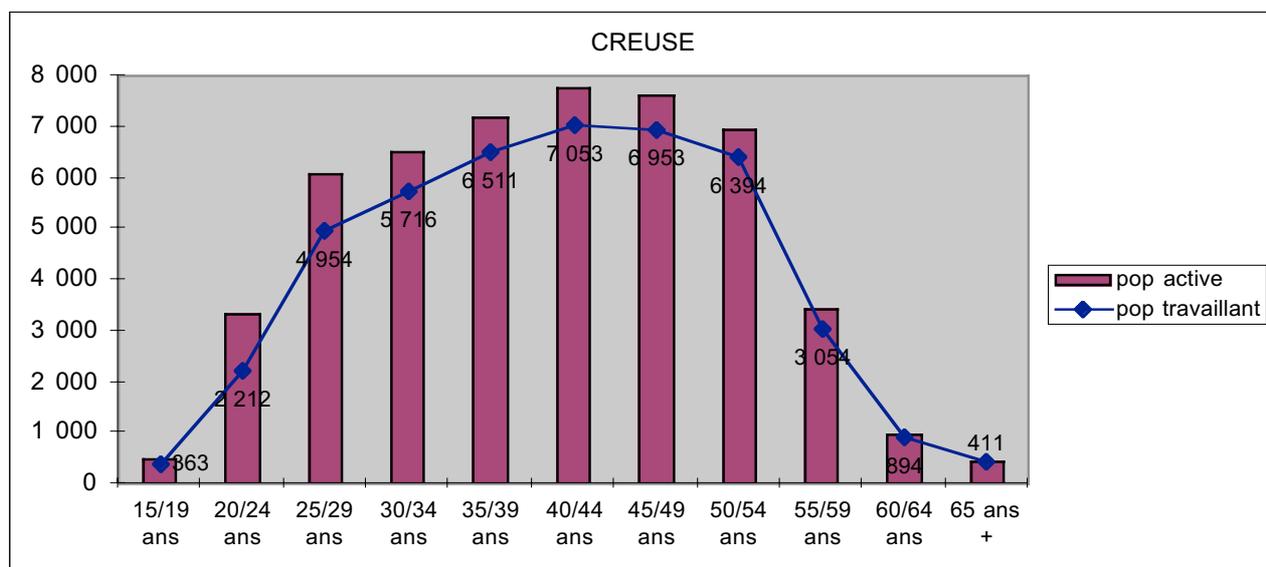
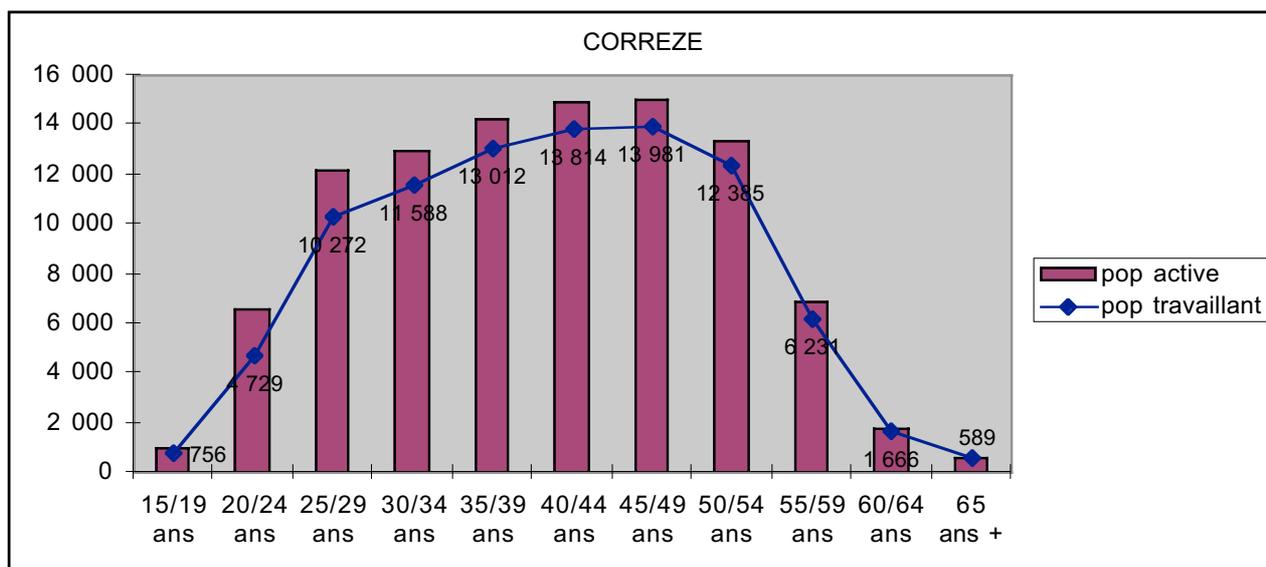
*Ventilation de la population active et active occupée (exerçant une profession – Insee 1999) :*



Globalement, la répartition de la population active occupée sur la population active est assez proche entre le Limousin et la France, même si la ventilation de leur population active respective est plus ou moins inversée (plus d'actifs âgés chez l'un, plus d'actifs jeunes chez l'autre).

## I-2. Comparaisons inter-départementales en Limousin :

Ventilation de la population active et active occupée (exerçant une profession – Insee 1999) :



Conditions et demandes d'emploi (données et % Insee 1999) :

CONDITIONS D'EMPLOI :	CORREZE	CREUSE	HAUTE-VIENNE
contrat à durée indéterminée	51%	42,50%	51,60%
contrat à durée déterminée	6%	6%	7%
emploi aidé CES, emploi jeune...)	3%	3%	2%
interim	1%	1%	1%
apprentissage	1%	1%	1%

DEMANDES D'EMPLOI :	CORREZE	CREUSE	HAUTE-VIENNE
manœuvres	227	234	428
ouvriers spécialisés	731	350	845
ouvriers qualifiés	1 157	866	2 102
employés	4 389	2 705	7 201
techniciens	473	322	883
agents de maîtrise	142	62	248
ingénieurs et cadres	236	103	524

La proportion de la population active occupée par rapport à la population active est très importante dans les trois départements. L'activité se concentre essentiellement sur les générations âgées de 30 à 54 ans. Elle chute à ses deux extrêmes : chez les jeunes de 15/24 ans hautement confrontés au chômage, chez les plus âgés de 55/64 ans vulnérables vis à vis du chômage et réceptifs aux formules de préretraite.

La Corrèze regroupe 99 609 actifs dont 89 786 personnes avec un emploi et 10 160 sans emploi. En Creuse, sur 50 583 personnes, 44 515 travaillent et 5 942 sont inemployées. La Haute-vienne comptabilise 139 260 personnes travaillant et 16 786 déclarées chômeuses sur 155 499 actifs. Le chômage corrézien concerne tous les jeunes de moins de 35 ans, avec une prédilection pour les femmes (36 % chez les femmes et 20 % chez les hommes de -19 ans). En Creuse et en Haute-Vienne, il affecte en priorité les femmes de 15/24 ans (33 % contre 24 % chez les hommes dans le premier département, 36,4 % des femmes de 15/19 ans contre 22,1 % des hommes dans le second département).

Avec la reprise de l'emploi, les formes précaires d'emploi progressent : les CDD, l'interim, l'apprentissage, ce dernier restant toutefois peu développé en Limousin (taux identique à la moyenne française). Le temps partiel concerne environ 30 % des femmes et 6 % des hommes.

### I-3. Comparaisons dans les zones d'emploi en Limousin :

*Répartition des taux d'activité par structures d'âge dans les zones (moyenne – données 1999 %) :*

ZONES D'EMPLOI :	Taux global	HOMMES				FEMMES			
		15/24 ans	25/49 ans	50/59 ans	60/64 ans	15/24 ans	25/49 ans	50/59 ans	60/64 ans
BRIVE	51,5	36,4	95,9	80,7	12,8	31,6	83,6	66,2	15,9
TULLE	47,3	34,6	92,1	74,8	10,7	33,1	85,1	65,3	14,8
USSEL	49,0	36,1	93,3	75,8	11,3	33,5	82,2	60,5	13,1
AUBUSSON	45,7	36,6	94,1	75,6	12,9	32,8	81,6	63,4	14,3
GUERET	47,5	38,6	94,8	77,1	10,0	32,4	84,3	64,1	13,8
BELLAC	45,2	42,5	94,7	73,3	9,8	33,1	80,9	58,3	12,6
LIMOGES	52,3	26,5	93,7	80,0	11,7	19,9	85,4	69,3	13,3
ROCHECHOUART	48,1	42,8	96,0	78,2	10,2	36,9	84,0	63,6	10,4
CORREZE	49,7	35,8	94,3	78,0	11,8	32,3	83,8	65,1	15,1
CREUSE	46,9	37,9	94,6	76,6	11,0	32,5	83,4	63,8	13,9
HAUTE-VIENNE	51,1	28,8	94,0	79,1	11,3	21,5	84,8	67,6	12,8
LIMOUSIN	49,9	32,2	94,2	78,3	11,4	25,6	84,2	66,2	13,8
France	55,2	33,9	95,1	81,3	15,5	26,9	81,5	63,9	14,2

L'activité féminine progresse nettement en Limousin comme sur le territoire français (passant de 37,6 % en 1962 à 44,5 % en 1999 en région) tandis que l'activité masculine reste relativement stable, dans la quasi totalité des tranches d'âge. Si ce taux augmente régulièrement chez les femmes, il est malgré tout inférieur à celui des hommes.

La Haute-Vienne se place en 4<sup>ème</sup> position des départements métropolitains pour son taux d'activité féminin, après trois départements d'Ile-de-France, la Corrèze est conforme à la moyenne nationale, la Creuse en-deçà. L'entrée des femmes sur le marché du travail s'est affirmée avec les générations. L'importance de ces taux d'activité en région s'explique par l'importance des aides familiales dans le secteur agricole au XIX<sup>e</sup> siècle, par la présence féminine importante dans les industries manufacturières au début du XX<sup>e</sup> siècle, par la tertiarisation de l'économie récemment, et par la faiblesse des salaires limousins.

Le taux d'activité des personnes âgées entre 25 et 49 ans est élevé en Limousin : il se situe près de 95 % chez les hommes et à plus de 83 % chez les femmes, dans les différentes zones d'emploi. Si ce taux est stable entre 1990 et 1999 chez les hommes, il a évolué de 2 à 6 points chez les femmes de 25/44 ans et de 6 points à 10 points chez celles de 45/49 ans en Creuse et en Corrèze, et de 10 points chez les 50/54 ans en Creuse et en Haute-Vienne.

La ventilation des taux d'activité aux âges extrêmes est différente par rapport à 1990. Ils ont diminué chez les 15/24 ans de 7 à 10 points en région, avoisinant désormais de 35 % chez les hommes et 30 % chez les femmes. La tendance à la prolongation des études retarde leur entrée dans le monde du travail. Cette inclinaison pour les études est très marquée dans les zones de Limoges, Tulle, Brive, et plus particulièrement chez les jeunes femmes (10 % d'étudiantes à Limoges).

Cette tendance à la baisse du taux d'activité apparaît également dans les structures d'âges élevés : cela débute à partir de 50 ans et se concrétise véritablement entre 55 et 64 ans. Les hommes sont plus concernés que les femmes. Ils sont environ 65 % à travailler entre 55 et 59 ans, soit une baisse de 3 à 6 points en région, contre une hausse de 2 à 5 points pour les femmes en Corrèze et Haute-Vienne (53 % d'actives). Entre 60 et 64 ans, 11 % des hommes et près de 14 % des femmes sont en activité (taux en baisse de 5 à 8 points chez les premiers et de 3 points chez les seconds).

L'abaissement de l'âge de la retraite et les dispositions de préretraite en sont les principaux instigateurs (retrait d'activité sensiblement plus prononcé chez les hommes). La baisse des taux d'activité chez les 55/64 ans est plus marquée dans les zones d'emploi ou les secteurs industriels et tertiaire, les moyennes et grandes entreprises et leurs emplois stables, sont implantés (Rochechouart, Bellac...).

Deux zones ont un taux d'activité supérieur à la moyenne régionale (49,9 %) : Limoges avec 52,3 % et Brive avec 51,5 %. Bellac et Aubusson enregistrent les plus faibles scores, à savoir 45,2 % et 45,7 %. Il est à noter que les taux sont plus élevés dans les grandes agglomérations que dans les communes rurales.

Répartition des taux de chômage par âge dans les zones (moyenne hors BIT – données % 1999) :

ZONES D'EMPLOI :	Taux global	HOMMES				FEMMES			
		15/24 ans	25/49 ans	50/59 ans	60/64 ans	15/24 ans	25/49 ans	50/59 ans	60/64 ans
BRIVE	11,2	21,8	7,2	7,6	4,5	31,5	14,1	11,8	5,,5
TULLE	8,2	14,7	5,7	5,9	2,2	30,2	10,8	7,4	3,1
USSEL	11,0	18,4	7,2	8,6	1,3	41,2	14,6	9,5	5,5
AUBUSSON	12,3	21,1	10	9,4	1,9	30,8	12,1	11,6	4,1
GUERET	11,4	25,6	9,4	8,1	1,6	34,6	13,3	9,5	3
BELLAC	10,9	20,5	8,1	7,4	5,8	35,9	13,7	11,6	3,2
LIMOGES	10,8	21,8	8,5	7,4	4	31,8	12,5	8,9	3,3
ROCHECHOUART	10,7	19,4	6,8	5,7	2,8	40,2	13,8	10,5	5,9
CORREZE	10,2	18,8	6,6	6,8	6,7	30,0	12,8	9,7	9,3
CREUSE	11,7	28,2	9,4	8,2	3,5	33,2	13,8	9,7	6,8
HAUTE-VIENNE	10,8	20,9	8,2	6,7	7,0	30,3	12,5	8,9	7,1
LIMOUSIN	10,8	20,7	4,2	7,0	6,2	30,7	12,7	9,3	7,9
France	12,8	22,8	9,8	9,9	10,5	29,2	14,4	11,8	10,3

Depuis 1980, la ventilation des taux de chômage a peu évolué. Même si les femmes sont plus diplômées qu'auparavant, voire ont une formation initiale meilleure que celle des hommes, elles sont les premières à être sans emploi, quelque soit leur âge (les chiffres sont éloquentes : cela varie presque du simple au double). La durée du chômage est également en leur défaveur : 57 % des femmes contre 51 % des hommes sont chômeurs depuis plus d'un an en région tout âge confondu.

La zone d'emploi ayant le plus faible taux de chômage est Tulle, avec 8,2 %. La réduction de son taux depuis 9 ans est due, dans une large part, à la baisse de son nombre de chômeurs inscrits, baisse s'expliquant par de nombreux départs hors zone de sa population active. Les plus touchées par un taux de chômage élevé sont Aubusson et Gueret avec respectivement 12,3 % et 11,4 % (département de la Creuse), même si la situation de ces zones tend à s'améliorer. Brive a également un taux important au regard de la moyenne régionale (11,2 % contre 10,8 %). Bellac et Rochechouart ont vu s'accroître leur nombre de chômeurs en même temps que la baisse de leur population active : leur taux sont plus ou moins supérieurs à celui de la région. Limoges enregistre un taux moyen en rapport avec son poids économique (grand pôle régional).

Les âges les plus sensibles au chômage sont les 15/24 ans, plus particulièrement les 15/19 ans avec leur moindre expérience et leur maigre formation (surtout chez les femmes), exception faite pour Aubusson et Tulle où les personnes sans emploi sont les 20/24 ans. Si les différentes courbes de chômage des zones sont descendantes avec l'évolution de l'âge avançant, elles ont toutes tendance à augmenter à partir de 55 ans (conférez annexes).

## REMARQUES FINALES :

⇒ **la tendance au vieillissement de la population globale en Limousin entraîne mécaniquement le processus de vieillissement (interne) de sa population active. Le Limousin vieillit dans ses structures d'âges, dans toutes ses populations. Si ce fait est avéré, il en est un autre qui démontre que cette région sera plus épargnée que les autres dans les prochaines décennies : le choc du baby-boom sera moins important en région qu'en France. Aussi, si aujourd'hui le Limousin vieillit vite, il vieillira plus lentement dans le futur.**

⇒ **Cependant, les marges de manœuvre en terme de main d'œuvre potentielles et de réserves activables sont étroites en Limousin :**

↳ l'activité économique et l'attractivité des salaires :

Le Limousin est une des régions françaises où les salaires sont les plus bas, son PIB étant le plus petit au plan national. L'anémie des salaires est liée au poids conséquent d'activités à faible valeur ajoutée dans les trois départements : aux faibles qualifications correspondent de faibles rémunérations.

Si les effectifs des 20/29 ans ne sont pas suffisants pour remplacer (logiquement) les travailleurs âgés prochainement, cela entraînera indéniablement une pénurie de main d'œuvre, conduisant inévitablement à une inflation des salaires.

Une revalorisation salariale permettrait d'attirer une main d'œuvre mobile géographiquement (ouverture à l'immigration), d'autant plus facilement que la région "plaît" (croissance des migrations) ; cela suppose toutefois des efforts d'investissements pour atteindre des perspectives de développements proches des autres régions françaises.

↳ la régulation du chômage :

En l'année 2000, le taux de chômage en Limousin est descendu sous la barre des 7 % (6,8 % ; Haute-Vienne 6,9 % ; Creuse 7,9 % ; Corrèze 6,3 %, taux le plus bas de France). La région est dès à présent la troisième région de France la moins touchée par le chômage, après l'Alsace et la Franche-Comté. Il faut remonter à septembre 1984 pour retrouver une donnée identique.

Ce taux étant considéré incompressible en dessous de 5 % et cette situation bien qu'exponentielle ne pouvant assurer un revirement complet à court et moyen terme, la main d'œuvre disponible risque de devenir une "ressource rare". D'ores et déjà, des entrepreneurs se plaignent des difficultés à recruter des salariés.

Cela relève non seulement du dynamisme du marché de l'emploi conjoncturel (informatique entre autres) et structurel (chaudronnerie par exemple) mais aussi de l'adynamie démographique en Limousin.

↳ la place des femmes dans le monde du travail (et la féminisation) :

La hiérarchie des taux de chômage, quelles que soient les classes d'âges, n'a pas beaucoup évolué entre les hommes et les femmes depuis 20 ans : ces dernières sont encore très défavorisées face à

l'emploi (taux de chômage féminin oscillant entre 12,9 % et 13,6 % contre 7,6 % et 10,2 % chez les hommes en Limousin – 15 % et 11 % respectivement chez les femmes et les hommes en France en 1999).

En revanche, les femmes sont très présentes dans le monde professionnel, et ce, dans tous les départements de la région : le taux d'activité des femmes âgées de 20 à 60 ans en Limousin est de 76,3 % contre 74,4 % sur le territoire national (hausse de l'activité plus importante chez les femmes nées après-guerre). En outre, la différence régionale des taux d'activité hommes-femmes de 30 à 49 ans est l'une des plus faibles enregistrées en France : moins de 12 %. Dans 18 communes, on dénombre plus de femmes actives que d'hommes actifs. Ces chiffres éloquentes montrent que les femmes ont déjà grandement investi l'univers du travail en Limousin.

En accédant en nombre au marché de l'emploi, en l'intégrant plus longuement, en incorporant des secteurs d'activité jusqu'alors inaccessibles, les femmes actives marquent de plus en plus de leur poids et de leur empreinte le monde du travail. Mais ce dernier n'a pas encore totalement adopté cette évolution et adapté les carrières en conséquence, que ce soit au niveau de l'insertion professionnelle et des rémunérations qu'au niveau des classifications et des promotions.

↳ la population active et le taux d'activité professionnelle (âge d'entrée/de sortie) :

Le taux d'activité des 15/64 ans en Limousin avoisine les 69 % (69,33 % en Corrèze, 69,01 % en Creuse, 68,04 % en Haute-Vienne) pour un seuil maximum fixe à 75 %. La marge de potentialité activable est donc relativement mince, au regard des taux masculins et féminins enregistrés en 1999 (73,41 % et 64,83 % pour la Corrèze, 73,74 % et 63,97 % pour la Creuse, 72,34 % et 63,81 % pour la Haute-Vienne).

Néanmoins, deux taux d'activité chutent aux extrémités de la vie active : avant les 25 ans, après les 55 ans, par la prolongation des études, l'augmentation du chômage et la baisse en nombre des jeunes actifs, par le développement de cessations d'activité anticipées (retraite à 60 ans, formules de préretraites). L'activité se focalise essentiellement sur les générations âgées entre 25 et 49 ans. Ce resserrement de l'emploi sur les âges intermédiaires est commun à la plupart des secteurs d'activité, mais ne concerne que modérément les travailleurs non salariés.

Cette situation conduit progressivement à l'élévation de l'âge moyen des salariés en entreprises, car les salariés d'âges médians n'échappent pas plus que les autres au processus de vieillissement.

Il est supposé, selon G. CALOT ET J.C. CHESNAIS, que les taux d'activité masculins sont indépendants des hypothèses de fécondité et les taux féminins reliés inversement à la fécondité, et, que la proportion d'actifs est d'autant plus forte que la fécondité et le taux de croissance de la population sont faibles. En résumé, le maintien à un faible niveau de la fécondité se traduit par l'accroissement des actifs (si l'on ne tient pas compte des variables emploi et chômage). Force est de constater qu'en Limousin le taux de fécondité est très faible et le taux d'activité substantiel.

Malgré tout, la population active limousine diminue en nombre lentement mais inexorablement, le taux d'activité général risque fortement de baisser dans les prochaines décades. D'ores et déjà, se profile l'idée de relever l'âge de cessation d'activité en France et en Europe : les Quinze se sont fixés l'objectif de taux d'emplois des 55/64 ans de 50 % en 2010 (taux actuel de 34 % en France et de 34,96 %, 32,42 %, 35,64 % en Corrèze, Creuse, Haute-Vienne).

