



G r o u p e

d ' E t u d e s

S o c i a l e s

PORTRAIT DE BRANCHE
ET
LOI EN FAVEUR DES SALARIES AGES

T e c h n i q u e s

e t E c o n o m i q u e s

Décembre 2009

Mounia Chbani
Didier Chimento
Muriel Epstein

Société coopérative SARL
à capital variable- APE 742C
RC Paris B 324 420 835
SIRET : 324 420 835 000

113, rue Saint-Maur
75011 PARIS
Tél : 33 (0)1 49 29 42 40
Fax : 33 (0)1 43 38 24 68
www.geste.com GESTE

Sommaire

Contexte et sources	3	
Contexte		3
Sources		4
Éléments de cadrage	5	
Eléments généraux		5
Répartition des salariés par taille d'entreprises		5
Catégories socio-professionnelles		7
Répartition hommes / femmes		8
Eléments de cadrage sur les âges		11
Pyramide des âges		11
Catégorie professionnelle et âge		14
Information par domaines d'actions	20	
Recrutement des salariés âgés		20
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat		22
Quels salariés partent en formation ?		22
Heures de formations		25
Caractéristiques de la formation selon l'âge		26
Anticipation et évolution des carrières professionnelles		29
Ancienneté dans l'entreprise		29
Mobilité géographique selon l'âge		30
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ; Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite		31
Temps de travail		31
Les départs et l'âge		33
Synthèse et pistes	34	

CONTEXTE ET SOURCES

Contexte

L'entrée en vigueur de l'article 87 de la Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés par la parution des décrets d'application en date du 20 mai 2009 **entraîne une urgence pour la branche à négocier sur l'emploi des seniors pour éviter la pénalité financière aux entreprises entre 50 salariés et 300 salariés.**

Les entreprises directement concernées par l'accord de branche sont au nombre de 150 soit au 4% du total (rapport de branche 2007)

Cependant cette question du vieillissement au travail et de l'allongement de la durée de vie active se pose pour l'ensemble des entreprises de la branche quelque soit la taille de l'entreprise.

Nous avons inclus dans le cadre de cette étude l'ensemble des entreprises de moins de 300 salariés.

En effet, les entreprises de plus de 300 salariés sont au nombre de 3, ce qui entraînait des « secrets statistiques¹ » dans les données INSEE.

Si dans le cadre de la loi, le public visé est celui des personnes de plus de 50 ans pour le retour à l'emploi et des plus de 55 sans pour le maintien en emploi, nous proposons également de restituer cette question des seniors dans le cadre d'une gestion active des parcours professionnels à tout âge et de la coopération entre les générations au travail.

6 domaines d'action ont été identifiés par l'état :

- Recrutement des salariés âgés
- Anticipation et évolution des carrières professionnelles
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite,
- Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

¹ L'INSEE, afin de protéger l'anonymat des répondants ne divulgue aucune information concernant moins de 5 salariés ou moins de 3 entreprises. Les résultats sont alors masqués.

Ce document a pour objectif de donner à la branche des laboratoires d'analyses biologiques et médicales des pistes pour son accord sur la promotion de l'emploi des seniors.

En effet, cet accord prévoit des engagements chiffrés dans 3 des 6 domaines d'action identifiés par l'état.

Le document se divise donc en deux parties. Une première qui contient des éléments de cadrage généraux sur l'emploi et une seconde qui contient des indicateurs de branche domaine d'action par domaine d'action.

Sources

Les données utilisées pour réaliser ce document sont :

- des données INSEE (avec les données sur les salariés, temps de travail, répartition par âge, par sexe, répartition par taille d'entreprises, etc.)
- des données provenant de l'OPCA PL sur la formation
- les données des précédents rapports de branche (ceux réalisés par la branche et le PSB 2007 de l'OPCA PL)
- les données transmises par la caisse de retraite (*non encore intégrées*)

Précision sur la gestion des secrets statistiques de l'INSEE :

Les tableaux envoyés contenaient 92 « secrets statistiques » c'est-à-dire croisement pour lesquels le nombre d'individus concernés est inférieur à 5 mais non précisés. Il s'est souvent agi des personnes plus de 65 ans. Nous avons systématiquement considéré que ce secret statistique concernait 1 seule personne (il s'agissait sûrement parfois de 2 ou de 3 personnes).

Cela peut néanmoins expliquer pourquoi les totaux ne sont pas égaux au détail des chiffres donnés.