Il sera par conséquent souhaitable que la discrimination moderne intergénérationnelle d'activité (jeunes/âges intermédiaires/seniors) se transforme en gestion interactive des générations au travail.

Car si l'on ne trouve pas de corrélation entre les aléas de la conjoncture économique et du chômage et les oscillations de la fécondité (F. DAGUET, Insee – les variables économiques n'agissant pas sur la population), l'hypothèse selon laquelle les variables démographiques agissent sur les variables économiques est par contre confirmée et vérifiée (travaux de R. LEE).

#### OUVERTURE SUR CES REMARQUES :

□ Ces tendances, lourdes en matière de démographie (du travail), pourraient avoir des répercussions sur le marché de l'emploi et du travail, bouleversant ainsi les données économiques, sociales et culturelles de la région. Car on sait depuis M. CROZIER que le capital humain est la ressource essentielle de l'entreprise.

La question de la gestion par l'âge (discrimination par l'âge) ne se posera plus. Celle qui advient dès aujourd'hui est la gestion des âges (D. THIERRY, Développement et Emploi) : on peut décomposer sommairement la vie active en trois cycles de vie professionnelle inéluctables : les jeunes de 25 ans maximum et leur intégration dans le monde du travail, les personnes d'âges intermédiaires et leur mi-carrière (25/50 ans), les salariés très expérimentés (au-delà de 50 ans).

La gestion des âges suppose d'élargir la question au travail, à son évolution, à ses actions possibles. Cela suggère des améliorations bénéfiques et profitables à tous les acteurs du champ travail (salariés, entreprises), inscrites dans un souci d'efficacité de production, de préservation de la santé, et de développement des compétences, c'est-à-dire dans une volonté de performance et d'efficience.

#### La relation à l'emploi :

↳ la catégorie socioprofessionnelle/la classification :

La considération de l'âge au travail est, semble-t-il, souvent liée à la qualité sociale du travailleur. La légitimité sociale de l'âge ou du travailleur senior se pose différemment selon les catégories sociales et les catégories de qualifications (A. THEBAUD-MONY). Ainsi, les cadres et les professions intellectuelles supérieures âgés sont couramment reconnus comme des experts par leur longue expérience acquise dans leur domaine de prédilection. A contrario, les ouvriers seniors sont très fréquemment considérés comme des opérationnels agissant dans le déclin de leurs performances.

Si les jeunes constituent une catégorie sociale, un groupe social au travail (revendications, nouveaux rapports aux différents temps de vie...), les sociologues ne reconnaissent pas cette identité aux salariés les plus âgés. Pourtant, cette représentation sociale construite à l'égard des plus vieux est relativement fréquente, vivace et tenace en entreprise. Il serait peut-être pertinent d'observer si cette considération de l'âge en fonction de la qualité sociale s'applique également aux personnels féminins et immigrés travaillant, et, d'étudier comment est posée la question de l'âge pour ces salariés en région.

L'évolution de la santé au travail est liée, selon des travaux de recherche, à la catégorie socioprofessionnelle des salariés. Chez les hommes comme chez les femmes, les ouvriers présentent des prévalences (nombre de cas de maladies par exemple) plus élevées que les cadres moyens et supérieurs, indépendamment de l'âge. Cela est expliqué par le fait que plus les qualifications et les postes sont bas, plus les contraintes de travail sont fortes et les risques professionnels importants

(travail en flux tendu par exemple). Les dégradations de santé sont plus ou moins précoces en âge selon le poste et la fonction exercés.

Ces troubles de la santé sont liés aux conditions et à l'organisation de travail, pouvant générer des facteurs de risques cumulatifs ou chroniques (lésions, altérations particulières...). La détérioration des aspects de santé correspond aux effets précoces du vieillissement au travail (des l'âge de 30 ans dans certains contextes professionnels).

**La gestion des âges nécessiterait donc d'être appliquée à tout âge en entreprise, ou plus exactement dès l'entrée dans la vie active du salarié.**

↳ la rémunération :

La politique salariale est liée en France à l'âge et à l'ancienneté. En Allemagne, l'ancienneté n'est pas un élément pris en compte dans l'évolution du salaire, l'âge n'étant pas associé à une performance quelconque, à un professionnalisme particulier. Dans ce pays, la légitimité salariale est attribuée par la profession et le métier : être capable de faire, de transmettre, réussir un certain nombre de travaux... Il ne s'agit pas d'avoir vieilli plus qu'un autre, comme le souligne Y. LICHTENBERG, sociologue.

Afin de réduire les discriminations faites aux aînés et aux jeunes par rapport à leur employabilité (trop lents, trop inexpérimentés...), certains envisagent une réflexion collective sur la politique salariale en entreprise (rémunération directe avec parts fixe et variable et périphériques liée plus sensiblement au rapport compétences et âges de travail).

↳ le recrutement :

Depuis 1990, les entreprises affectées par les récessions économiques, ont licencié leurs salariés les plus âgés (de 45 à 60 ans), les considérant trop inemployables (insuffisamment mobiles, peu performants, manquant de créativité...). Or, il n'existe pas plus un type d'intelligence qu'un type de performance mais un ensemble de facultés, de capacités, de dispositions, d'un individu face à une situation donnée, face à une situation de travail.

La difficulté à retrouver du travail chez les seniors ne vient pas de l'affaiblissement de leurs capacités au travail (visuelles éventuellement) compensées largement par d'autres, mais plutôt de l'inadéquation existant entre leurs expériences et les profils de recrutement. En dehors de tout a priori sur l'évolution d'une population au travail, les entreprises sont souvent dans l'impasse à traduire des expériences professionnelles (avec parfois des capacités désuètes) en qualifications et en compétences repérables (gestion des parcours professionnels).

L'approche est différente chez les jeunes. Jusqu'alors, ils étaient confrontés à un recrutement très sélectif, écartant les inemployables, les revendicateurs, les peu diplômés, et à une insertion professionnelle plus longue, exposés à une forte précarité (interim entre autres). Désormais, face à des problèmes de gestion du personnel, aussi bien en terme de gestion des carrières qu'en terme de renouvellement de la main d'œuvre, les politiques du recrutement ont tendance à inverser leurs pratiques : les entreprises s'ouvrent aux jeunes, voire les courtisent. Sont évoqués dès à présent l'accueil et l'intégration en entreprise, leur fidélisation à l'emploi.

Le turnover auquel ont été confrontés les jeunes jusqu'ici a transformé les rapports sociaux de travail ; les nouvelles embauches sont moins sensibles à la fidélité, à la transmission de culture de travail (attitudes à l'égard du travail par exemple – temps sociaux), en général. Contrairement aux

personnes très expérimentées et expertes qui sont plus attachées à leur entreprise (porteurs de valeurs) et plus stables (moins de turnover et d'absentéisme, plus de professionnalisme).

L'âge n'est donc pas un critère pertinent d'ajustement des effectifs : le vieillissement n'est pas une cause, mais une conséquence, un "effet" (propos de G. CALOT).

Une gestion plus harmonieuse des générations au travail devrait se développer, tenant compte de plusieurs indications :

- le rétablissement de l'égalité des chances devant l'emploi
- la mise en place de mélanges des âges au sein des groupes de travail
- le pilotage des nouveaux parcours professionnels (quel que soit l'âge)
- la coordination des styles et genres de travail différents entre générations
- la gestion de la formation plus longue des entrants jeunes
- la régulation du maintien plus ou moins désiré des personnes seniors au travail (mobilisation)
- le suivi des carrières des âges médians, porteurs d'histoire et de culture de travail

#### ↳ l'appréciation/l'évaluation :

Une appréciation en continuum devrait être mise en place pour préserver l'employabilité des salariés de tout âge. Ses objectifs devraient être hétérogènes :

- réalisation d'un bilan des activités accomplies et des résultats obtenus (individuels, collectifs)
- définition de nouveaux objectifs et de plan d'actions (individuels et collectifs)
- gestion des ressources humaines tant individuelles que collectives (conditions de travail, pyramide des âges...)
- gestion prévisionnelle des compétences et des métiers (évolutions professionnelles...)
- renforcement de l'intégration au sein de l'entreprise
- développement des relations professionnelles intergénérationnelles et enrichissement du dialogue social
- suivi des compétences et de leur construction dans l'activité de travail

#### Le développement du potentiel humain :

##### ↳ la mobilité et la gestion des carrières :

Les pratiques de gestion de la mobilité se sont développées au regard des exigences économiques en entreprise. Dans un souci d'efficacité et de préservation de la santé, la question de la mobilité était traitée jusqu'à présent par une répartition différenciée du travail selon les âges (gestion par l'âge) : on réaffectait les personnes âgées ou ayant une grande ancienneté à d'autres postes où les contraintes de travail étaient généralement moins exigeantes, à défaut on les excluait du travail.

Désormais, ces processus de gestion sont ou vont devenir caduques du fait de la rareté de la main d'œuvre jeune, de la nécessité du maintien (progressif) en activité des personnels âgés, de la concentration des 35/50 ans travaillant. Cette limitation du mode de régulation des effectifs va remettre en question, si ce n'est déjà le cas, la gestion des carrières, des promotions :

- la fin de vie professionnelle étant prolongée de plusieurs années, les seniors seront obligés de travailler plus longtemps

- les effectifs d'âges intermédiaires voient leurs parcours professionnels relancés sur la durée (deuxième souffle professionnel en quelque sorte)
- le non remplacement des seniors, et par conséquent, le non renouvellement de la pyramide des âges va rarefier les possibilités de mobilité interne et externe (recrutement, promotion) : moins de postes seront ouverts,

alors que concurremment, les contraintes de travail vont se généraliser à l'ensemble des activités et que les opportunités de re-affectation à des postes plus "doux" vont tendre à être plus rares.

Cette situation est d'autant plus préoccupante que la démographie du travail indique nettement une dilatation des effectifs chez les 40/50 ans dans les pyramides des âges des entreprises (risque de resurgence de ce problème dans 20 ans).

La gestion des ressources humaines doit d'ores et déjà tenir compte du vieillissement de la population travaillant tant au niveau de l'organisation du travail, des conditions de travail qu'au niveau des moyens de travail (nouvelles technologies).

#### ↳ la formation professionnelle (initiale et continue – l'apprentissage) :

L'élévation du niveau de formation initiale depuis 50 ans a correspondu à une demande de main d'œuvre qualifiée de la part de tous les partenaires économiques et s'est traduit par une indisponibilité temporaire d'un certain nombre de jeunes sur le marché du travail.

Les nouvelles générations sont de plus en plus diplômées en Limousin : 20 % des 20/24 ans sont bacheliers contre 12 % et 5 % chez les 40/59 ans et 60 ans et plus. Aussi, un jeune sur trois chez les 20/24 ans est encore scolarisé en Limousin, voire 1 jeune sur deux en Haute-Vienne. La DARES estime que l'âge d'entrée dans la vie active devrait se stabiliser dans les prochaines années.

Selon A. du CREST (Directeur de l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation Pays de la Loire), l'Education Nationale produit beaucoup de qualifications moyennes (du BEP au bac +3) ne correspondant plus vraiment aux besoins des années 2000. L'emploi du nouveau siècle se décomposerait en deux orientations : d'un côté, les emplois de haut niveau bien payés et peu nombreux, de l'autre, les emplois de service moins payés et très nombreux.

A. du CREST suggère de dépasser le catalogue des niveaux (I à V), supposés synthétiser l'ensemble des compétences, en acceptant l'idée d'acquies un niveau de formation élevée (bac/licence) et de préparer, pour l'exercer ensuite, un métier dit "de niveau inférieur" en nombre d'années d'études (formation BEP par exemple).

Déjà en 1990, certains métiers éprouaient des difficultés de recrutement, les jeunes poursuivant leurs études plutôt que d'occuper des postes d'ouvriers qualifiés (image des métiers défavorable parfois). L'attrait des métiers chez les jeunes est évalué par le taux de sélectivité (rapport du nombre de premiers vœux des élèves au nombre de places disponibles) dont le plancher est fixé à 1,5 en terme de qualité de recrutement et de compétences (à l'entrée et à la sortie de formation – quantité d'élèves, qualité de formation). Selon le SAIO (Service Académique d'Information et d'Orientation en Pays de Loire), ce taux est inférieur à 1 pour les BEP industriels (maintenance, productique...), autour de 1 pour le bâtiment et l'électricité. Alors que ces formations ont des bons taux de placement, elles ont des difficultés à attirer des candidats.

La question de la formation professionnelle concerne toutes les classes d'âges, que ce soit en formation de base ou en formation permanente. C'est un facteur de productivité et de performance, tant pour l'individu que pour l'entreprise.

Or, dans les faits (étude de F. AVENTUR, CEREQ), **les chances d'accès à la formation professionnelle continue sont corrélées à l'âge** (les plus avantages étant les 30/34 ans, les plus défavorisés les plus de 50 ans), mais aussi à la taille et au secteur d'activité de l'entreprise (les gros établissements tels que les banques, les assurances, l'énergie et les transports étant les plus formateurs et les moins discriminants), à la qualification et au niveau de formation (mieux vaut être très qualifié et diplômé), à l'ancienneté, au taux d'encadrement, et au sexe d'appartenance (plus de chance de bénéficier d'une formation quand on est un homme). Bref, il vaut mieux être un jeune homme diplômé recruté en CDI dans une grande entreprise que son contraire.

Devant le remodelage de leur pyramide des âges (maintien au travail des salariés âgés notamment), les entreprises vont devoir apprendre à concilier l'efficacité de leur production et l'efficacité de leurs salariés, particulièrement pour les plus de 50 ans, et non plus les licencier pour inemployabilité.

Du fait de l'évolution de plus en plus rapide des situations de travail et des métiers, les salariés devront intégrer de plus en plus fréquemment des processus de formation professionnelle pour rester performants, et ce, quel que soit leur âge.

Selon une enquête réalisée par Exco Grant Thornton auprès de 5 000 entreprises dans 19 pays européens en 2001, si les PME françaises touchées par la pénurie de main d'œuvre qualifiée déclarent vouloir augmenter leurs investissements en terme de formation professionnelle dans les prochains mois, elles font partie des pays les moins audacieux dans ce domaine.

Il est donc nécessaire de **repenser la formation par rapport aux différents cycles de vie professionnelle et au travers de ces cycles** (jeunes/âges médians/seniors) sur différents points :

- au niveau culturel/sociétal : comme l'énonce P. SANTELMANN, AFPA, **la contre-performance signifiée liée à l'âge et à la catégorie socioprofessionnelle n'a jamais été constatée** ; l'involution et l'évolution des performances (mémoire, fonctions cognitives...) sont très aléatoires d'un sujet à un autre, d'un senior à un autre, d'une femme à une autre, d'un immigré à un autre, d'un cadre à un autre ; bref, la capacité à être formé n'a pas d'âge, ni de frontière
- au niveau du contexte professionnel : **les conditions d'apprentissage varient en fonction de l'environnement de travail** (augmentation de production ou réduction des effectifs, contrat à durée déterminée ou indéterminée...) et des conditions de formation (gestion des dimensions cognitives, notamment psychoaffectives) ; pour conclure, la formation implique un environnement d'apprentissage favorable
- **la formation et ses méthodes pédagogiques** : il est impératif d'adapter les pédagogies aux différents interlocuteurs : il est nécessaire de tenir compte des différences de raisonnement, de mettre en place des pédagogies apprenantes en faisant, de travailler avec de nouveaux rythmes pédagogiques, de faire fréquemment référence aux savoirs et aux parcours professionnels, de connaître la culture d'entreprise dans sa transmission du savoir, de prendre en considération la période post-formation avec son appropriation totale et son application rapide sur le terrain ; en conclusion, les techniques et les moyens de formation doivent s'adapter aux futures formes, et non le contraire

- **le nouage formation continue/formation initiale** : les performances dépendent beaucoup de la formation initiale acquise ; ceux qui apprennent le plus facilement et le mieux sont ceux qui ont **l'habitude d'apprendre** ; en d'autres termes, la formation au plus tôt est essentielle pour ne pas dire fondamentale (dans la vie personnelle et active – rapport au niveau scolaire)
- **la relation formation, compétences et validation des acquis** : il est important de créer une reconnaissance des compétences du travailleur plus ou moins âgé à travers un dispositif de certification professionnelle (mise en place d'aide à la validation des modules de formation professionnelle et générale, transformation de l'image de la formation générale considérée comme trop scolaire et ainsi fortement délaissée) ; en résumé, la validation des acquis professionnels préservent en partie du risque d'inemployabilité et d'exclusion
- **la formation et la transmission des savoirs au travail** : les expérimentés et les plus expérimentés transmettent le métier aux plus jeunes, mais les jeunes aussi donnent à apprendre sur le travail (sur les technologies entre autres) ; la confrontation de l'apprentissage est un risque partagé (frottements intergénérationnels bénéfiques) ; le métissage des âges professionnels permet les transmissions de savoir interactives, réciproques, sur le lieu même ou se réalisent les tâches et cette régulation collégiale du travail par sa diversité est porteuse de stabilité, de légitimité du métier et de professionnalisme (idéologies – plasticité des relations, intégration parmi les pairs) ; en somme, la formation (explicite et implicite peut-être) intergénérationnelle doit être facilitée sur les lieux de travail et reconnue (élaboration d'une reconnaissance collective lors de l'appréciation/évaluation)
- **le lien formation, conditions de travail et santé** : la formation a des effets salutaires sur les conditions de production (adaptation à un nouveau poste, environnement de travail) : elle permet de mettre en place des marges de manœuvre dans le travail, préventives de santé et de sécurité, notamment chez les salariés à statut précaire (CDD, intérim), les nouvelles embauches et les plus âgés ; en bref, la formation permet de "durer" plus longtemps au travail et de construire sa santé au fil de l'âge (physique, psychique...)
- **le développement de l'appétence à la formation** : comme le dit si bien D. THIERRY, Développement et Emploi, plus on a d'appétence à la formation, plus on l'apprécie et l'utilise (activation et stimulation neuronales) ; la formation régulière est bénéfique, aux jeunes pour ne pas se déconnecter totalement du contexte didactique, aux âges intermédiaires pour rester en contact avec les réalités professionnelles (gestion des carrières), et est particulièrement profitable aux seniors et aux personnes éloignées du système de formation (basses catégories socioprofessionnelles par exemple) : elle leur permet, par son usage, le maintien au travail par l'entretien de leur capacité d'apprendre et par le développement d'outils intellectuels spécifiques à leur âge ; l'utilisation de la formation se traduit autant en amélioration des conditions de travail qu'en terme de progression globale d'efficacité et d'efficience (réconsidération et re-appropriation de leur activité professionnelle) ; pour résumer, la formation est éducation, la formation est adaptation, la formation ne s'use que si elle ne sert.

### La politique sociale :

#### ↳ l'organisation du travail et les relations professionnelles :

Les entreprises avaient, encore dernièrement, l'habitude de travailler avec des classes d'âges relativement jeunes. Maintenant, elles doivent composer avec des structures moins juniors. Demain, elles devront produire avec une population travaillant vieillissante.

La **composition des collectifs de travail** devra tenir compte de l'évolution démographique du travail en entreprise, si ce n'est le cas, en mixant les âges. En effet, un groupe de travail ainsi constitué est, comme le démontre D. CAU-BAREILLE, CREAPT, une source potentielle de régulation des difficultés rencontrées par les seniors et les plus jeunes et un lieu de confrontation des compétences. Cela évite de marginaliser les plus vieux à des postes dits allégés de moins en moins nombreux, considérés et qualifiés, de plus en plus précaires. Cela compense l'inexpérience plus ou moins réelle des plus jeunes.

Les salariés se répartissent entre eux les tâches à effectuer selon les capacités propres à chacun : les plus âgés préfèrent réaliser des tâches ou les rythmes, les postures, les gestes, sollicitent en priorité leur savoir-faire, tout en les protégeant de trop fortes exigences physiques, mentales et cognitives, les plus jeunes accomplissant les autres travaux, tout en bénéficiant de l'expérience des collègues plus anciens ayant une représentation plus globale des processus (transmission des savoirs, tutorat). Quant aux salariés d'âges médians, ils sont souvent les pivots des collectifs, professionnels intermédiaires entre les novices et les très expérimentés ; par leur réseau relationnel étendu, ils maintiennent un niveau d'information dans le groupe et contribuent ainsi à une culture solidaire de travail.

Ces différentes coactions préservent le groupe des incidents professionnels, de l'usure professionnelle, de l'exclusion du travail et sont garantes de développement de performances et de compétences. L'expérience partagée participe au développement des facultés intellectuelles. C'est d'une certaine manière un processus de médiation inter-culturelle et intergénérationnelle du savoir. C'est en quelque sorte une co-construction souple et dynamique, mais néanmoins fragile, permettant d'adapter le travail aux capacités de chacun au sein de l'organisation (personnels aussi bien jeunes, moins jeunes, que seniors).

Selon D. HUEZ et A. THEBAUD-MONY, **les défaillances dans le fonctionnement des collectifs peuvent être une cause d'accidents du travail**, exposant plus spécialement les jeunes moins informés des règles de métier et moins habiles vis à vis des équipements.

Cette situation de **coopération professionnelle intergénérationnelle** ne peut exister que si le groupe de travail est largement diversifié dans ses âges et a suffisamment de liberté, d'autonomie, et de marges de manœuvre par rapport à son organisation du travail (reconnaissance explicite et implicite de tous). Cela suppose également une coopération entre salariés et encadrement, entre salariés et managers. Or, cette démographie du travail concertée est de moins en moins prise en compte par les politiques de gestion des ressources humaines, plus enclin à la gestion des carrières individuelles.

↳ la flexibilité du travail et les conditions de travail :

L'aptitude à s'adapter aux changements liés aux fluctuations de la demande ou aux conditions de production pénalise systématiquement à moyen terme et long terme toutes les classes d'âge au travail (rythmes et charges de travail élevés...). De plus, la non responsabilité du travail et les tâches répétitives entraînent une dégradation des capacités et un vieillissement lourd et rapide des salariés : les seniors deviennent vieux plus rapidement, les jeunes vieillissent plus vite.

L'intensification du travail ne se concilie pas avec une bonne gestion et régulation du vieillissement au travail des salariés, aussi bien au niveau des modes opératoires qu'au niveau de la construction d'expérience (S. VOLKOFF). D'ailleurs, comme le souligne D. THIERRY, tous les métiers ne peuvent être exercés de la même façon pendant 40 ans, que ce soit du fait de leur pénibilité physique ou de leur monotonie.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication introduisent de nouvelles exigences et contraintes du travail pouvant affecter les capacités physiques, mentales et psychocognitives des personnes vieillissantes, plus particulièrement chez les moins formes et les moins qualifiées (augmentation du stress et apparition de troubles dans le secteur des services).

Avec l'âge, certaines capacités fonctionnelles et centrales peuvent décliner : la force musculaire, l'audition, la vision, la mémoire, l'équilibre, etc, mais ces évolutions sont variables selon les individus. Par contre, les personnes vieillissent plus vite si elles sont soumises à des contraintes physiques (charges lourdes, postures contraignantes...), à des contraintes temporelles (ajustement chronophysiologique, horaires alternés), à des exigences organisationnelles supprimant toute appropriation du travail (surcharge mentale) : baisse de la motricité, hypertension artérielle, affectations du sommeil, troubles musculo-squelettiques (en fonction de l'ancienneté et non de l'âge) et psychocognitifs...

Il ne s'agit plus ici du vieillissement naturel général des personnes mais **du vieillissement précoce lié aux conditions de travail de ces personnes, indépendamment de l'âge.**

Aussi, est-il nécessaire de reconsidérer conjointement et simultanément l'efficacité de production, la préservation de la santé et le développement des compétences des salariés. L'organisation du travail et les conditions de travail peuvent être à la fois compatibles avec les exigences requises du travail et la re-appropriation du travail par les salariés. Tout salarié élabore des compromis entre les objectifs de production, les compétences dont il dispose et le souci de sauvegarder sa santé, si on lui en laisse la possibilité et l'opportunité. Les salariés expérimentés élaborent des stratégies économiques de travail efficaces compensant leurs faiblesses physiques ou mentales éventuelles (habiletés de travail se transformant en gains de temps ou/et d'efforts).

Une forte autonomie (individuelle et collective) dans la conduite du travail, associée à des moyens en temps, matériel et communication permet de réaliser un travail de qualité et de protéger sa santé (S. VOLKOFF). Plus un individu, quel qu'il soit, quel que soit son âge, est habitué à un changement professionnel de situation, telle que l'utilisation d'une nouvelle machine ou la mise en place de la polyvalence, plus il s'adaptera et se créera des marges de manœuvre dans le travail et dans le changement lui-même (C. TEIGER, CNRS/CNAM).

Des aménagements judicieux (organisationnels, ergonomiques) aident au maintien des personnes âgées au travail (actions préventives sur les conditions de travail, aménagement du temps de travail) car, bien adaptés, ils sont protecteurs de certaines dégradations possibles de santé.

↳ la gestion de l'emploi :

Le vieillissement de la force de travail est particulièrement présent dans les branches professionnelles majoritairement masculines, les hommes commençant à travailler plus tôt et en plus grande proportion que les femmes. Il touche tous les secteurs, qu'ils soient créateurs ou destructeurs d'emplois (industries, services). Il concerne aussi bien les ouvriers, les employés, que les agents de maîtrise et les cadres.

Les entreprises ont massivement embauché dans la période 1960/1980 et ont fortement ralenti leurs recrutements par la suite. Depuis 20 ans, elles ont traité globalement le problème du vieillissement de leur personnel en se séparant des plus âgés et en recrutant des plus jeunes.

L'âge est par conséquent devenu un critère de gestion de l'emploi du personnel dans les grandes entreprises et l'industrie : ouverture de départs anticipés et licenciements économiques chez les aînés, accès aux emplois stables retardé chez les jeunes (cumul de contrats à durée déterminée, emplois précaires), concentration de l'emploi sur les 25/49 ans.

La précarité d'emploi touche particulièrement les femmes, les jeunes et les seniors. Et cette précarité dans laquelle vivent ces personnes –surtout les jeunes- se répercute dans leur travail mais aussi dans celui des salariés permanents généralement plus âgés, entraînant une désorganisation, voire des conflits intergénérationnels (en rapport avec les conditions de travail, l'emploi, le salaire...).

Cette pratique entrera très prochainement, si ce n'est le cas déjà, en contradiction avec l'élévation de l'âge des salariés en entreprise en Limousin (processus de vieillissement démographique de sa population active et de sa population globale). Comme l'énonce laconiquement N. QUESTIAUX, les personnes âgées de demain sont déjà nées.

La gestion des âges correspondant plus vraisemblablement à une gestion des compétences en entreprise, peut-être serait-il plus judicieux de la considérer et de l'organiser non pas par la perspective de l'emploi (recrutement, licenciements) mais plutôt par celle du travail (la répartition de l'activité).

L'instauration d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, de la mobilité, des métiers et des compétences serait en conséquence fortement conseillée.

## II – L'INTERET PORTE PAR LES ENTREPRISES A LA QUESTION DES AGES DE LEURS SALARIES

Le problème du vieillissement de la population a été posé récemment en France en terme de conséquences sur la repartition future des richesses entre actifs et retraites (Livre Blanc de M. ROCARD des 1991).

Le monde du travail, lui non plus, ne va pas être exempt de ces profonds bouleversements démographiques. Or, selon A.M. GUILLEMARD et R. ROCHEFORT, Sociologie Université Paris-V et CREDOC, la prise de conscience par les entreprises en général du processus de vieillissement de leurs salariés est faible. Peu d'entre elles prévoient le retour à l'emploi des seniors (maintien, prolongation) et anticipent le rajeunissement de leurs effectifs (par le recrutement de jeunes notamment), excepte les grandes entreprises (la préoccupation du vieillissement augmentant avec la taille de l'entreprise - PSA, Citroën, BNPParibas, Usinor...).

L'étude menée 1992 par le Ministère du Travail auprès de 2 000 établissements français tous secteurs et tailles confondus (« gestion de la main d'œuvre âgée dans les entreprises » - S. le MINEZ) indiquait que :

- 50 % des directions ne considéraient pas l'augmentation des salariés âgés comme un problème
- 30 % estimaient que c'était un problème mais qu'il n'y avait pas de réponse particulière à y apporter
- 20 % pensaient que c'était un problème et que des réponses pouvaient être trouvées, soit par reorganisation interne (13 %), soit par réduction des effectifs âgés (7 %).

Aujourd'hui, 9 ans après, les entreprises adoptent différentes attitudes face au vieillissement de leur population travaillant (S. VOLKOFF, CREAPT) :

- **l'indifférence** : les dirigeants portent une faible attention au vieillissement de leur personnel, ce processus n'étant pas considéré comme une problématique essentielle (le vieillissement n'est d'ailleurs pas toujours générateur de problème spécifique) ; ils méconnaissent parfois singulièrement la ventilation réelle de la pyramide des âges de leurs salariés (pas d'outils de gestion prévisionnelle de l'emploi)

- **le désengagement** : ils délèguent cette difficulté aux managers et médecins du travail, lesquels ont peu de moyens en leur possession pour la traiter de manière globale

- **la gestion sommaire du problème** : ils traitent le vieillissement par le haut, en incitant leurs collaborateurs à une sortie professionnelle précoce ou à la retraite progressive, sans prendre en considération le vieillissement général des effectifs, sans recruter par défaut des jeunes

- **la prise en compte des conditions de travail** : est instaurée une réflexion concertée de l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail : mise à l'abri des salariés plus âgés vis-à-vis des exigences de travail extrêmes

- **la mise en place de stratégies ciblées** : sont créés des postes à contraintes allégées (horaires de jour, contraintes de temps atténuées...).

Pourtant, la problématique du vieillissement au travail tout âge confondu, ou plutôt la gestion des âges au travail, comme nous l'avons souligné dans le précédent chapitre, est un enjeu fort pour les entreprises : elle concerne aussi bien la santé, les conditions de travail et l'organisation, que les compétences professionnelles, sans oublier ses effets économiques (production, investissements...).

Les analystes prévoient des transformations de l'économie sectorielle et catégorielle qui ne seront pas sans affecter les salaires vieillissants :

- la réduction progressive de l'agriculture
- le déclin de l'emploi industriel traditionnel et le développement de l'industrie manufacturière par le biais des transformations technologiques
- l'essor du tertiaire et des services
- la formation d'un prolétariat de cols-blancs
- la multiplication des gestionnaires, des spécialistes et des techniciens
- la croissance des niveaux inférieurs et supérieurs des structures d'entreprise.

Les transformations de l'emploi associées à l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication entraîneront des changements dans le travail et déploieront de nouvelles pratiques professionnelles et de gestion, telle que la flexibilité au travail fonctionnelle et numérique (polyvalence sur les tâches, travail à temps partiel ou sur appel...).

Nous rejoignons ici les préoccupations du groupe de travail du Commissariat au Plan "Prospective des métiers et des qualifications" et ses ateliers, notamment l'atelier 1 « Les effets démographiques sur l'offre du travail » et l'atelier 3 « les mobilités professionnelles ».

Afin de mieux appréhender, comprendre, et concevoir l'évolution du monde du travail et l'évolution des âges au travail, nous reprendrons le plan proposé par A.F. MOLINIE et S. VOLKOFF, CREAPT qui ont suggéré dernièrement de travailler sur différentes orientations :

- examiner les structures d'âges des entreprises (examen de la pyramide des âges au regard du temps : déformation, stabilité, décalage temporel ou structure analogue, sur-représentation ou sous-représentation de classes d'âges, vieillissement ou rajeunissement ; création d'un historique des âges)
- relier les âges aux conditions de travail (recherche de variables explicatives entre âges et types de postes par exemple)
- prendre en compte l'évolution des troubles de la santé (mortalités différentielles, pathologies graves, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, petits troubles de la santé et difficultés diverses dans le travail)
- ouvrir la formation aux différents âges (modifier l'idée partagée par les directions, encadrants et salariés sur la formation des plus âgés)
- établir des tableaux de bord et un suivi qualitatif (mobilité, plan de formation, polyvalence, handicap, conditions de travail, conception).

Mais qu'en est-il en Limousin ? Dans les secteurs d'activités, dans les entreprises, comment se pose et est posée la question des âges au travail et comment se présentent les pyramides des âges ?

Nous allons tenter de répondre à ces questions en nous préoccupant plus particulièrement de 4 secteurs d'activités régionaux :

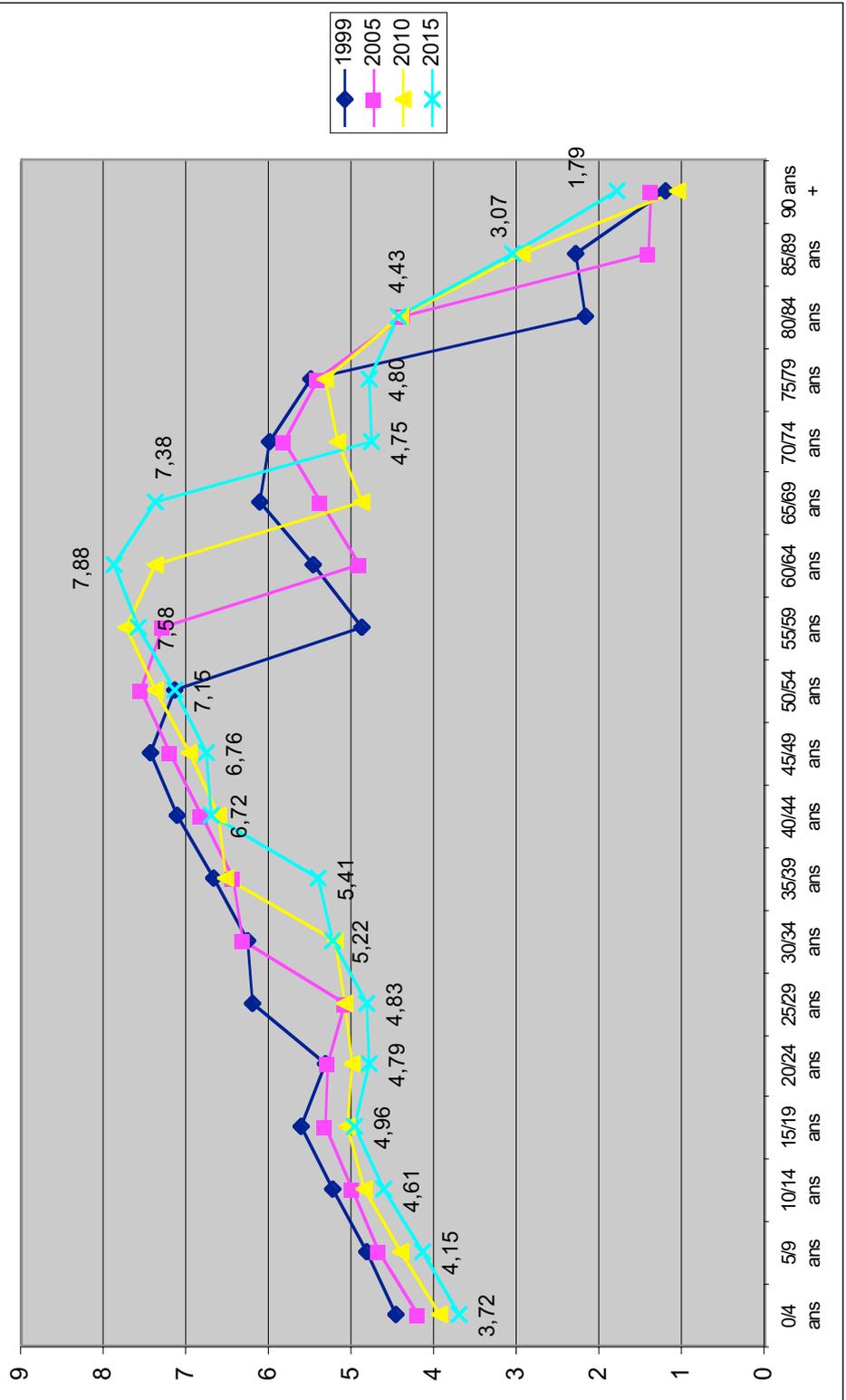
- le BTP, en dissociant les Travaux Publics du Bâtiment
- la Métallurgie
- la Plasturgie
- le Bois.