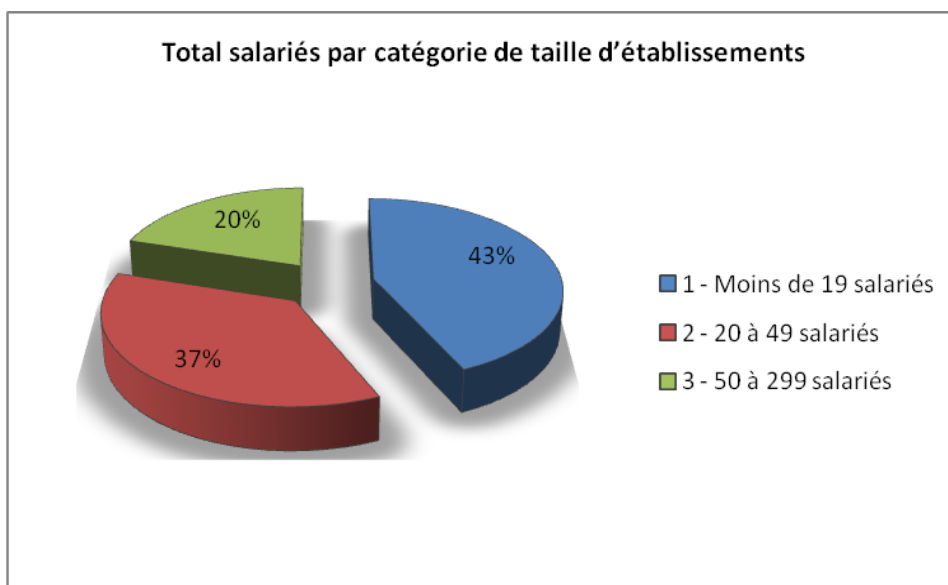
ELEMENTS DE CADRAGE

Eléments généraux

Cette partie a pour objectif de redonner des éléments de cadrage sur la branche dans l'optique d'avoir des informations pour négocier les accords sur les seniors.

Répartition des salariés par taille d'entreprises

La loi concerne les entreprises de plus de 50 salariés, à savoir 150 entreprises et plus de 8000 salariés pour la branche des LABM. Pour autant, comme nous allons le voir, l'évolution est au regroupement et à la hausse des tailles de LABM. Ainsi, une partie non négligeable des LABM de plus de 20 salariés seront probablement concernés par l'accord de branche à moyen terme.



Source Insee 2009

Dans le cadre du Plan Senior, c'est donc 20% des salariés de la branche qui travaillent dans une entreprise soumise à une obligation d'accord ou de plan d'actions.

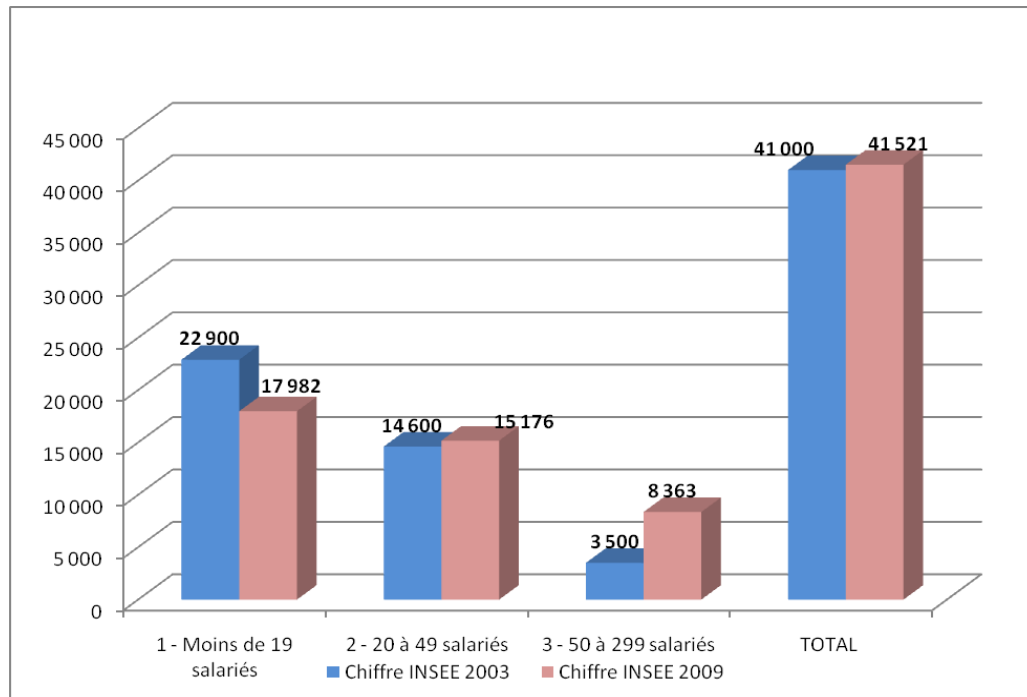
80 % des emplois se répartissent, donc, dans des petites structures (43 % dans des structures de moins de 19 salariés et 37 % dans des structures de 20 à 49 salariés).

Pour autant, les 37% salariés qui travaillent dans des LABM de plus de 20 salariés peuvent se sentir concernés par un accord qui, au vu des tendances actuelles, a de fortes chances de les concerner à moyen terme.

De plus, l'accord de branche peut couvrir l'ensemble des entreprises si la branche le souhaite.