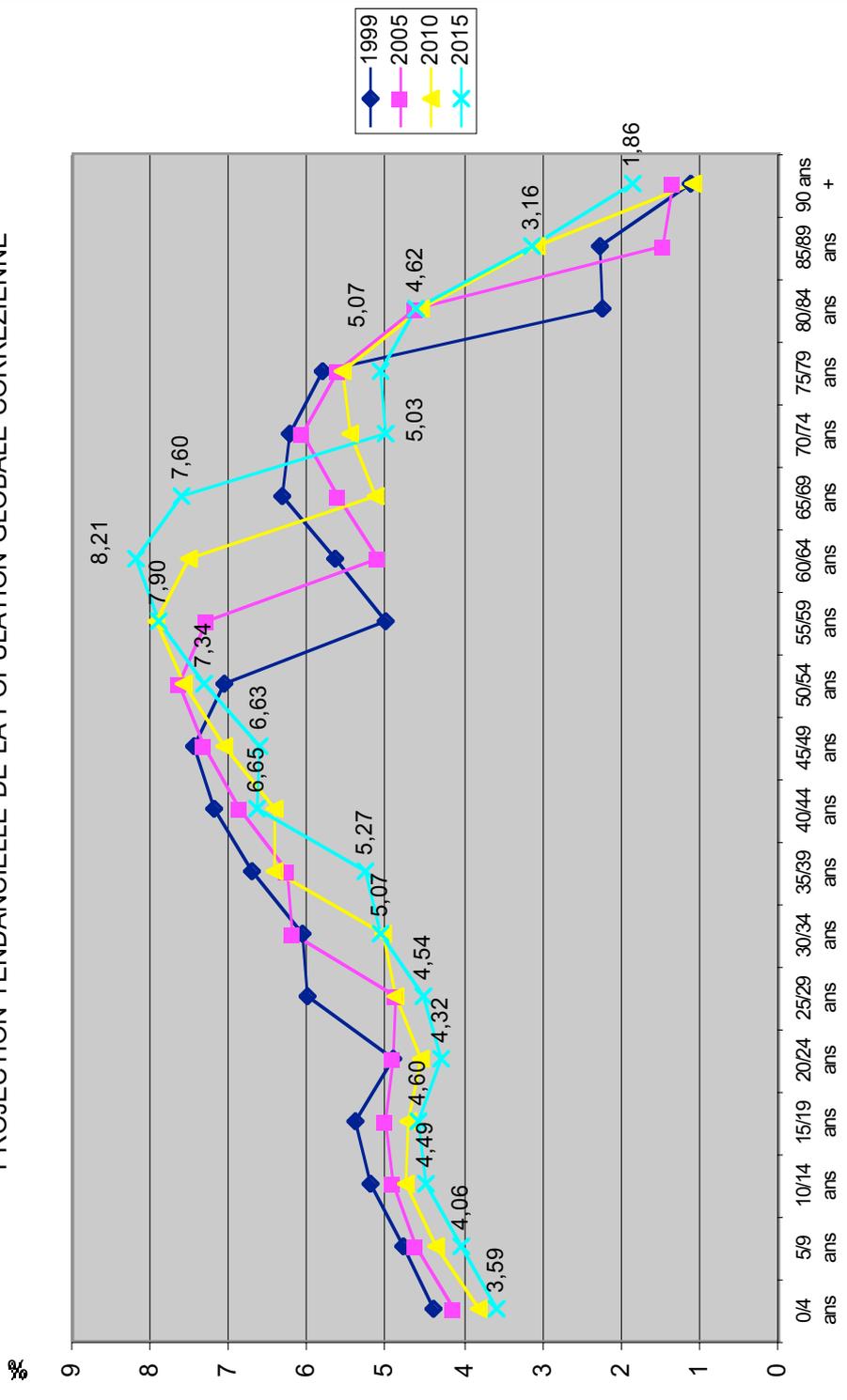
# *ANNEXES*



# PROJECTION TENDANCIELLE DE LA POPULATION GLOBALE EN LIMOUSIN

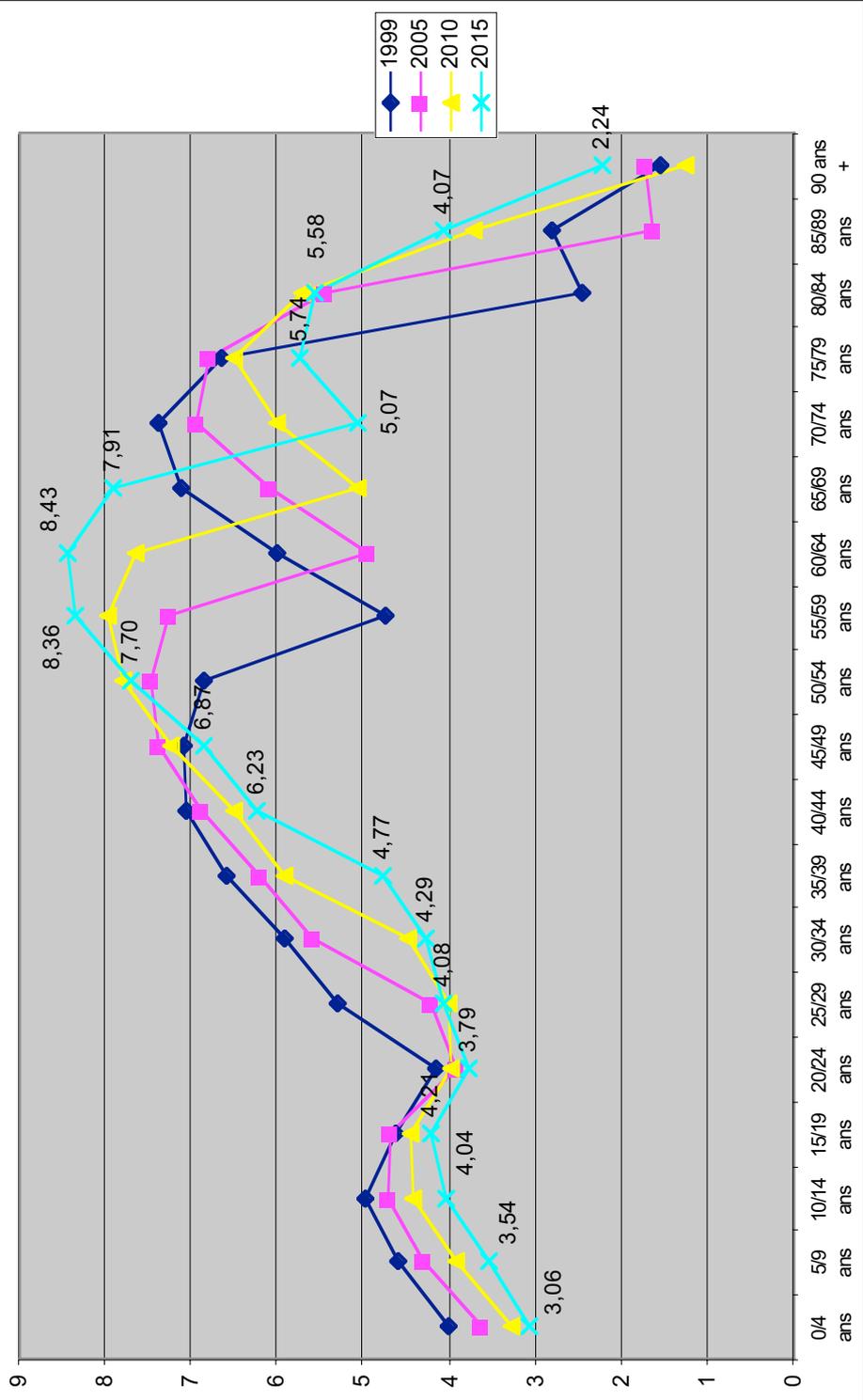


# PROJECTION TENDANCIELLE DE LA POPULATION GLOBALE CORREZIENNE

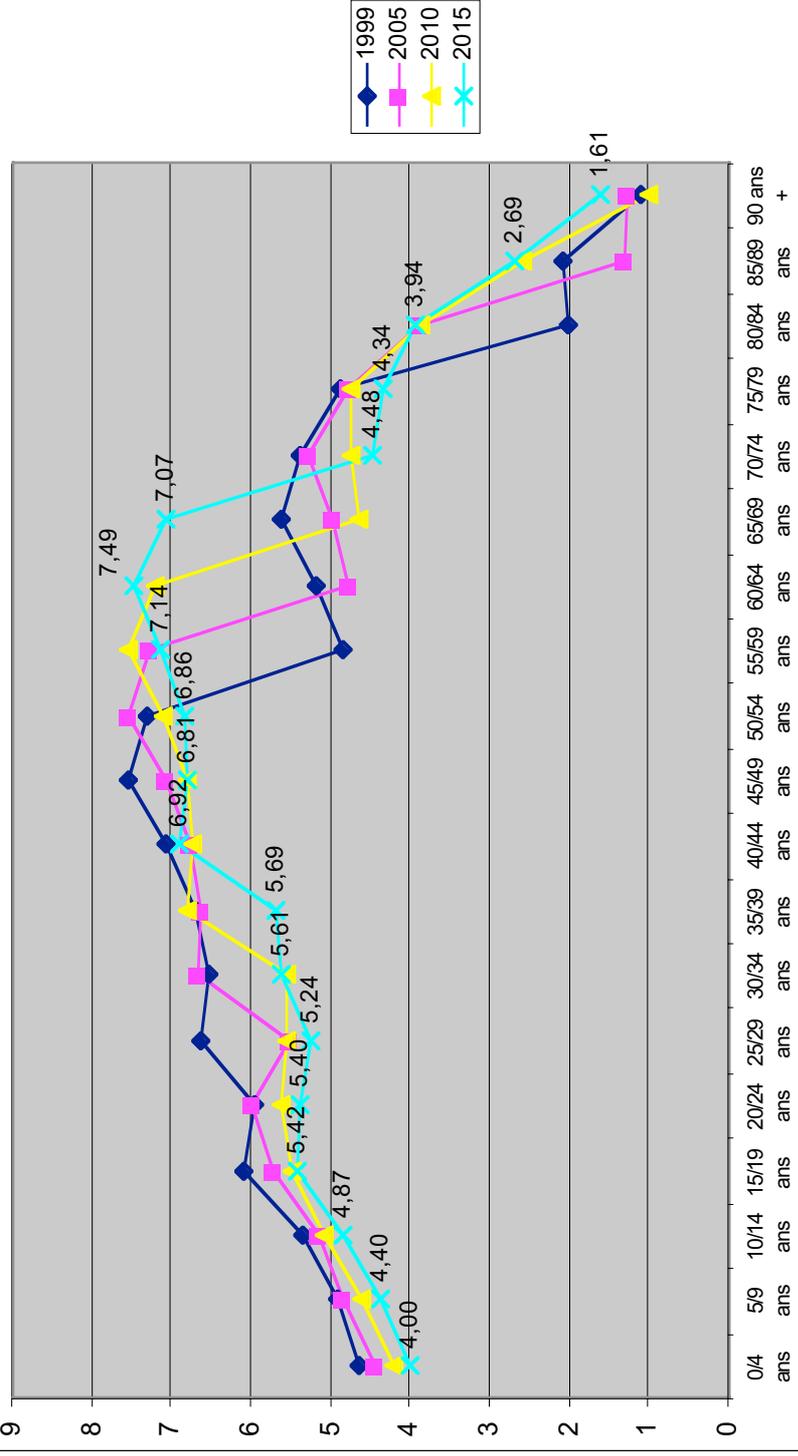




# PROJECTION TENDANCIELLE DE LA POPULATION GLOBALE CREUISOISE

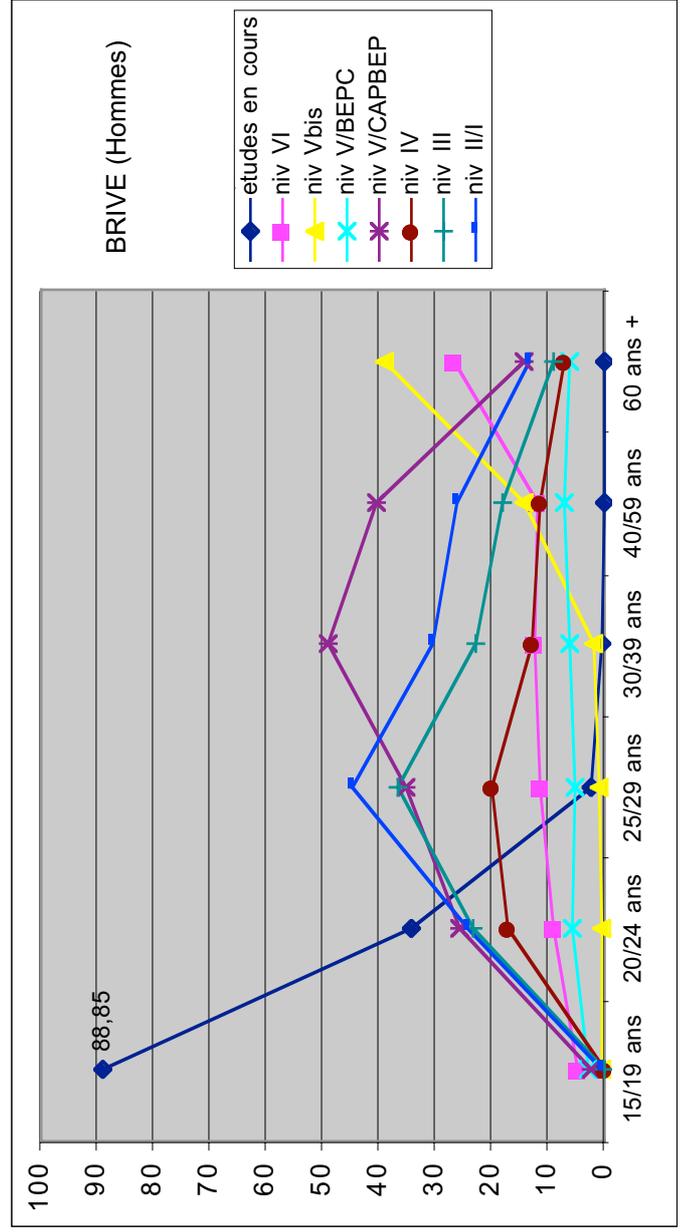
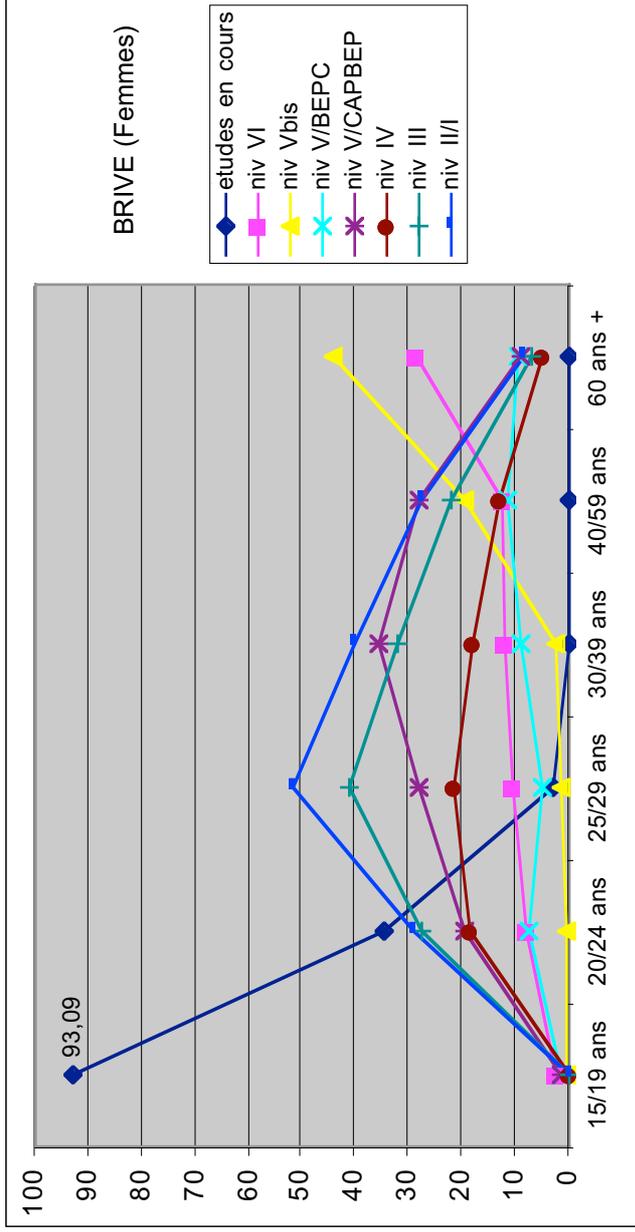


# PROJECTION TENDANCIELLE DE LA POPULATION GLOBALE HAUTE-VIENNOISE



## REPARTITION DES DIPLOMES DANS LES ZONES D'EMPLOI LIMOUSINES

Pourcentages obtenus globaux (non cumules) pour chaque niveau de formation		
	Femmes	Hommes
en études	7,98	9,22
VI	17,38	15,72
V bis	22,86	16,70
V BEPC	9,17	6,10
V CAP BEP	20,03	29,75
IV	10,98	10,65
III	7,27	5,98
II/I	4,34	5,88
pour chaque age		
15/19 ans	93,1 % étudiants 2,7 % ont le niv VI	88,8 % étudiants 4,8 % ont le niv VI
20/24 ans	34,9 % étudiants 19,6 % le niv V CAPB 18,4 % le niv IV	34,4 % étudiants 25,8 % le niv V CAPB 17,0 % le niv IV
25/29 ans	8,0 % le niv VI 9 % le niv III 1,8 % le niv II/I	9,1 % le niv VI 6,2 % le niv III 1,1 % le niv II/I
30/39 ans	28,2 % le niv V CAPB 21,8 % le niv IV 19,1 % le niv III 10,5 % le niv VI 10,9 % le niv II/I	35,0 % le niv V CAPB 20,1 % le niv IV 11,5 % le niv VI 16,5 % le niv III 8 % le niv II/I
40/59 ans	35,8 % le niv V CAPB 18,1 % le niv IV 12,0 % le niv VI 8,8 % le niv V BEPC 14,0 % le niv III 8,2 % le niv II/I	48,9 % le niv V CAPB 12,2 % le niv VI 12,6 % le niv IV 10,1 % le niv III 6 % le niv V BEPC 7,6 % le niv II/I
60 ans et plus	19,7 % le niv V bis 27,9 % le niv V CAPB 13,1 % le niv IV 44,4 % le niv V bis 28,4 % le niv VI 9,4 % le niv V BEPC	40,3 % le niv V CAPB 14,1 % le niv V bis 12,0 % le niv VI 39,1 % le niv V bis 26,8 % le niv VI 14,3 % le niv V CAPB

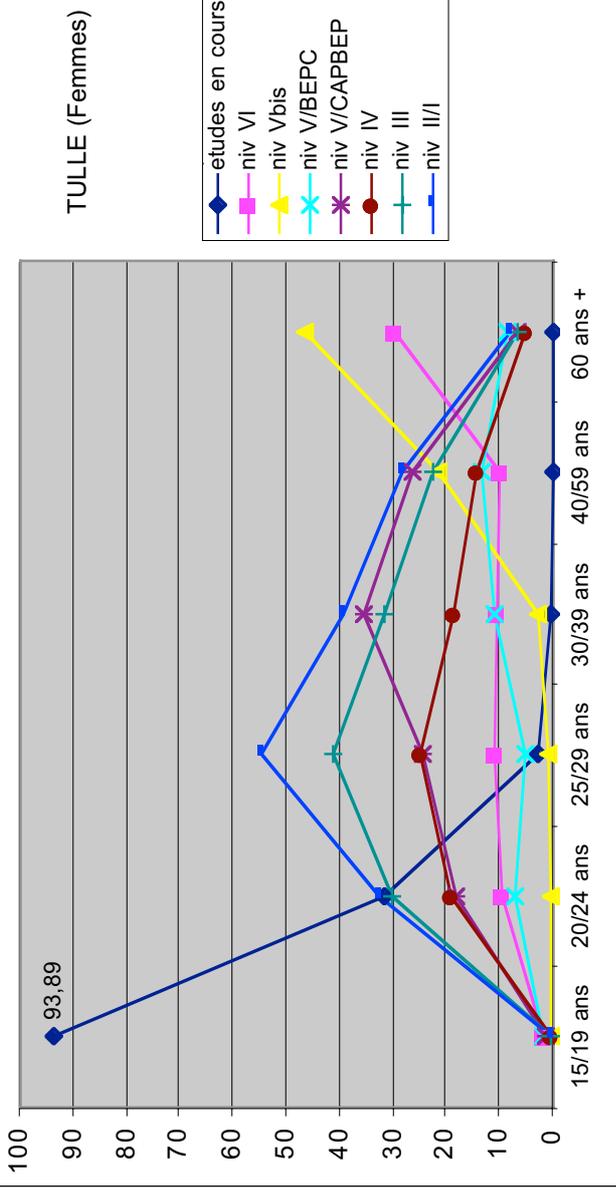


# REPARTITION DES DIPLOMES DANS LES ZONES D'EMPLOI LIMOUSINES

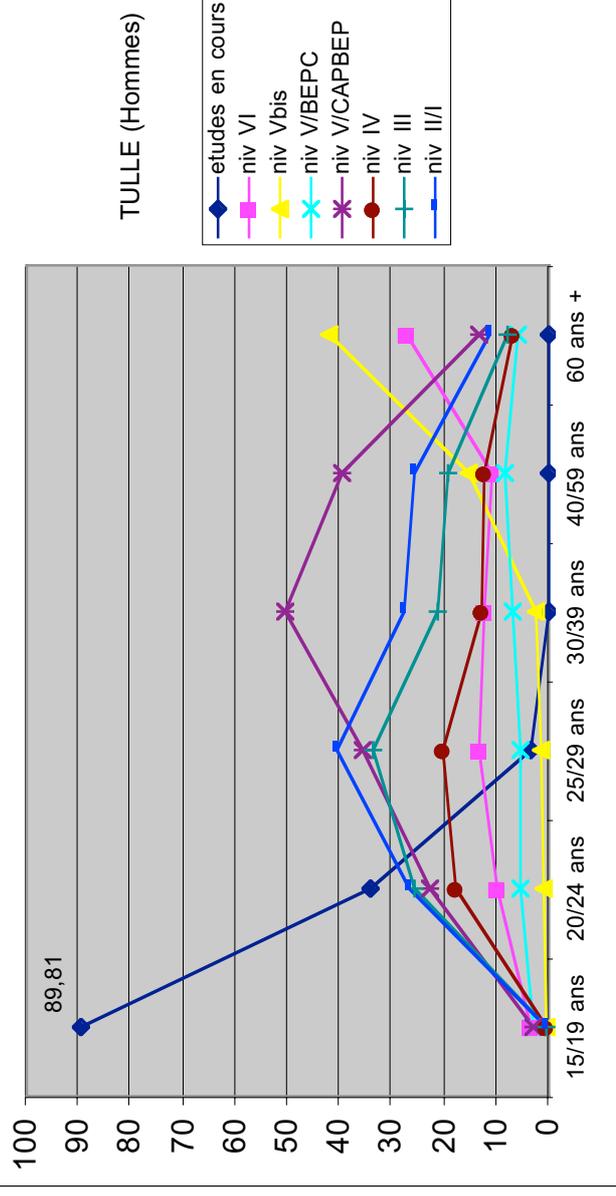
## Pourcentages obtenus globaux (non cumulés)

pour chaque niveau de formation		Femmes	Hommes
en études		6,53	8,23
VI		18,15	16,23
V bis		26,84	19,63
V BEPC		9,81	6,57
V CAP BEP		17,48	28,79
IV		11,15	10,62
III		6,07	5,23
II/I		3,98	4,71
pour chaque âge			
15/19 ans	93,9 % étudiants	89,8 % étudiants	
	2,1 % le niv V BEPC	3,4 % ont le niv VI	
20/24 ans	31,9 % étudiants	34,0 % étudiants	
	18,1 % le niv V CAPB	22,7 % le niv V CAPB	
	19,4 % le niv IV	17,6 % le niv IV	
	9,6 % le niv VI	9,7 % le niv VI	
	10,9 % le niv III	8 % le niv III	
	7,3 % le niv V BEPC	5,6 % le niv B BEPC	
25/29 ans	24,7 % le niv V CAPB	35,6 % le niv V CAPB	
	24,9 % le niv IV	20,1 % le niv IV	
	16,3 % le niv III	13,1 % le niv VI	
	11 % le niv VI	13,5 % le niv III	
	13,4 % le niv II/I	7,2 % le niv II/I	
30/39 ans	35,7 % le niv V CAPB	500,6 % le niv V CAPB	
	18,9 % le niv IV	12,3 % le niv VI	
	10,6 % le niv VI	12,7 % le niv IV	
	11,1 % le niv V BEPC	8,5 % le niv III	
	12,6 % le niv III	6,7 % le niv V BEPC	
	7,7 % le niv II/I	6,4 % le niv II/I	
40/59 ans	21,4 % le niv V bis	39,7 % le niv V CAPB	
	26,6 % le niv V CAPB	15,5 % le niv V bis	
	14,3 % le niv IV	12,5 % le niv IV	
60 ans et plus	46,8 % le niv V bis	41,9 % le niv V bis	
	29,6 % le niv VI	27,4 % le niv VI	
	8,7 % le niv V BEPC	13,4 % le niv V CAPB	

TULLE (Femmes)



TULLE (Hommes)

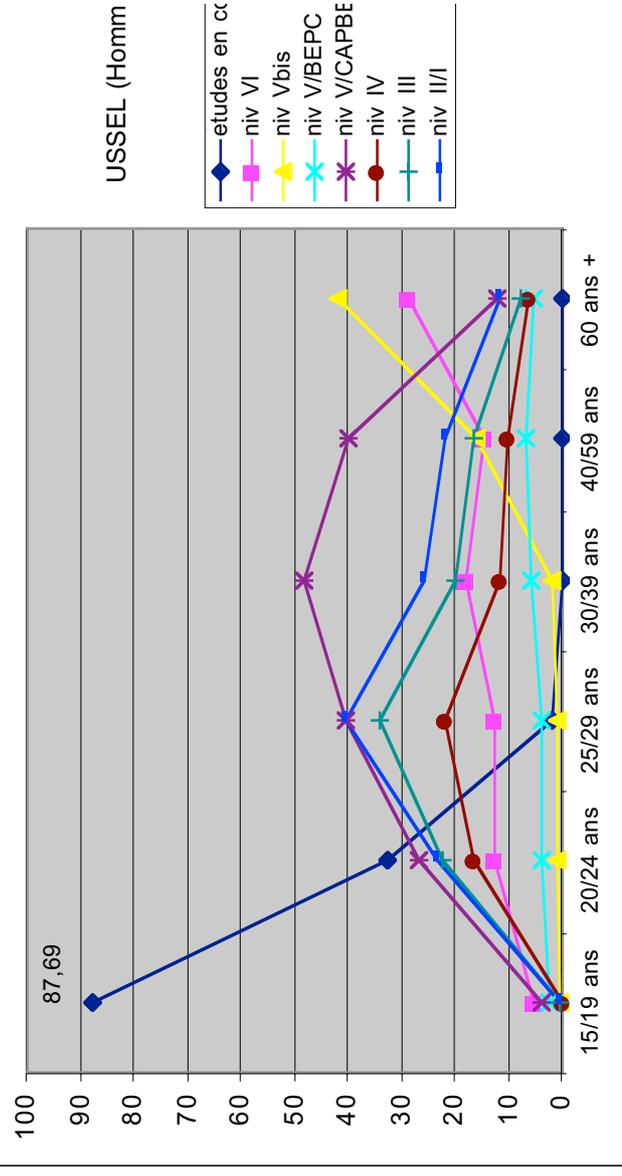
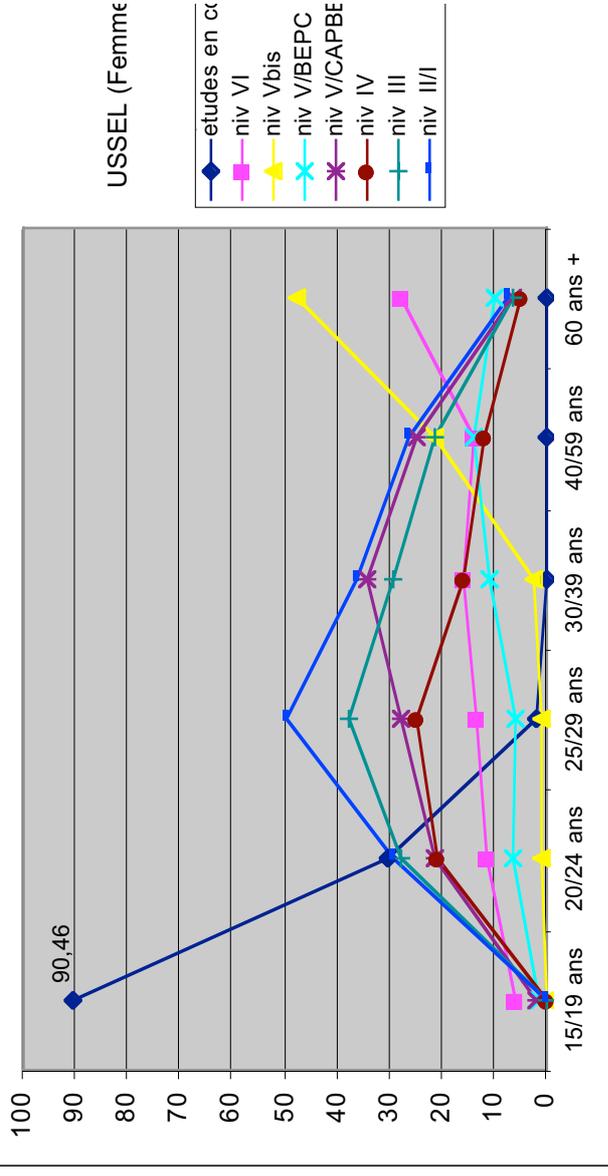