Une tendance au regroupement

Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



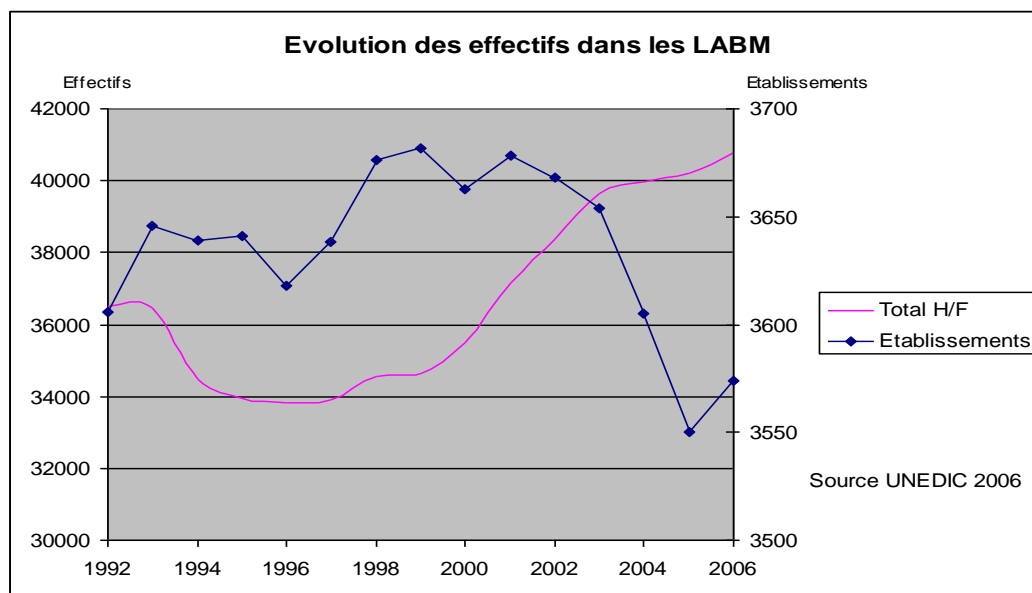
Si l'on compare les données INSEE 2009 avec celles du rapport de branche 2004 (Chiffre INSEE 2003), on constate un maintien des effectifs globaux mais une nouvelle répartition de ces effectifs dans les entreprises avec une augmentation significative (41%) des salariés dans des structures de plus de 50 salariés et une baisse corollaire dans les petites structures de moins de 19 salariés (-22%).

Cette tendance à la fusion a commencé en 2001, date à partir de laquelle le nombre d'entreprises a diminué tandis que les effectifs salariés augmentaient.

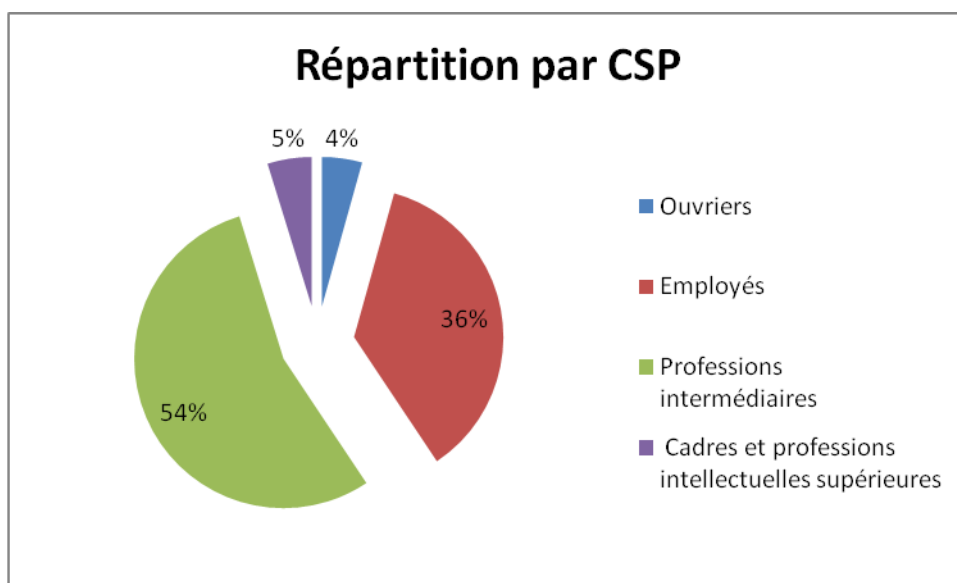
Hypothèses/réflexions : ces fusions vont continuer car elles sont liées à :

- **des tailles critiques nécessaires à l'achat d'équipement pour faire un certain nombre d'analyses**
- **des contraintes légales à venir (à confirmer ?)**
- **une plus grande stabilité financière**

Or, ces fusions amènent à des changements de seuil et il existe peut-être des évolutions de métiers liés à cette fusion (ex cadres techniques, cadres managériaux qui remplaceraient des cadres biologistes ?)



Catégories socio-professionnelles



Les catégories « employés et les professions intermédiaires » regroupent 90 % des effectifs. Il s'agit des métiers de techniciens de laboratoires, des métiers administratifs, etc...

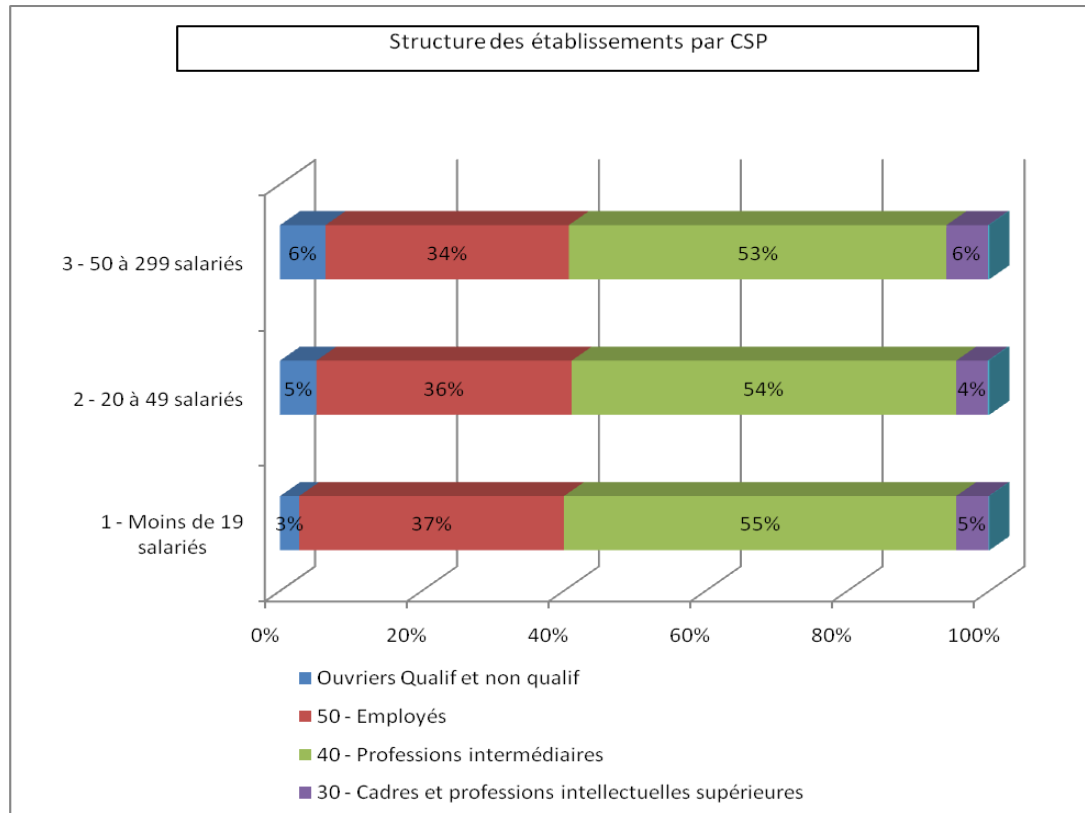
Les employés sont pour l'essentiel des secrétaires et du personnel administratif.

Les professions intermédiaires sont pour l'essentiel des techniciens.

L'INSEE appelle « ouvrier » les chauffeurs-livreurs et les personnels d'entretiens.

Les cadres constituent 5% des salariés.

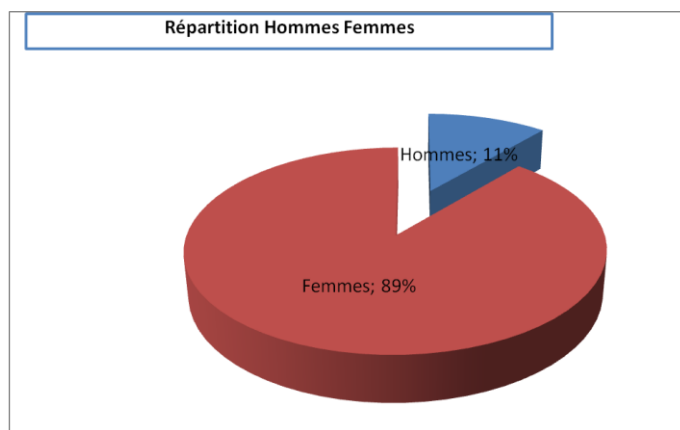
Hypothèses Ces cadres sont des experts métiers : des médecins, biologistes, etc. Il est structurant de savoir qu'il s'agit de personnes venant de professions réglementées et donc « limitées » sur le marché du travail. Ceci explique peut être aussi les fusions



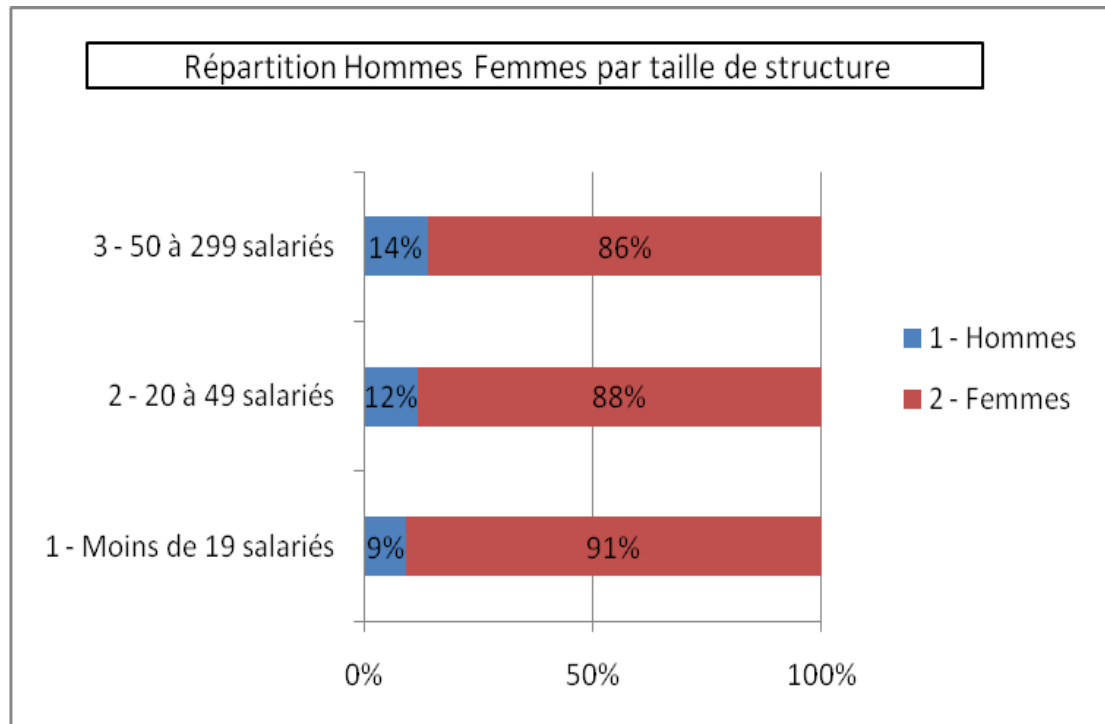
Le graphique ci-dessus permet de constater que la taille des entreprises n'influe pas fortement sur leur composition en termes de catégorie d'emploi sauf pour les ouvriers. **En particulier, le taux d'encadrement reste stable.** En revanche, la part des ouvriers augmente avec la taille de l'entreprise.