## REPARTITION DES DIPLOMES DANS LES ZONES D'EMPLOI LIMOUSINES

### Pourcentages obtenus globaux (non cumulés)

pour chaque niveau de formation		Femmes	Hommes
en études		7,21	8,44
VI		19,16	18,72
V bis		25,43	18,27
V BEPC		10,25	5,58
V CAP BEP		17,45	29,58
IV		10,27	9,82
III		6,55	5,18
II/I		3,68	4,42
pour chaque âge			
15/19 ans	90,4 % étudiants	87,7 % étudiants	
	6,0 % ont le niv VI	5,5 % ont le niv VI	
20/24 ans	30,1 % étudiants	32,6 % étudiants	
	21,3 % le niv V CAPB	26,6 % le niv V CAPB	
	20,7 % le niv IV	16,7 % le niv IV	
	11,5 % le niv VI	12,6 % le niv VI	
	7,0 % le niv III	5,6 % le niv III	
	1,8 % le niv II/I	0,99 % le niv II/I	
25/29 ans	27,7 % le niv V CAPB	40,2 % le niv V CAPB	
	24,6 % le niv IV	22,1 % le niv IV	
	13,3 % le niv III	12,5 % le niv VI	
	13,4 % le niv VI	11,8 % le niv III	
	11,8 % le niv II/I	6,5 % le niv II/I	
30/39 ans	34,2 % le niv V CAPB	48,2 % le niv V CAPB	
	15,8 % le niv IV	18,1 % le niv VI	
	15,7 % le niv VI	11,5 % le niv IV	
	11,1 % le niv V BEPC	8,6 % le niv III	
	13,3 % le niv III	5,9 % le niv V BEPC	
	7,0 % le niv II/I	5,5 % le niv II/I	
40/59 ans	21,1 % le niv V bis	40,2 % le niv V CAPB	
	24,4 % le niv V CAPB	15,9 % le niv V bis	
	14,0 % le niv VI	14,7 % le niv VI	
60 ans et plus	47,9 % le niv V bis	41,7 % le niv V bis	
	27,9 % le niv VI	28,9 % le niv VI	
	10,1 % le niv V BEPC	12,2 % le niv V CAPB	

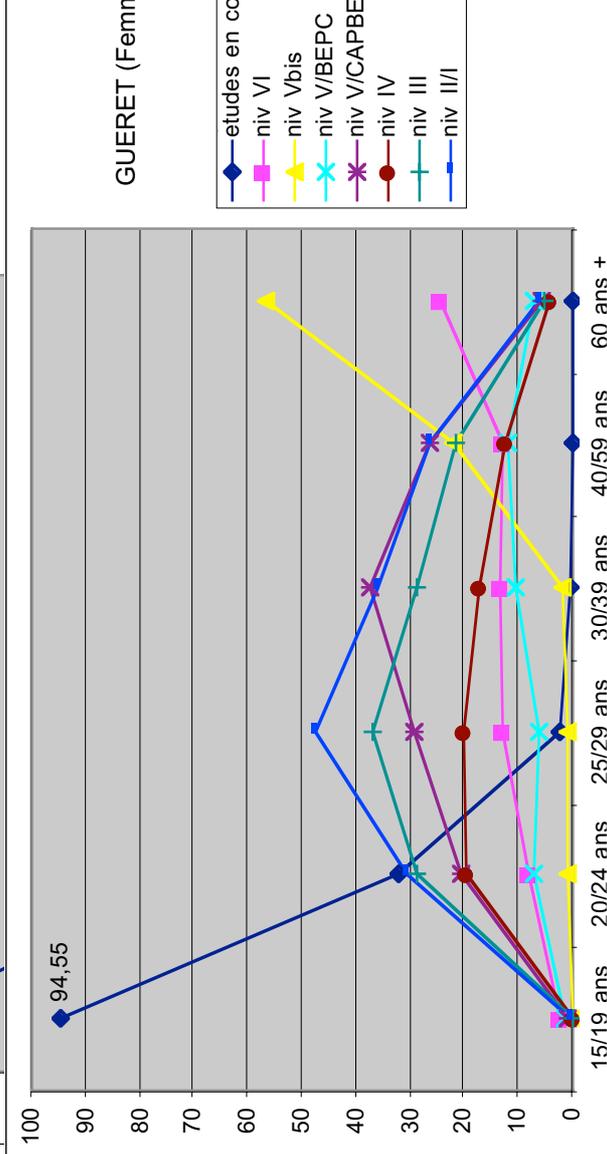
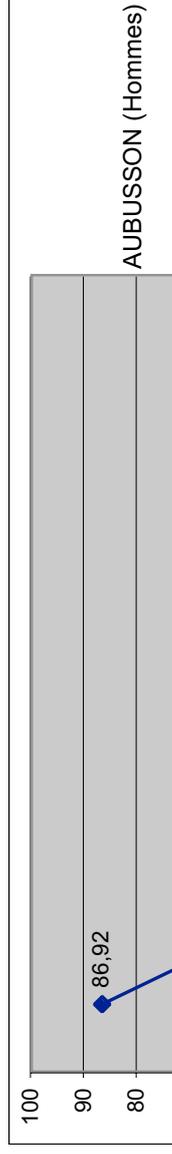
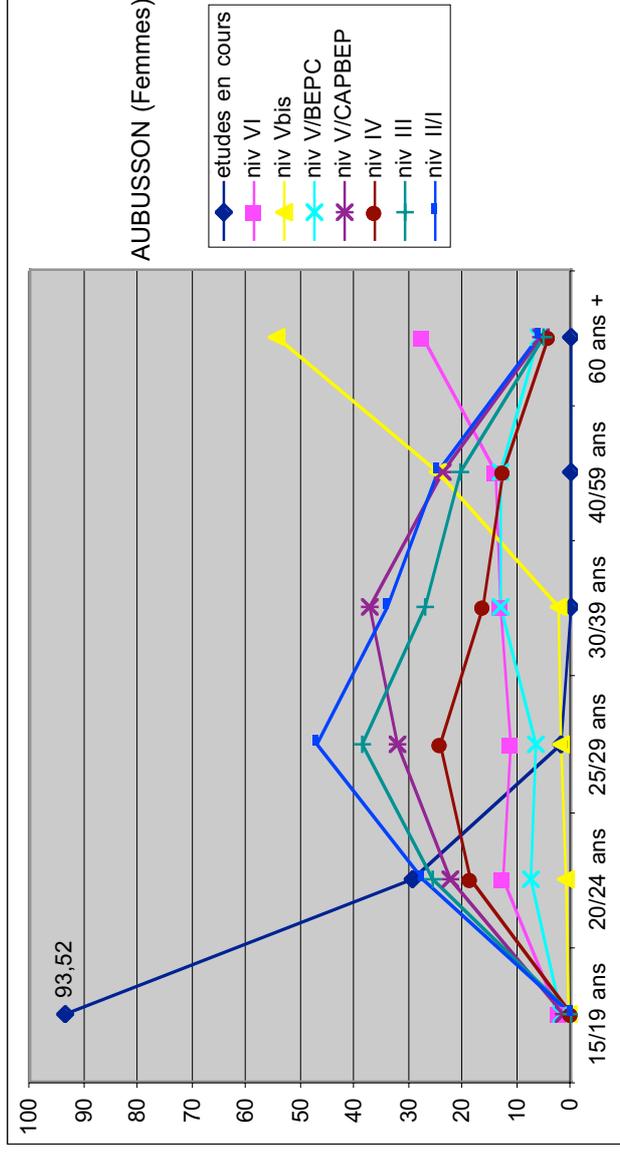
## REPARTITION DES DIPLOMES DANS LES ZONES D'EMPLOI LIMOUSINES



Pourcentages obtenus globaux (non cumulés)		
pour chaque niveau de formation		
	Femmes	Hommes
en études	6,31	7,86
VI	19,14	18,52
V bis	31,75	22,50
V BEPC	8,77	5,30
V CAP BEP	16,51	28,81
IV	9,34	8,87
III	5,15	4,09
II/I	3,03	4,05
pour chaque âge		
15/19 ans	93,5 % étudiants	86,9 % étudiants
	2,5 % ont le niv VI	5 % ont le niv VI
20/24 ans	29,3 % étudiants	35 % étudiants
	22,3 % le niv V CAPB	25,5 % le niv V CAPB
	18,4 % le niv IV	18,7 % le niv IV
	12,4 % le niv VI	8,4 % le niv VI
	7,3 % le niv III	5,2 % le niv III
	1,9 % le niv II/I	1,2 % le niv II/I
25/29 ans	31,9 % le niv V CAPB	40,1 % le niv V CAPB
	24 % le niv IV	18 % le niv IV
	14,4 % le niv III	14,8 % le niv VI
	11,2 % le niv VI	11,8 % le niv III
	8,6 % le niv II/I	5,6 % le niv II/I
30/39 ans	37,4 % le niv V CAPB	55,4 % le niv V CAPB
	16,4 % le niv IV	14,6 % le niv VI
	13,2 % le niv VI	11,2 % le niv IV
	13,1 % le niv V BEPC	7 % le niv III
	10,7 % le niv III	5,9 % le niv V BEPC
	6,9 % le niv II/I	3,9 % le niv II/I
40/59 ans	24,6 % le niv V bis	38,3 % le niv V CAPB
	23,8 % le niv V CAPB	18,9 % le niv V bis
	13,7 % le niv VI	14,3 % le niv VI
60 ans et plus	54,6 % le niv V bis	45,8 % le niv V bis
	27,6 % le niv VI	28,5 % le niv VI
	6,1 % le niv V BEPC	12,4 % le niv V CAPB

#### REPARTITION DES DIPLOMES DANS LES ZONES D'EMPL

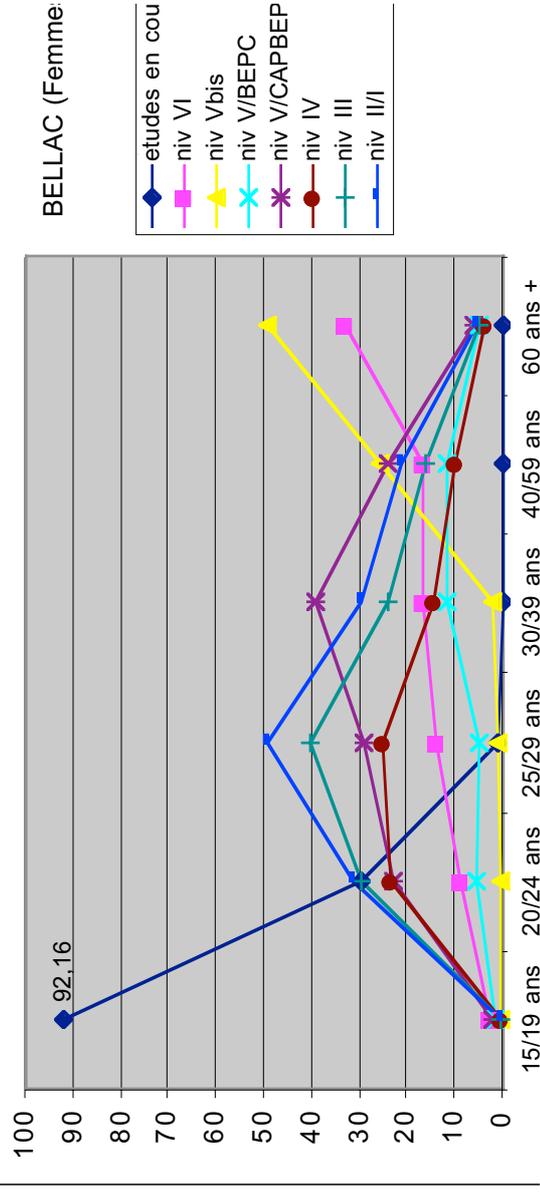
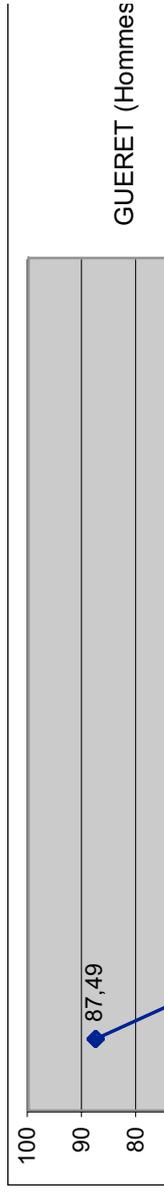
Pourcentages obtenus globaux (non cumulés)		
--	--	--



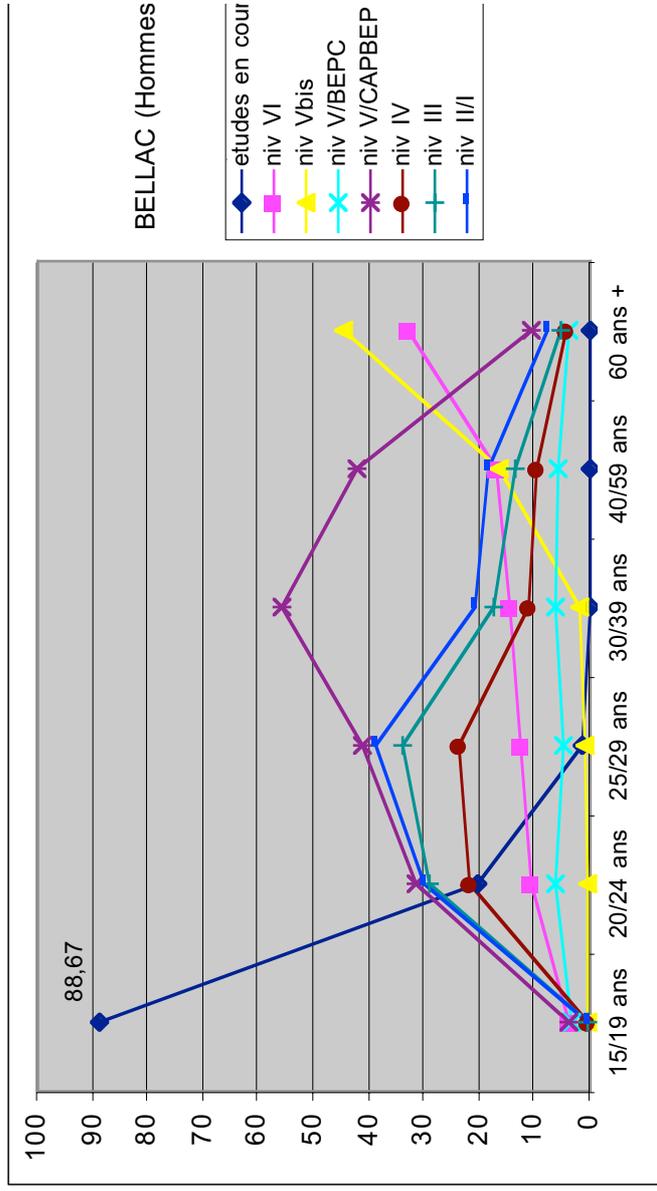
pour chaque niveau de formation		Femmes	Hommes
en études		6,72	7,36
VI		17,15	16,73
V bis		30,81	23,95
V BEPC		8,58	5,98
V CAP BEP		17,60	28,23
IV		9,75	9,30
III		5,98	4,28
II/I		3,42	4,16
pour chaque âge			
15/19 ans	94,5 % étudiants	87,5 % étudiants	
	2,5 % ont le niv VI	4,6 % ont le niv VI	
20/24 ans	32,2 % étudiants	30,3 % étudiants	
	20,9 % le niv V CAPB	26,8 % le niv V CAPB	
	19,9 % le niv IV	18,1 % le niv IV	
	8,1 % le niv VI	9,6 % le niv VI	
	9,0 % le niv III	7,2 % le niv III	
	1,9 % le niv II/I	1,1 % le niv II/I	
25/29 ans	29,5 % le niv V CAPB	38,5 % le niv V CAPB	
	20 % le niv IV	20,2 % le niv IV	
	17,2 % le niv III	13,8 % le niv VI	
	12,7 % le niv VI	11,9 % le niv III	
	10,4 % le niv II/I	6,5 % le niv II/I	
30/39 ans	37,7 % le niv V CAPB	52,7 % le niv V CAPB	
	17,5 % le niv IV	15 % le niv VI	
	13,6 % le niv VI	10,7 % le niv IV	
	10,5 % le niv V BEPC	7 % le niv III	
	11,2 % le niv III	6,7 % le niv V BEPC	
	7,2 % le niv II/I	5,4 % le niv II/I	
40/59 ans	22,1 % le niv V bis	38,7 % le niv V CAPB	
	26,2 % le niv V CAPB	17,3 % le niv V bis	
	12,8 % le niv VI	12,8 % le niv VI	
60 ans et plus	56,5 % le niv V bis	51,6 % le niv V bis	
	24,4 % le niv VI	24,8 % le niv VI	
	7 % le niv V BEPC	10,8 % le niv V CAPB	

### REPARTITION DES DIPLOMES DANS LES ZONES D'EMPLOI LIMOUSINES

Pourcentages obtenus globaux (non cumulés)



pour chaque niveau de formation		Femmes	Hommes
en études		6,39	7,11
VI		22,99	20,91
V bis		29,39	21,48
V BEPC		7,62	4,92
V CAP BEP		17,26	29,82
IV		8,66	8,74
III		4,73	3,71
II/I		2,96	3,31
pour chaque âge			
15/19 ans	92,1 % étudiants	88,6 % étudiants	
	2,9 % ont le niv VI	3,6 % ont le niv VI	
20/24 ans	29,9 % étudiants	20,6 % étudiants	
	23,3 % le niv V CAPB	31,4 % le niv V CAPB	
	23,4 % le niv IV	21,8 % le niv IV	
	8,9 % le niv VI	10,8 % le niv VI	
	6,0 % le niv III	7,1 % le niv III	
	1,9 % le niv II/I	1,0 % le niv II/I	
25/29 ans	29,3 % le niv V CAPB	41,1 % le niv V CAPB	
	25,0 % le niv IV	23,8 % le niv IV	
	15,6 % le niv III	12,4 % le niv VI	
	13,8 % le niv VI	10, 0 % le niv III	
	8,6 % le niv II/I	5,0 % le niv II/I	
30/39 ans	39,1 % le niv V CAPB	55,8 % le niv V CAPB	
	14,4 % le niv IV	14,7 % le niv VI	
	17,0 % le niv VI	10,9 % le niv IV	
	11,5 % le niv V BEPC	6,5 % le niv III	
	9,5 % le niv III	6,3 % le niv V BEPC	
	5,7 % le niv II/I	3,5 % le niv II/I	
40/59 ans	25,8 % le niv V bis	42,4 % le niv V CAPB	
	24,4 % le niv V CAPB	16,4 % le niv V bis	
	17,1 % le niv VI	16,8 % le niv VI	
60 ans et plus	49,7 % le niv V bis	44,5 % le niv V bis	
	33,3 % le niv VI	33,0 % le niv VI	
	5,1 % le niv V BEPC	10,8 % le niv V CAPB	