Hypothèses : le doublement des ouvriers dans les grands laboratoires vient en particulier des chauffeurs/livreurs car ces entreprises sont multisites et centralisent des analyses

Répartition hommes / femmes



La branche reste composée à près de 90% de femmes.

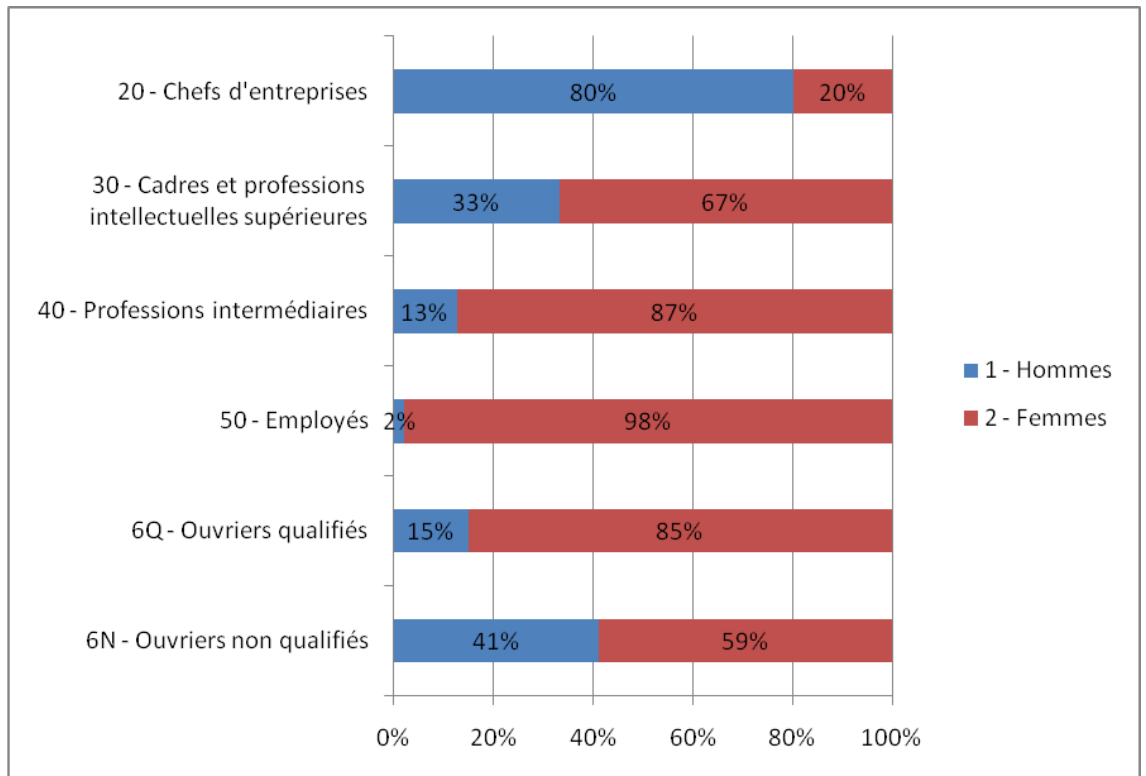


Le taux d'homme augmente avec la taille de la structure pour passer de moins de 9% pour les entreprises de moins de 20 salariés à plus de 14% pour les plus de 50 salariés.

Hypothèse : on trouve un taux d'hommes plus important dans les structures les plus grandes car elles embauchent plus de coursiers et plus de cadres « management » (par opposition à des cadres « santé » dont les profils seraient plus féminins)

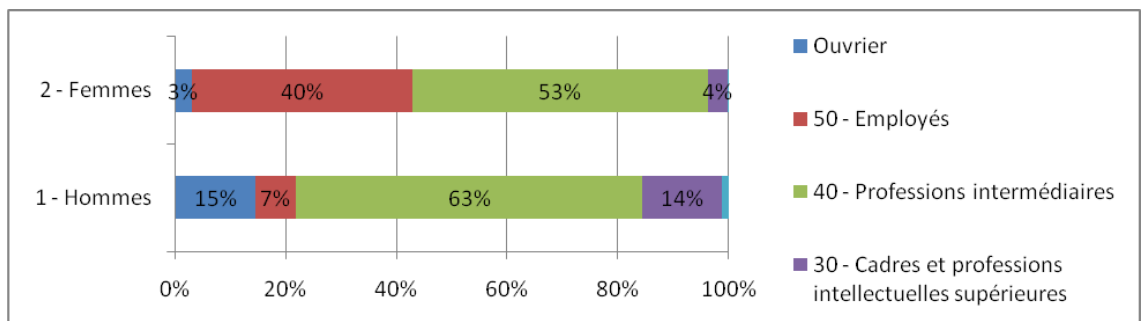
Répartition Hommes / Femmes par Catégorie professionnelle.

Catégorie Socioprofessionnelle	1 - Hommes		2 - Femmes		Total général
20 - Chefs d'entreprises	57	80%	14	20%	71
30 - Cadres et professions intellectuelles supérieures	661	33%	1323	67%	1984
40 - Professions intermédiaires	2905	13%	19702	87%	22607
50 - Employés	337	2%	14696	98%	15033
6N - Ouvriers non qualifiés	37	15%	209	85%	246
6Q - Ouvriers qualifiés	641	41%	910	59%	1551
Total général	4638	11%	36854	89%	41492



Les employées et professions intermédiaires sont très féminines tandis que les chefs d'entreprise et les ouvriers non qualifiés sont très masculins

Les structures de catégories par sexe.



Clé de lecture : 40 % des femmes sont employées, 14 % des hommes sont des cadres.

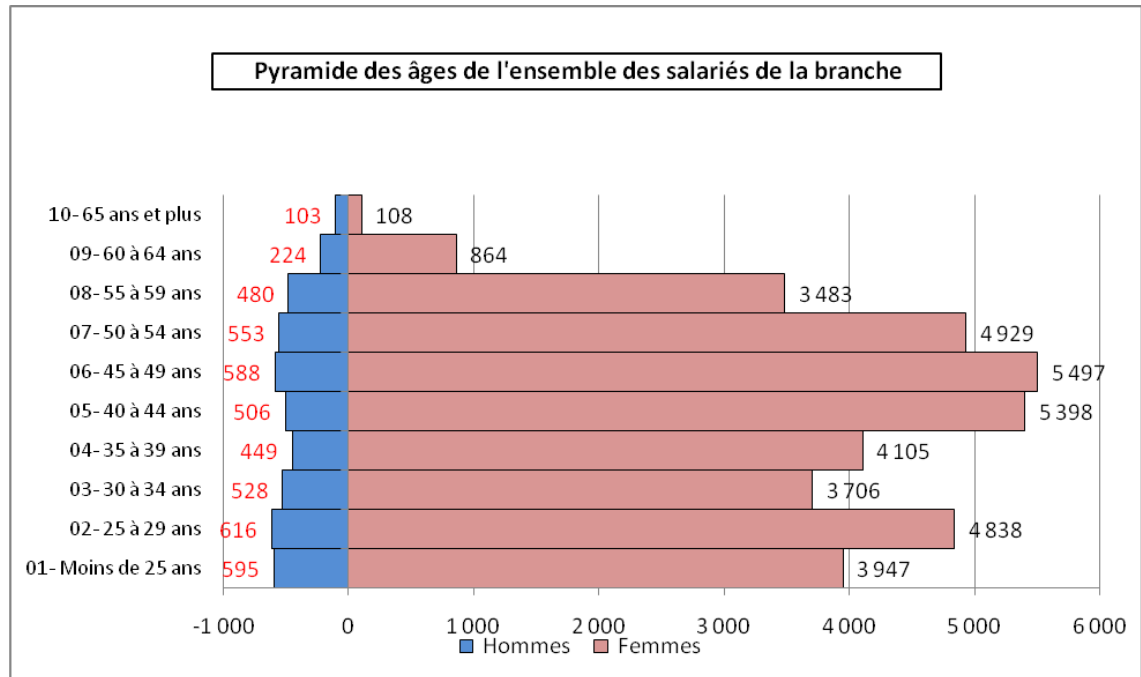
Les hommes sont pour 63% des techniciens, 14% des cadres et 15% des ouvriers (coursiers en majorité). Ils sont très rarement employés.

Les employés sont majoritairement des femmes (98%) et ce qui représente 40 % des effectifs féminin globaux.

Eléments de cadrage sur les âges

Pyramide des âges

La pyramide de l'ensemble des salariés.