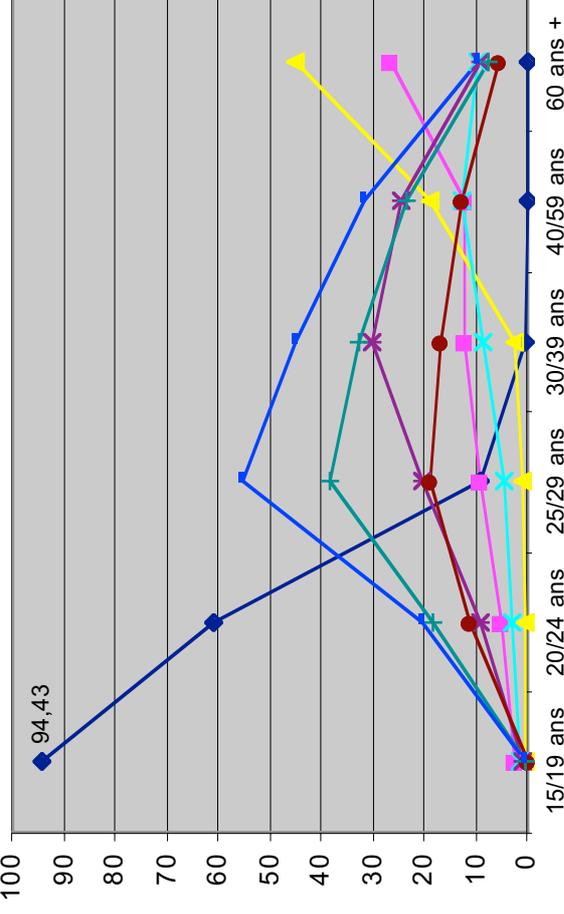


# REPARTITION DES DIPLOMES DANS LES ZONES D'EMPLOI LIMOUSINES

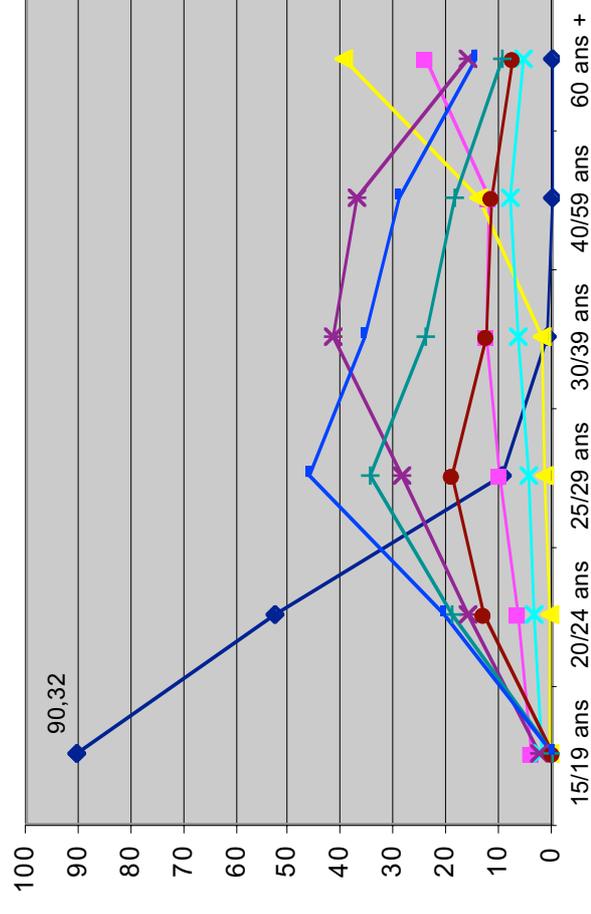
## Pourcentages obtenus globaux (non cumulés)

pour chaque niveau de formation		Femmes	Hommes
en études		12,50	12,67
VI		15,31	14,06
V bis		20,50	15,40
V BEPC		8,93	6,00
V CAP BEP		17,26	27,09
IV		10,70	10,62
III		8,40	6,51
II/I		6,40	7,65
pour chaque âge			
15/19 ans	94,4 % étudiants		90,3 % étudiants
	2,4 % ont le niv VI		4,2 % ont le niv VI
20/24 ans	61,1 % étudiants		52,6 % étudiants
	9,4 % le niv V CAPB		16,0 % le niv V CAPB
	11,4 % le niv IV		13,2 % le niv IV
	5,2 % le niv VI		6,7 % le niv VI
	6,9 % le niv III		5,8 % le niv III
	2,4 % le niv II/I		1,4 % le niv II/I
25/29 ans	20,3 % le niv V CAPB		28,4 % le niv V CAPB
	19,1 % le niv IV		19,2 % le niv IV
	19,4 % le niv III		10,0 % le niv VI
	9,0 % le niv VI		15,3 % le niv III
	16,9 % le niv II/I		11,8 % le niv II/I
30/39 ans	30,3 % le niv V CAPB		41,9 % le niv V CAPB
	16,9 % le niv IV		12,7 % le niv VI
	12,5 % le niv VI		12,7 % le niv IV
	8,6 % le niv V BEPC		11,4 % le niv III
	16,1 % le niv III		6,6 % le niv V BEPC
	12,3 % le niv II/I		11,5 % le niv II/I
40/59 ans	18,7 % le niv V bis		37,0 % le niv V CAPB
	24,7 % le niv V CAPB		14,0 % le niv V bis
	12,9 % le niv VI		12,1 % le niv VI
60 ans et plus	45,1 % le niv V bis		39,7 % le niv V bis
	26,7 % le niv VI		24,1 % le niv VI
	9,6 % le niv V BEPC		16,0 % le niv V CAPB

LIMOGES (Femmes)



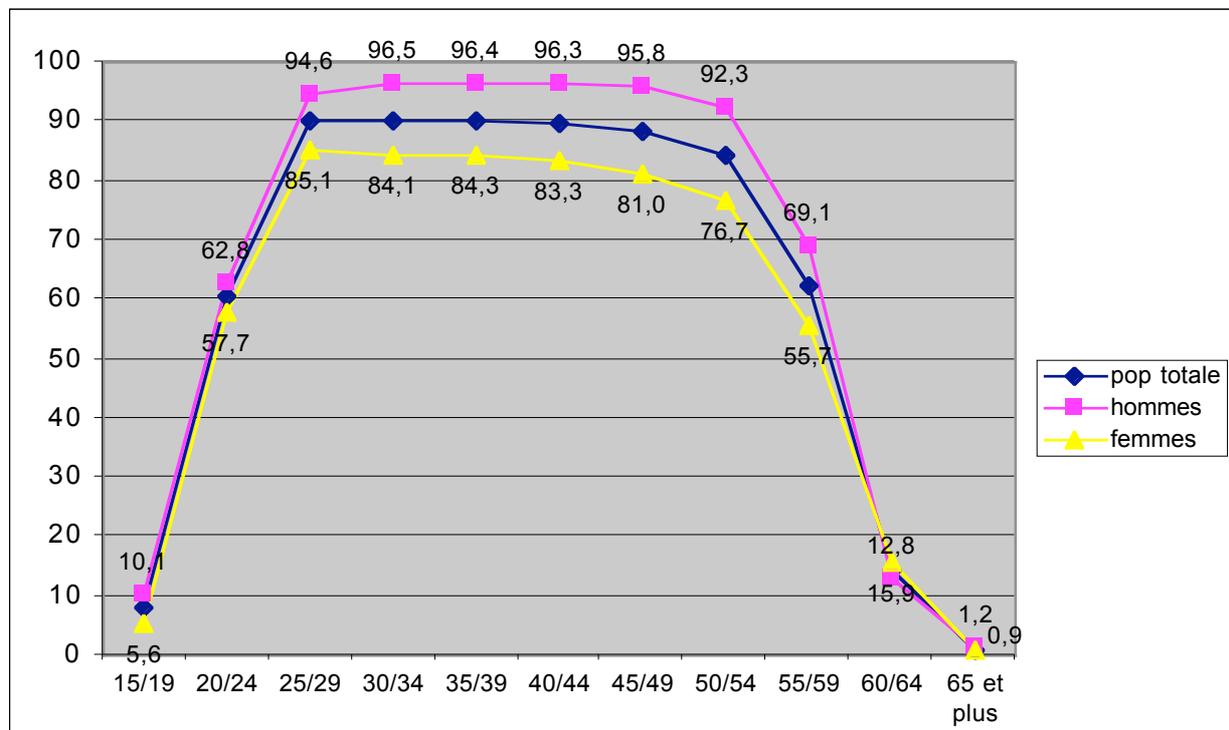
LIMOGES (Hommes)



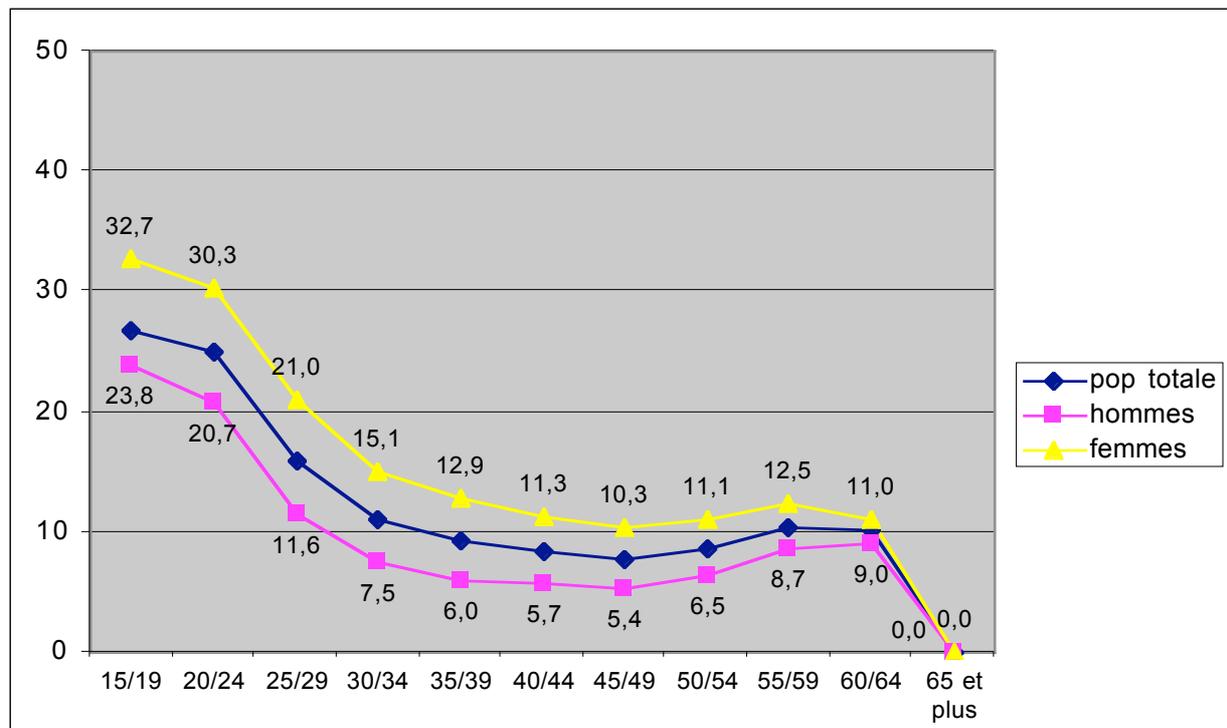


## Brive

Taux d'activité (données % Insee 1999)

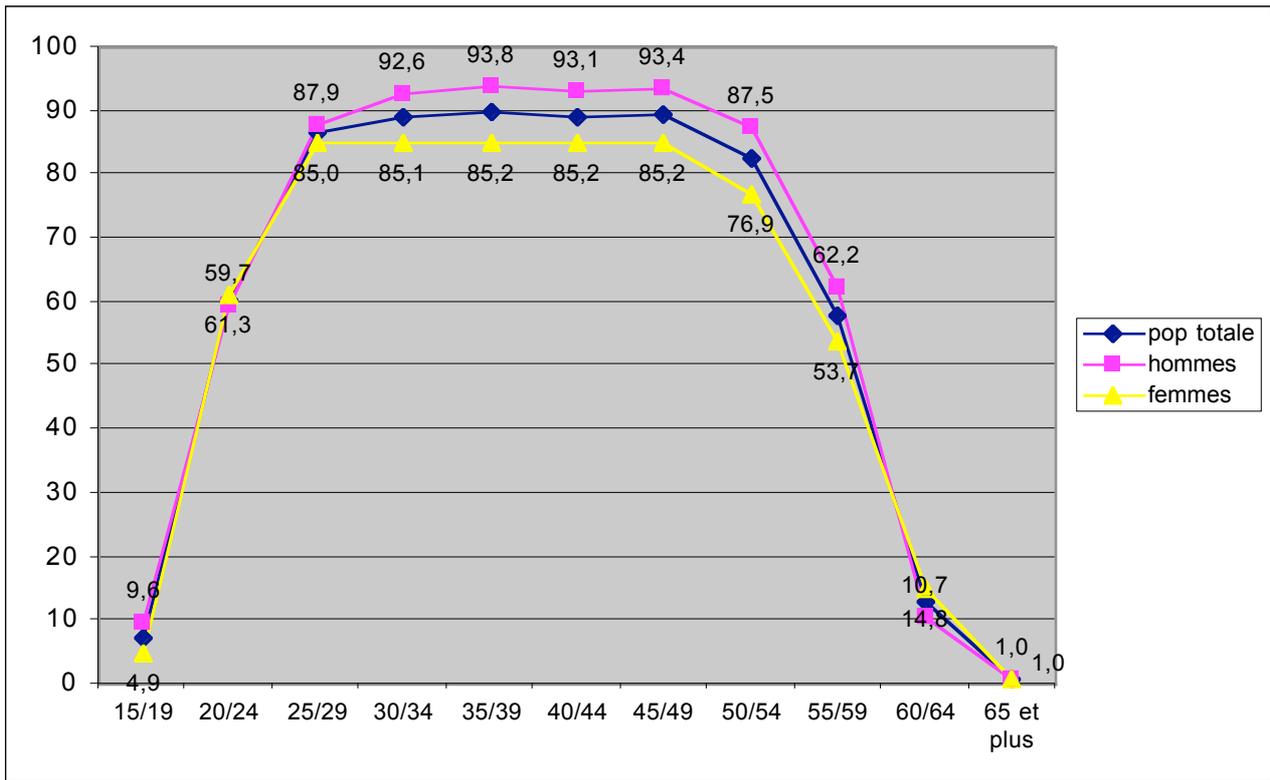


Taux de chômage (données % Insee 1999)

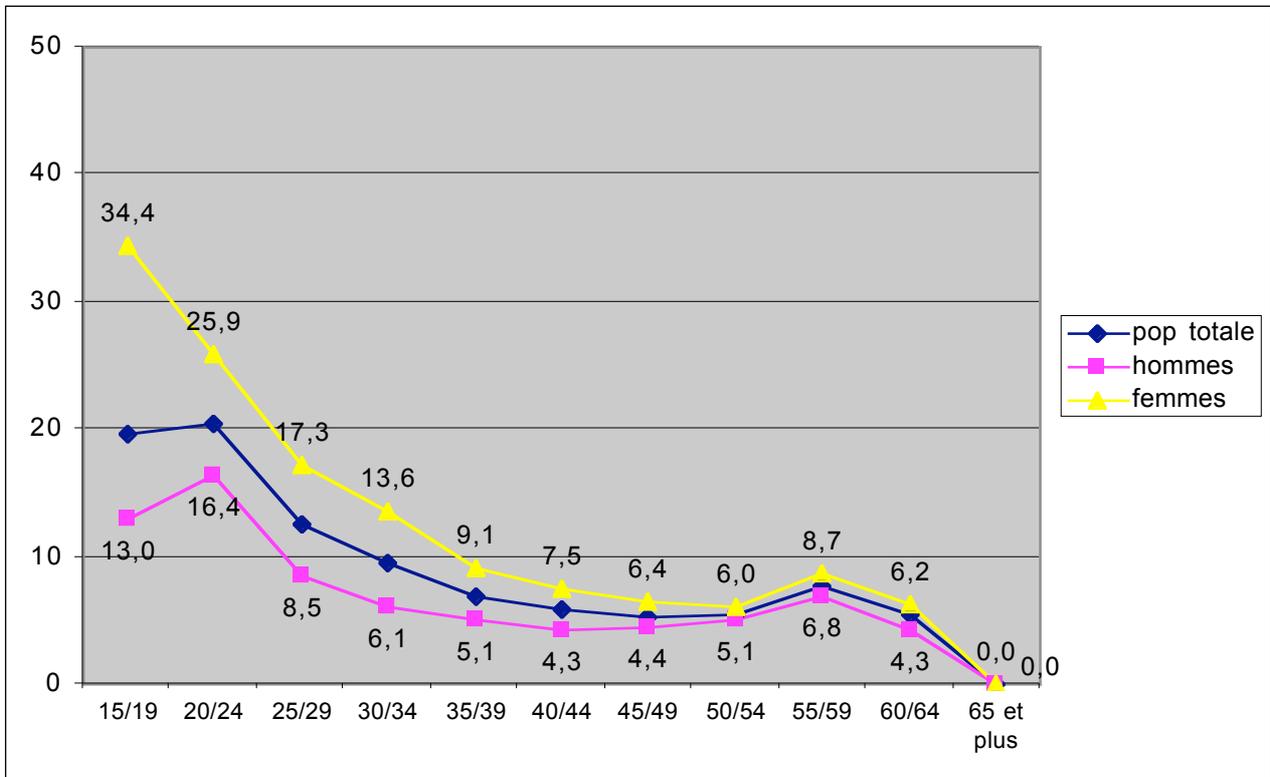


## Tulle

Taux d'activité (données % Insee 1999) □

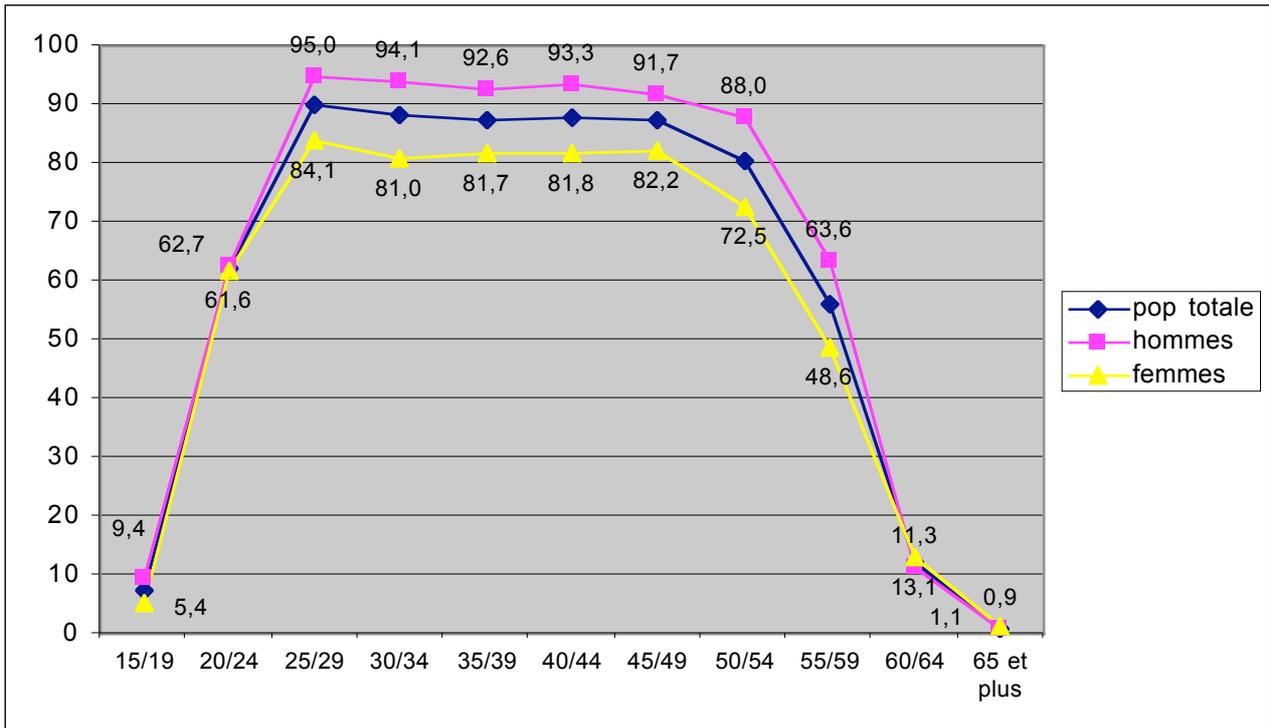


Taux de chômage (données % Insee 1999) □

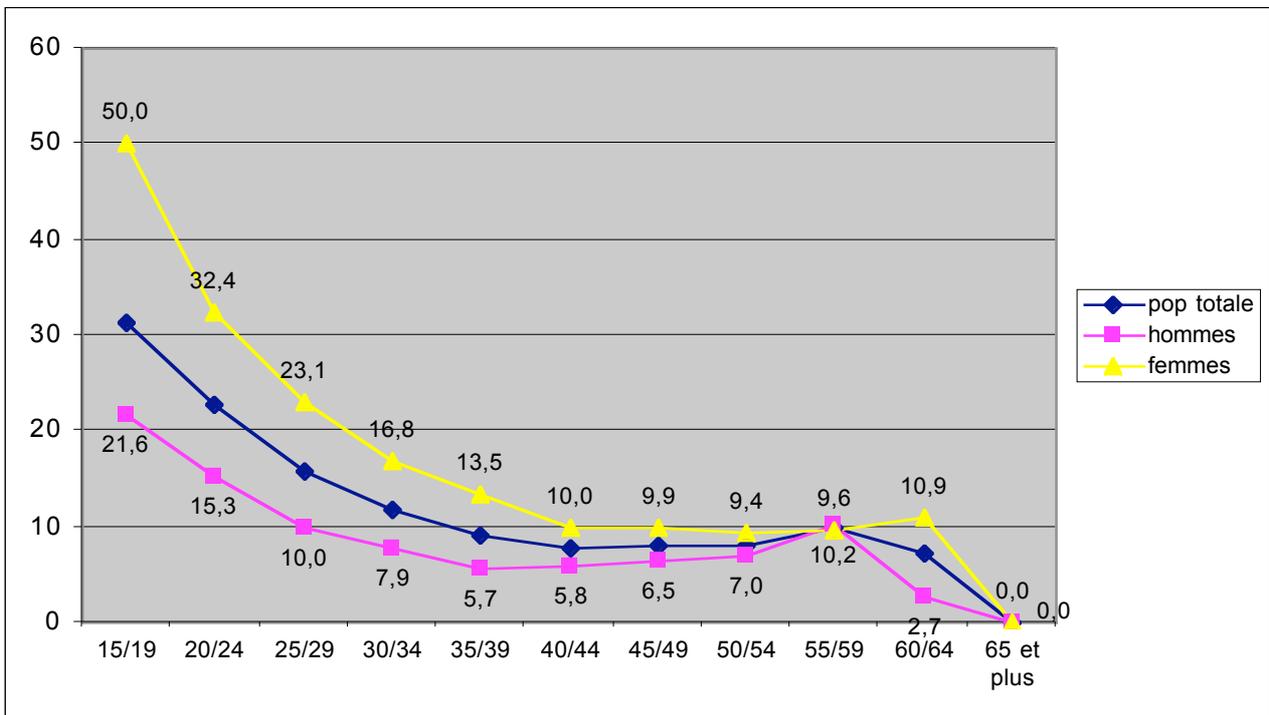


Ussel □

Taux d'activité (données % Insee 1999) □

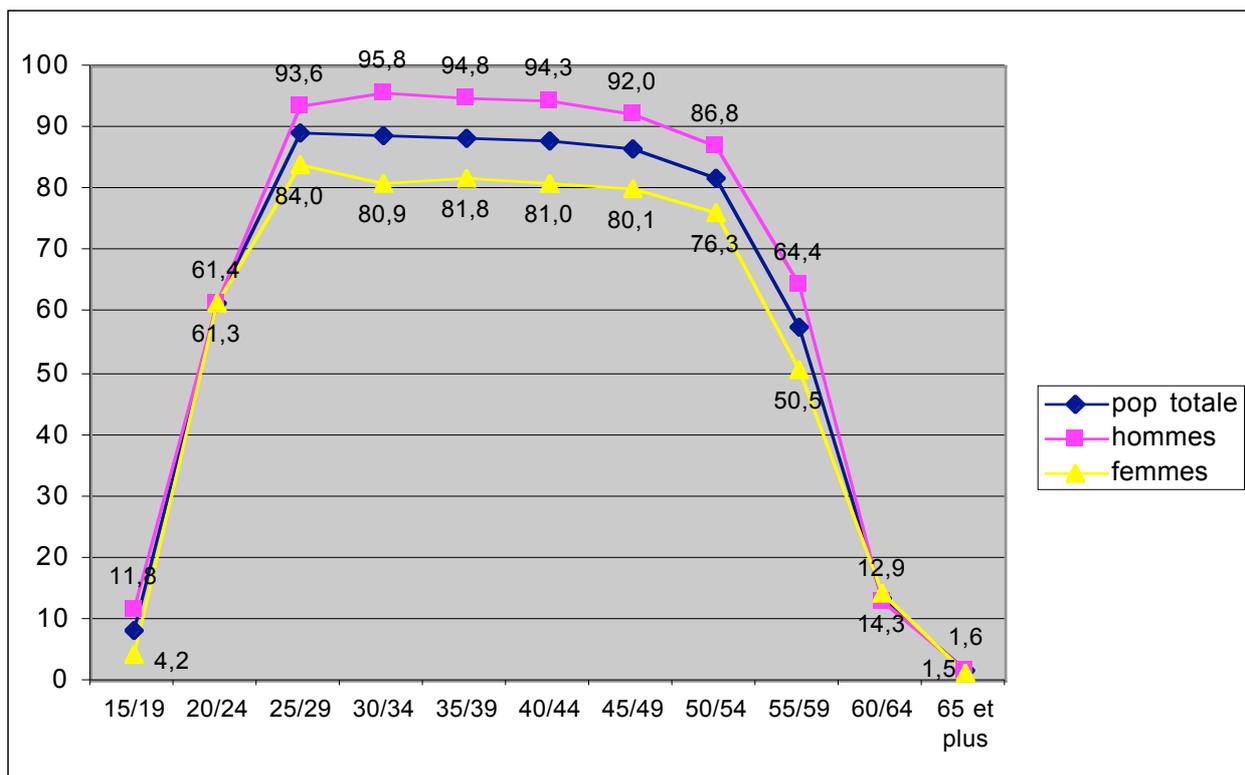


Taux de chômage (données % Insee 1999)