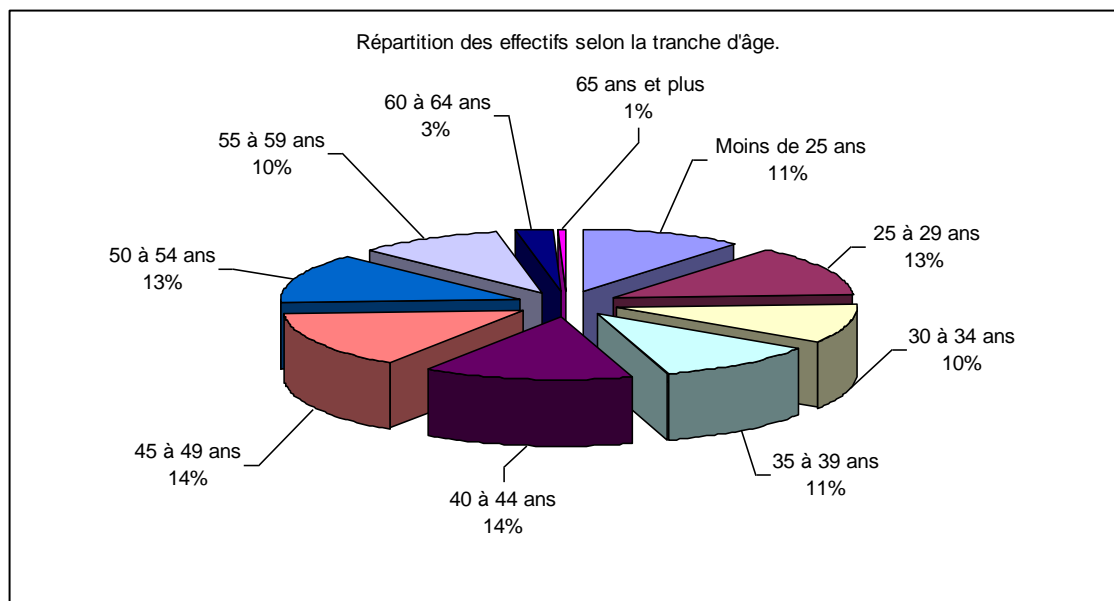


Tranche Âge	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
01- Moins de 25 ans	3 947	10%	595	1%	4 542	11%
02- 25 à 29 ans	4 838	12%	616	2%	5 454	13%
03- 30 à 34 ans	3 706	9%	528	1%	4 234	10%
04- 35 à 39 ans	4 105	10%	449	1%	4 554	11%
05- 40 à 44 ans	5 398	13%	506	1%	5 904	14%
06- 45 à 49 ans	5 497	13%	588	1%	6 085	15%
07- 50 à 54 ans	4 929	12%	553	1%	5 482	13%
08- 55 à 59 ans	3 483	8%	480	1%	3 963	10%
09- 60 à 64 ans	864	2%	224	1%	1 088	3%
10- 65 ans et plus	108	0%	103	0%	211	1%
	36 875	89%	4 642	11%	41 517	100%

On observe maintenant que les plus de 55 ans représentent 13% de l'ensemble des salariés, alors qu'ils n'en représentaient que 7% il y a 5 ans. Peut-être seront-ils 20% dans 5 ans².

² Estimation très rapide à étayer lors de la GPEC

L'objectif de maintien en emploi des plus de 45 ans (seconde partie de carrière) concerne 42% des salariés de la branche.



Si l'on n'observe pas encore de départ massif (à confirmer sur l'analyse des données « caisse de retraite »), il sera possible d'en observer à moyen terme.

L'ensemble des générations est représenté

L'âge moyen est plus élevé pour le personnel d'entretien et les cadres (45 ans pour ces deux catégories).

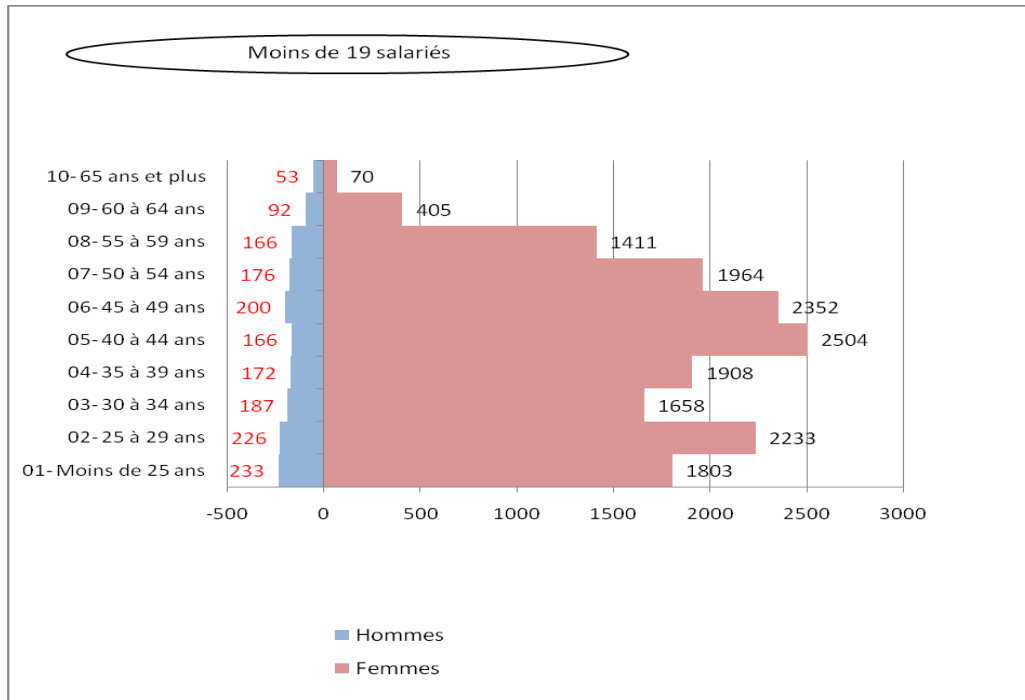
On note de plus un décalage dans les pyramides des âges entre les employeurs (plus âgés) et les salariés (plus jeunes)

[Pyramide par tranche d'effectif.](#)