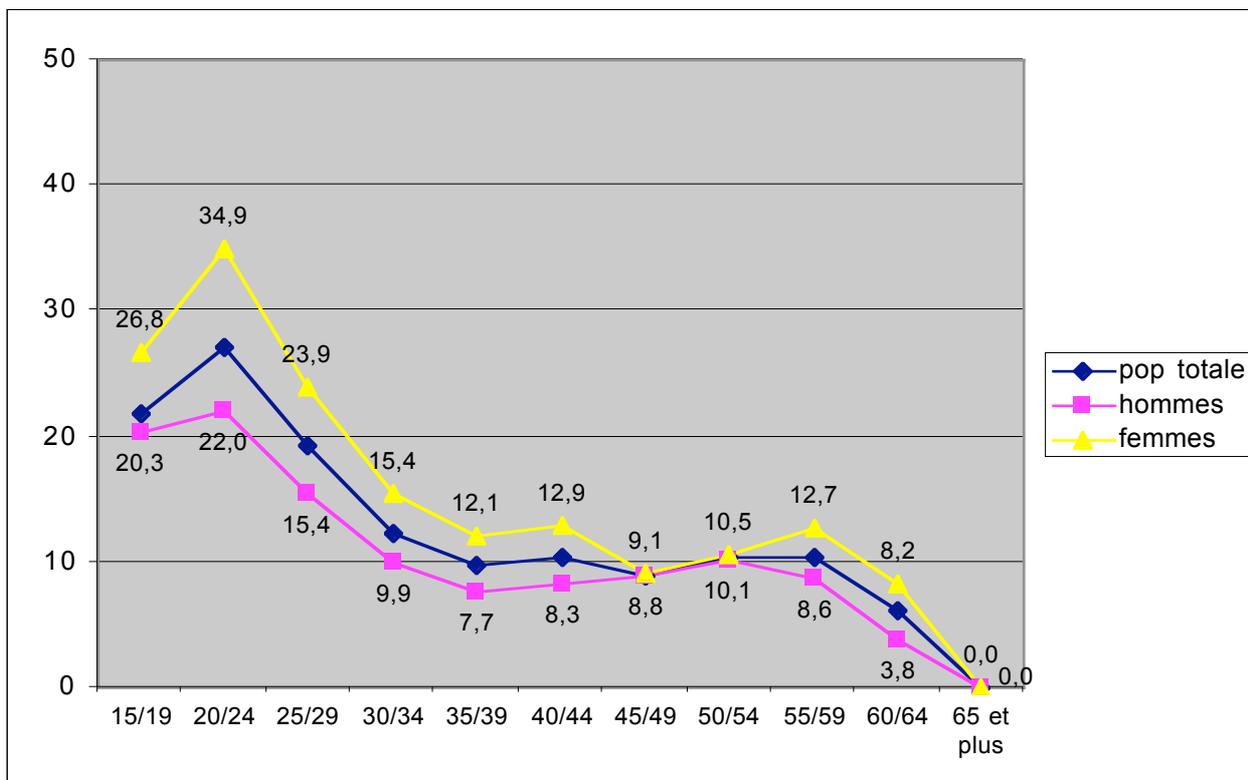


Aubusson

Taux d'activité (données % Insee 1999)

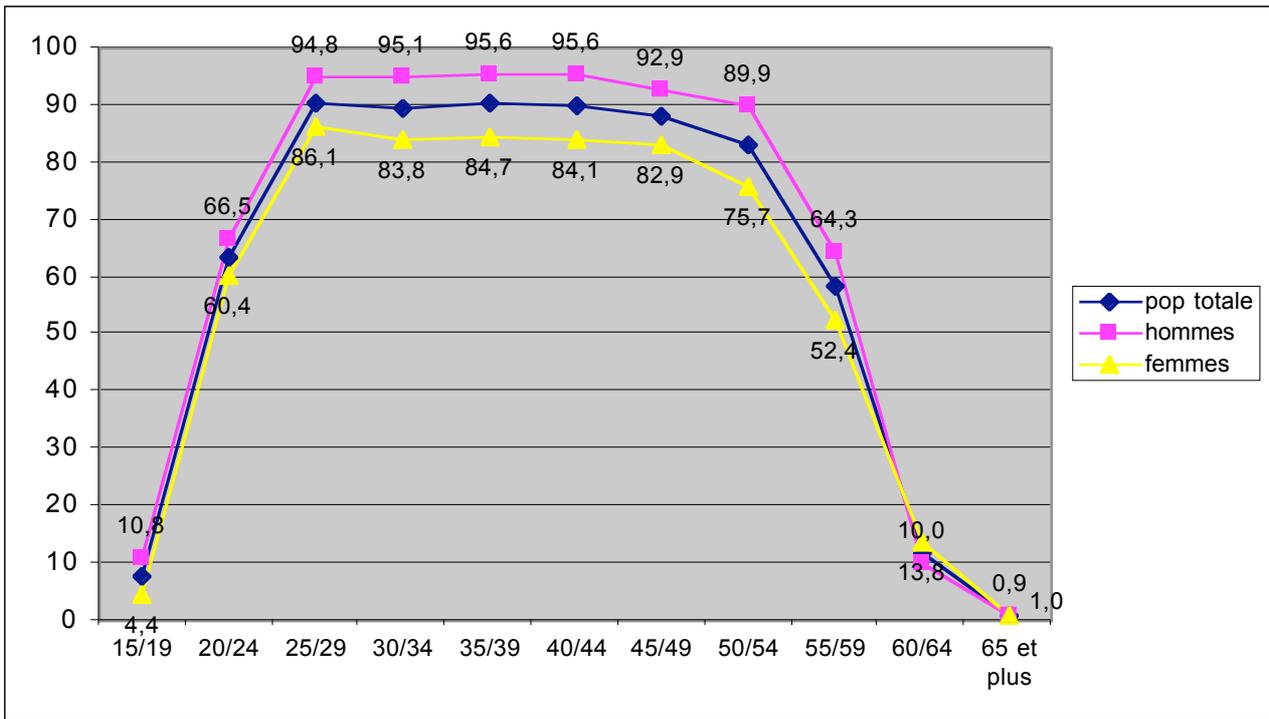


Taux de chômage (données % Insee 1999) □

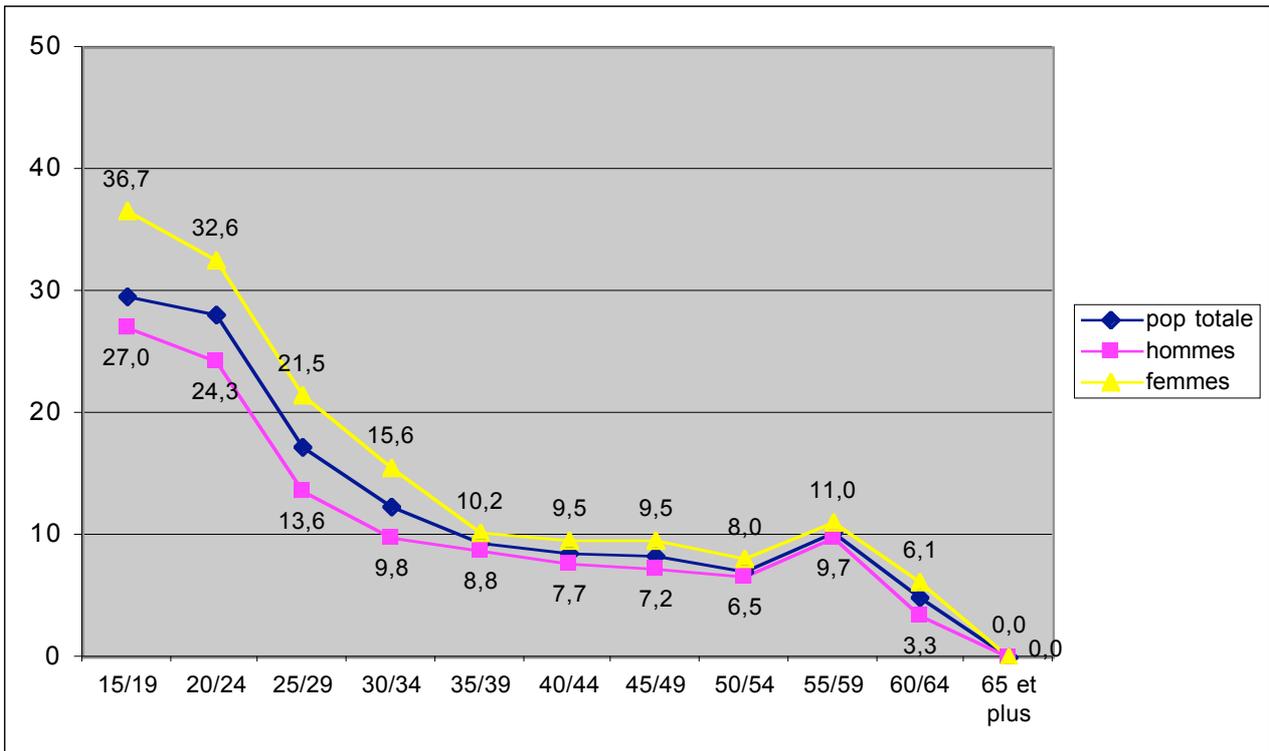


Guéret □

Taux d'activité (données % Insee 1999) □

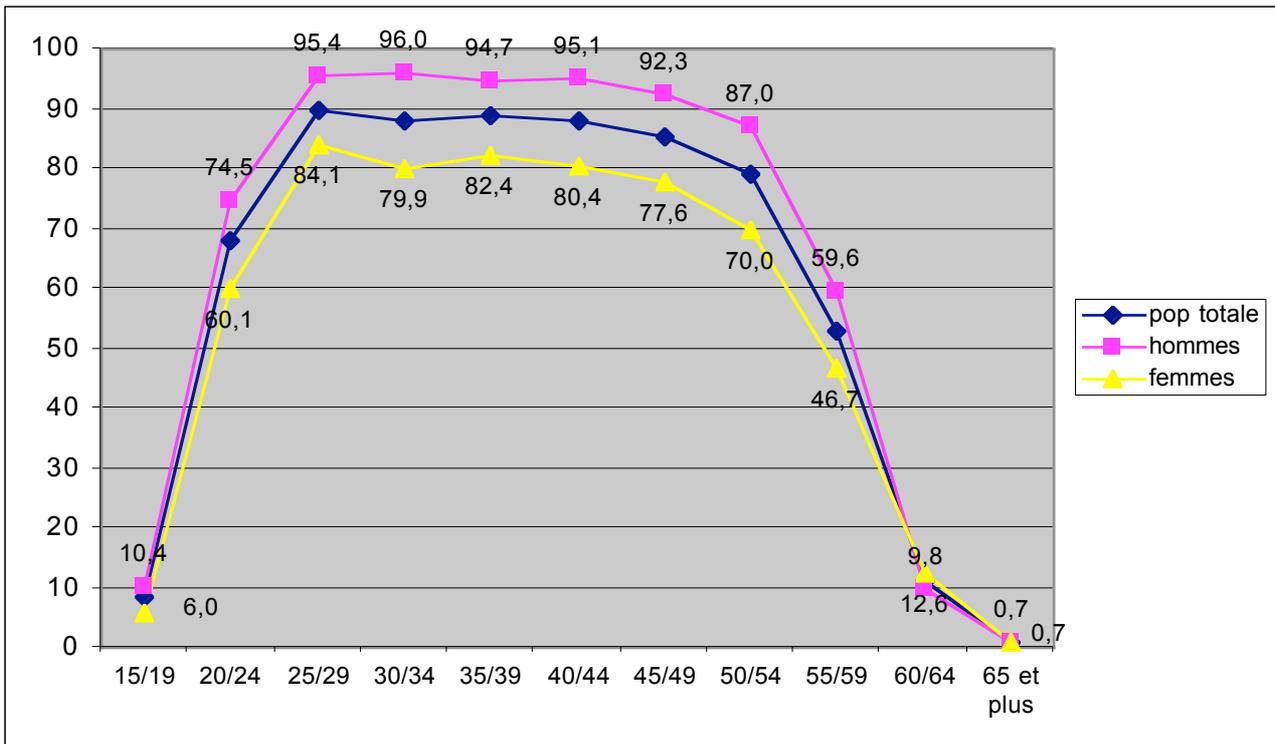


Taux de chômage (données % Insee 1999) □

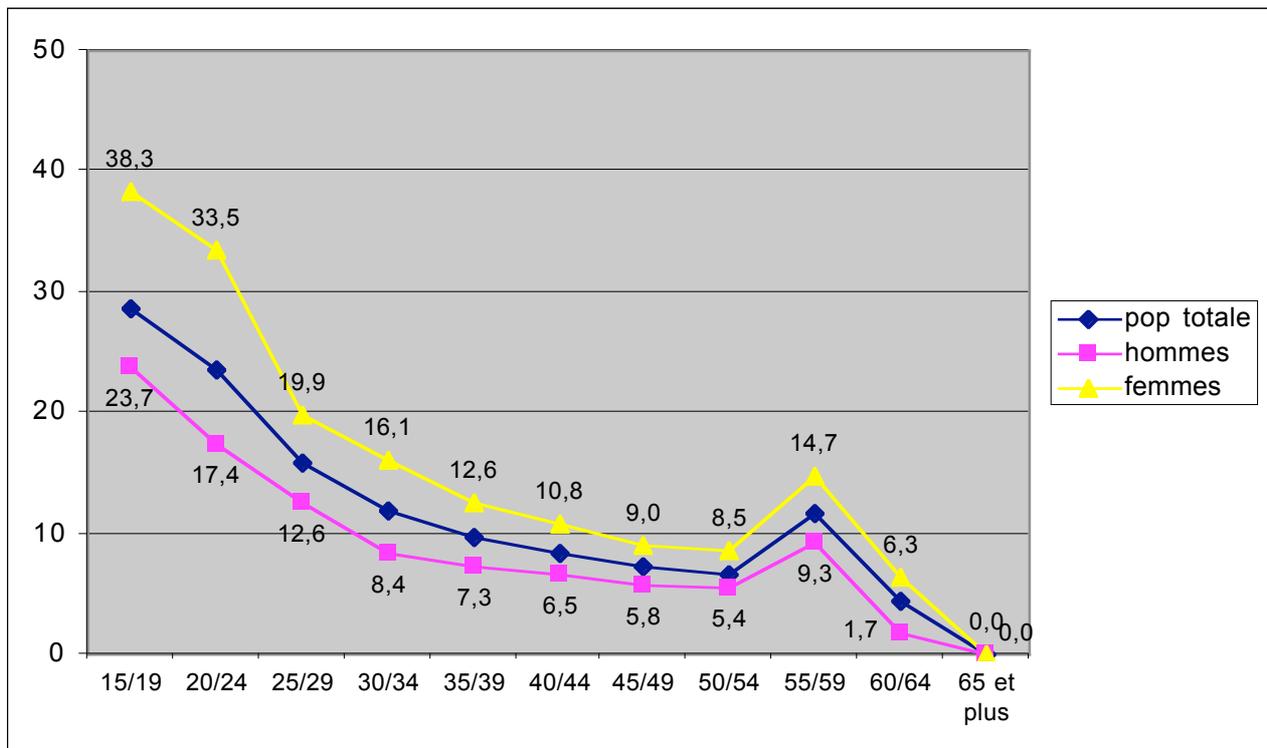


Bellac □

Taux d'activité (données % Insee 1999) □

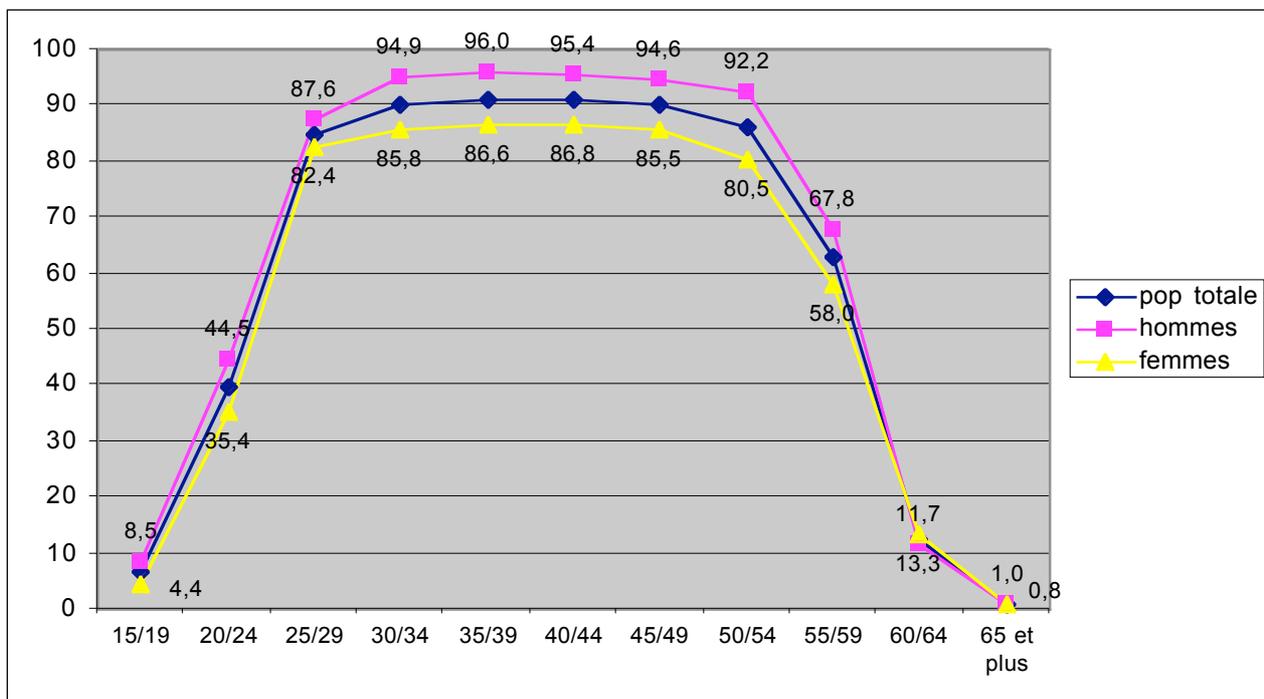


Taux de chômage (données % Insee 1999)

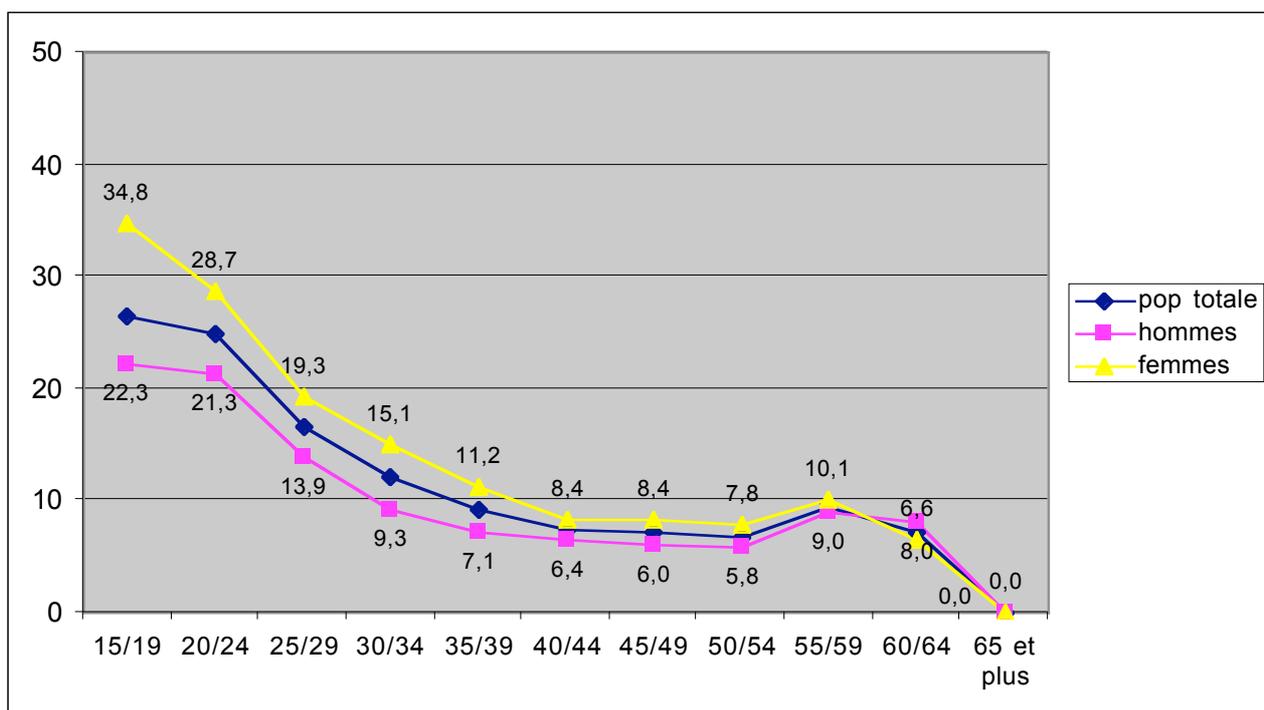


### Limoges

Taux d'activité (données % Insee 1999)

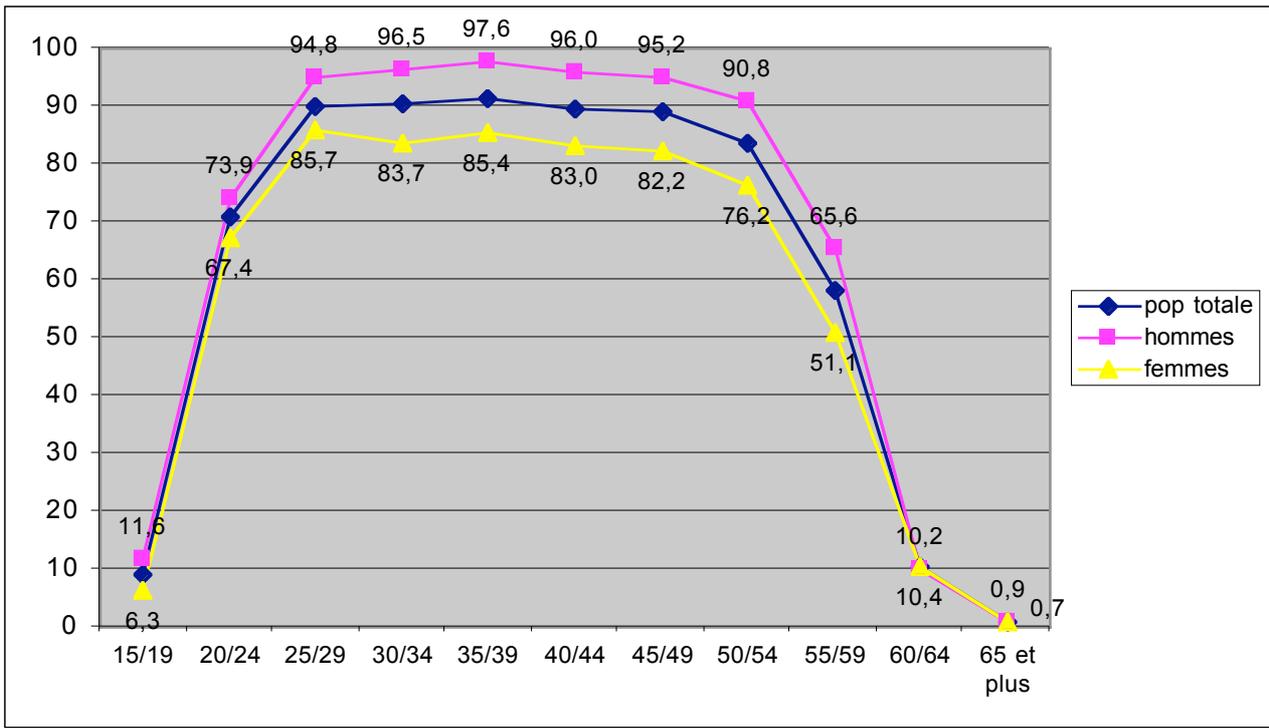


Taux de chômage (données % Insee 1999)

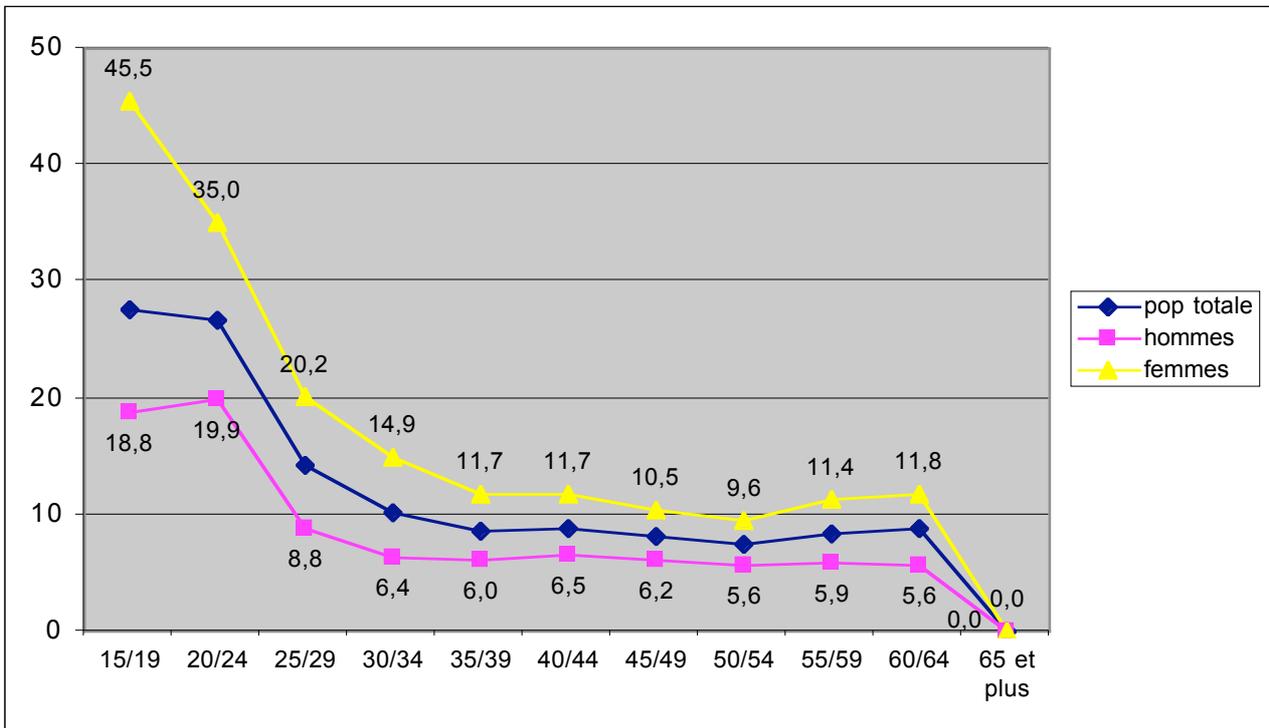


Rochechouart

Taux d'activité (données % Insee 1999)



Taux de chômage (données % Insee 1999) □



## BIBLIOGRAPHIE

- AIZICOVICI F.-CABRET N., 2002, *Les régions de l'Est de la France résisteraient mieux à la crise*, Le Monde
- ANDRE M., 2001, *Papy-Boom – la France va dans le mur*, Liaisons Sociales Magazine
- ATLAN D., 1996, *Le vieillissement à travers les âges*, Actes du séminaire vieillissement
- AVENTUR F., 1996, *Chances d'accès à la formation continue et bénéfices de cette formation selon l'âge*, Actes du séminaire vieillissement
- AVRIL P., 2001, *PSA face au vieillissement des salariés*, Le Figaro Economie
- BACCAINI B., 2001, *Les migrations internes en France de 1990 à 1999* □ *l'appel de l'Ouest*, Economie et Statistique N°344
- BOUCLET M., JOUVENOT C., MASSON A. (coordonné par), 2000, *Le travail évolue, les compétences aussi* □ Travail et Changement ANACT, n° 258
- BREF SOCIAL, 2001, *Le groupe Peugeot Citroën anticipe le vieillissement de ses salariés*, Liaisons Sociales n° 13360
- BRUTEL C. & Col., 2000, *La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés* □ *une analyse par aire urbaine*, Economie et Statistique N°336
- CADIN L., GUERIN F., PIGEYRE F., 1997, *Gestion des ressources humaines*, Dunod
- CALOT G., 1997, *Vieillissement démographique dans l'Union Européenne à l'horizon 2050*, Futuribles International
- CHASSARD Y. / SINGER V. / TESSIER M., 2001, *Les salariés seniors* □ *quel avenir dans l'entreprise* □ Les cahiers du groupe Bernard Brunhes, n° 7
- COOMANS G., 1998, *Evolution démographique et reflux du chômage*, Futuribles
- CRU D., 1996, *Frottement et jeu entre générations au travail*, Actes du séminaire vieillissement - travail
- DATAR , 2000, *Atlas de la population de la France*
- DAVID H., VOLKOFF S., CLOUTIER E., DERIENNIC F., HUEZ D., TEIGER C., THEBAUD-MONY A., 2001, *Vieillissement organisation du travail et santé*, Pistes

DELGOULET C., 1996, *Age et activité d'apprentissage* □ prise en compte de facteurs non cognitifs dans le suivi de formations professionnelles, Actes du séminaire vieillissement – Travail

DEVILLECHABROLLE V., 2001, *Les entreprises se dopent toujours à la préretraite*, Liaisons Sociales Magazine

DOCUMENTATION FRANCAISE, *Problèmes économiques*, n° 2661 et n° 2695

DU CREST A., 2000, *Les difficultés de recrutement en période de chômage*, L'Harmattan

DU GRANDRUT C., 2000, *L'impact du vieillissement démographique en France à l'horizon 2020-2040*, Futuribles n° 250

DUPOND G. et SAGE R. (coordonné par), 2000, *Insertion professionnelle – un atout pour le recrutement*, Travail et Changement ANACT n° 261

ENTREPRISES ET CARRIERES, 2002, *Retraite* □ 55,7 ans l'âge idéal pour partir

ENTREPRISES ET CARRIERES, 2001, *Papy-boom les préretraites en sursis*, n°576

GARIBAL M., 1990, *Les conséquences du vieillissement de la population active*, Conseil Economique et Social

GAU E. (coordonné par), 2000, *Dossier Vieillissement au travail – un avenir pour tous les âges*, Travail et Changement – ANACT n° 253

GAUDART C., 1996, *Devenir polyvalent après 40 ans sur une chaîne de montage automobile*, Actes du séminaire vieillissement

GERARD L., 2002, *Financement de la formation* □ les entreprises font moins d'effort, Entreprise & Carrières N°605

GESTION SOCIALE, 2001, *Gestion des âges* □ les recherches s'intensifient, N°1226

GIRARD P., 1989, *Vieillissement et emploi, vieillissement et travail*, Haut Conseil de la Population et de la Famille

GOLLAC M. / VOLKOFF S., 2000, *Les conditions de travail* □

GRELET S., 2001, *Jeunes cadres et futurs jeunes cadres face à l'emploi*, SOFRES

GUELAUD C., 2001-2010 □ dix ans d'embauche massive, Le Nouvel Economiste

GUILLEMARD A.M., 1994, *Attitudes et opinions des entreprises à l'égard des salariés âgés et du vieillissement de la main d'œuvre*, Darès

KIEKENS D., DE CONCINCK P., *Renforcer la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs âgés* □ un pari que l'on peut gagner □ Formation Professionnelle n° 19

KOUABENAN D.R., 2000, *Compétences collectives au travail*, Psychologie du Travail et des Organisations, l'Harmattan

LE MINEZ S., 1995, *Les entreprises et le vieillissement de leur personnel* faits et opinions, Travail et Emploi n° 63

LE MONDE, 2001, *L'INSEE fait le portrait d'une France au travail plus qualifiée et féminisée*, 6/07

LEROY X./ROGEZ I./CARDINAL A., 2000, *Etude sur les phénomènes de vieillissement au travail*, Aract Nord / Pas de Calais

LES ECHOS, 2001, *La féminisation des cadres, un nouveau cadre de travail*, 16/11

LES ECHOS, 2001, *L'emploi non qualifié a retrouvé son niveau d'il y a vingt ans*, 17/07

LES ECHOS, 2001, *Le lieu d'habitation détermine le niveau d'études*, 24/07

LES ECHOS, 2001, *Les départs massifs à la retraite d'ici à 2010 vont accroître les difficultés de recrutement*, 9/08

LIAISONS SOCIALES, 2002, *un ERP gère la carrière des cadres d'Usinor* des quinquas se rebellent

LORREYTE B., 2001, *Difficultés de recrutement* le rôle des acteurs locaux, La lettre du Groupe Bernard Brunhes Consultants N°44

MAMOU Y., 2001, *Deux scénarios pour le vieillissement*, Le Monde Emploi

MARCELIN J., 1989, *Vieillir en travaillant*, Anact

MARQUIE J.C./ PAUMES D. / VOLKOFF S., 1995, *Le travail au fil de l'âge*, Octarès Editions

MECHET P., 2001, *Les valeurs et les attentes des jeunes*, SOFRES

MOLINIE A.F., 1998, *Déclin et renouvellement de la main-d'œuvre industrielle*, Economie et statistique n° 316-317

MOLINIE F. / VOLKOFF S., 2001, *Méthodes en démographie du travail* une approche du vieillissement dans les entreprises, ANACT projet d'ouvrage

PUEYO V., 1996, *Rôle des compétences acquises par l'expérience dans le contrôle et la régulation de la qualité sur un laminoir à froid*, Actes du séminaire vieillissement – Travail 1996

QUESTIAUX N., *Le Vieillissement de la population*, 1982, Haut Comité de la Population

REAU Ph, 2001, *La gestion des âges*, Syndicalisme Hebdo

REGION LIMOUSIN, 2000, *Limousin 2017- Rapport général (emploi / éducation et ressources immatérielles)*

REVERCHON A., 2001, *L'Europe en panne de population active à partir de 2010*, Le Monde Emploi

SAGE R. (coordonné par), 2001, *Difficultés de recrutement – quels leviers d'action*☐, Travail et Changement ANACT n° 269

SANTELMANN P, 2002, *L'effort de formation doit profiter aux moins qualifiés*, Entreprise & Carrières

SANTELMANN P., 2001, *Ouvrir des perspectives professionnelles aux plus de 40 ans*, Liaisons Sociales

SAVEREUX S. / HUBAULT F. / LEBAS M. / ROCHE P. / VOLKOFF S. (sous la coordination de), 1999, *Les processus d'exclusion dans l'entreprise – Comprendre et prévenir*, Les cahiers de l'ANACT, n° 13

SCHMIDT G.☐ 1995, *Les logiques d'action des entreprises à l'égard de l'âge*, Travail et Emploi n° 63

THIERRY D., 2000, *De la gestion par l'âge à la gestion des âges*, Personnel n° 415

THIERRY D., 2001, *Comment faire travailler les salariés plus longtemps*☐, Liaisons Sociales

TURCK C, 2001, *Perspectives 2002*, AGEFOS-PME

VILMONT C., 2001, *Le nouveau troisième âge*, Economica

VOLKOFF S. / MOLINIE A.F. / A. JOLIVET, 2000, *Efficaces à tout âge*☐ *Vieillesse démographique et activités de travail*, CEE dossier 16

INSEE, 2001, *Le recensement de la France 1999 – Résultats définitifs du dénombrement*

INSEE, nov 2001, *Les études supérieures*☐ *un motif de migration*, N°813

INSEE, oct 2001, *Les régions françaises dans l'Union européenne en 1998*, N°810

INSEE, sept 2001, *Projections régionales de population pour 2030*☐ *l'impact des migrations*, N°805

INSEE, août 2001, *Les produits intérieurs bruts régionaux en 2000*, N°800

INSEE, 2000, *Les écarts de salaires entre régions s'expliquent surtout par la structure des emplois*, N°738

INSEE CONJONCTURE, 2001, *Emploi salarié à la fin du premier trimestre 2001*, Insee n° 138

INSEE CONJONCTURE, 2001, *Evolution de l'emploi salarié* □ *mai 2001*, Insee n° 195

INSEE LIMOUSIN, déc 2001, *Reprise de la natalité* □  *dans le Limousin plus qu'ailleurs*

INSEE LIMOUSIN, 2000-2001, *Tableaux économiques du Limousin*

INSEE LIMOUSIN, *Le Limousin perd des emplois mais attire des actifs*

INSEE LIMOUSIN, *Les revenus fiscaux par zone d'emploi*

INSEE LIMOUSIN, 1982-1996 □ *une croissance régulière, mais insuffisante de l'économie*

INSEE LIMOUSIN Chômage (Oddo B.), *Le chômage au plus bas depuis septembre 1984*

INSEE LIMOUSIN Démographie (Pagnoux R.), *A la lumière des phénomènes de société*

INSEE LIMOUSIN Démographie (Genay V.), *Les zones de faible densité gagnent du terrain*

INSEE LIMOUSIN Démographie (Hilaire D. – Simonneau G.), *Une vie de plus en plus longue*

INSEE LIMOUSIN Démographie (Hilaire D. – Simonneau G.), *La sous-fécondité régionale toujours d'actualité*

INSEE LIMOUSIN Emploi (Aguer M.), *L'emploi tertiaire encore plus dynamique*

INSEE LIMOUSIN Emploi (Aguer M.), *Des femmes limousines très actives*

INSEE LIMOUSIN Emploi (Leroux A.), *Elevation générale du niveau scolaire*

INSEE LIMOUSIN Enseignement (Pagnoux R.), *5383 nouveaux bacheliers en juin 2000*

INSEE LIMOUSIN Enseignement (Desbordes C.), *De plus en plus jeunes sur les bancs de l'école*

INSEE LIMOUSIN Entreprises (Malmartel A.), *L'emploi par secteur*

INSEE LIMOUSIN Population (Genay V.), *Le Limousin prend peu de rides*

INSEE LIMOUSIN Population (Genay V.), *A chaque aire son rythme démographique*

INSEE LIMOUSIN Population (Genay V.), *Le Limousin est gagnant au jeu des migrations*

INSEE LIMOUSIN Population (Simonneau G.), *25 unités urbaines limousines en 1999*

INSEE LIMOUSIN Population (Hilaire D.), *Un quart de Limousins de moins en un siècle*

INSEE LIMOUSIN Recensement (Genay V.), 710939 *Limousins en mars 1999*

INSEE PREMIERE (Rouquette C.), 1996, *L'essor des services depuis les années 60*, n° 498

INSEE PREMIERE (Daguet F.), 1996, *La parenthèse du baby-boom*, n° 479

INSEE PREMIERE (Estrade M.A. / Minni C.), 1996, *La hausse du niveau de formation*, n° 488

INSEE PREMIERE (Julien Ph.), 2000, *Poursuite d'une urbanisation très localisée*, n° 692

INSEE PREMIERE (Michaudon H.) 2000, *Investir dans la formation continue*, n° 697

INSEE PREMIERE (Duée M.), 2000, *Redéploiement de la population dans la plupart des régions*, n° 728

INSEE PREMIERE (Courson J.P. et Madinier C.), 2000, *La France continue de vieillir*, n° 746

INSEE PREMIERE (Bourlès L. et Courson J.P.), 2000, *12,2 millions d'actives et 14,3 millions d'actifs*, n° 749

INSEE PREMIERE (Brutel C.), 2001, *Projections de population à l'horizon 2050 – un vieillissement inéluctable*, n° 762

INSEE PREMIERE (Haag O.), 2001, *La scolarisation des moins de 18 ans*, n° 787

INSEE PREMIERE (Amossé T.), 2001, *L'espace des métiers de 1990 à 1999*, n° 790

INSEE PREMIERE (Aubry B.), *Les métiers se redéployent sur le territoire métropolitain*, n° 792

INSEE PREMIERE (Chardon O.), 2001, *Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans*, n° 796

XXXIIIe Congrès de la SELF, sept 1998, *Temps et travail*

UNIVERSITE DE LIMOGES, 2000-2001, *Tableau de bord*

OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS LE BTP ET LES TRAVAUX PUBLICS EN LIMOUSIN, 1999, *Les indicateurs en matière d'emploi et de formation dans le BTP en Limousin*

OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS LE BTP EN LIMOUSIN, 2000, *Tableau de bord emploi-formation*