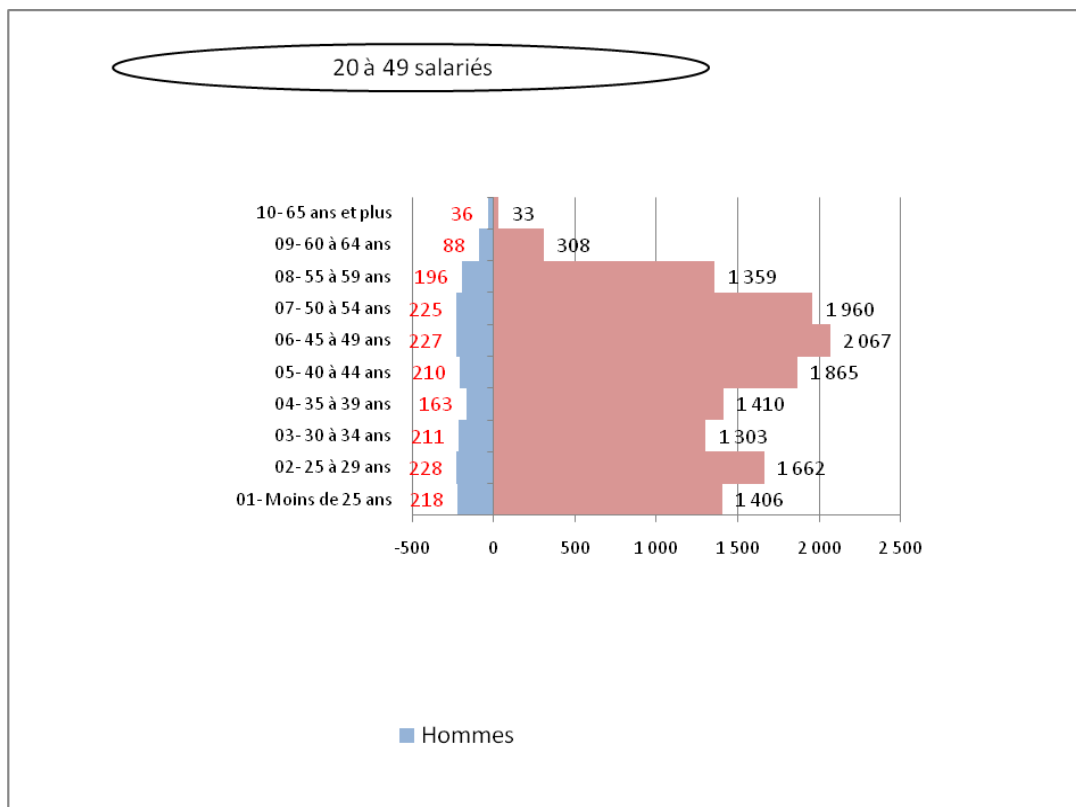
On note dans le rapport de branche que l'âge moyen augmente légèrement avec la taille de l'entreprise passant de 41 ans pour les entreprises de moins de 20 salariés à 42 ans pour celles de plus de 50 salariés.

Néanmoins, ces résultats ne sont pas significatifs au niveau des données INSEE (qui sont exhaustifs) : on trouve en moyenne entre 12,5% et 13,5% de salariés plus de 55 ans dans les LABM.

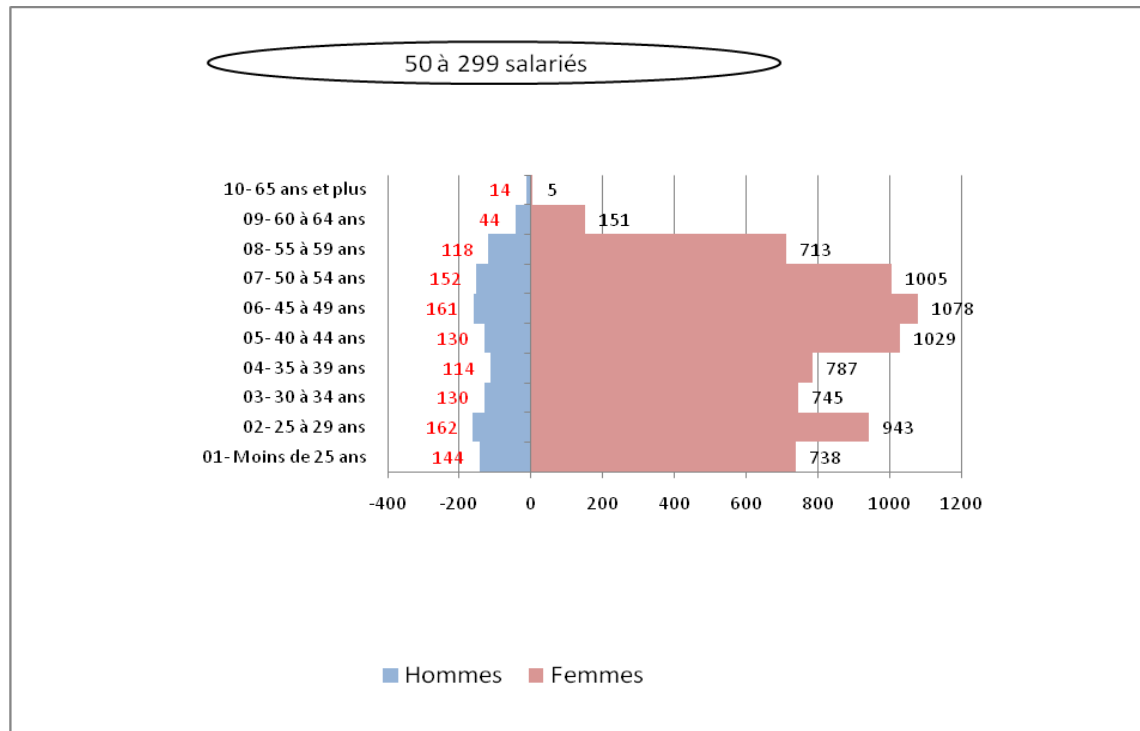
Pyramide des âges : entreprise de moins de 19 salariés (43 % des effectifs)



Pyramide des âges : entreprise de 20 à 49 salariés (37 % des effectifs)



Pyramide des âges : entreprise de 50 à 299 salariés (20 % des effectifs)



La taille des entreprises n'influe pas sur sa structure en termes d'âges, on retrouve les mêmes spécificités sur les 3 pyramides présentées, ci-dessus.

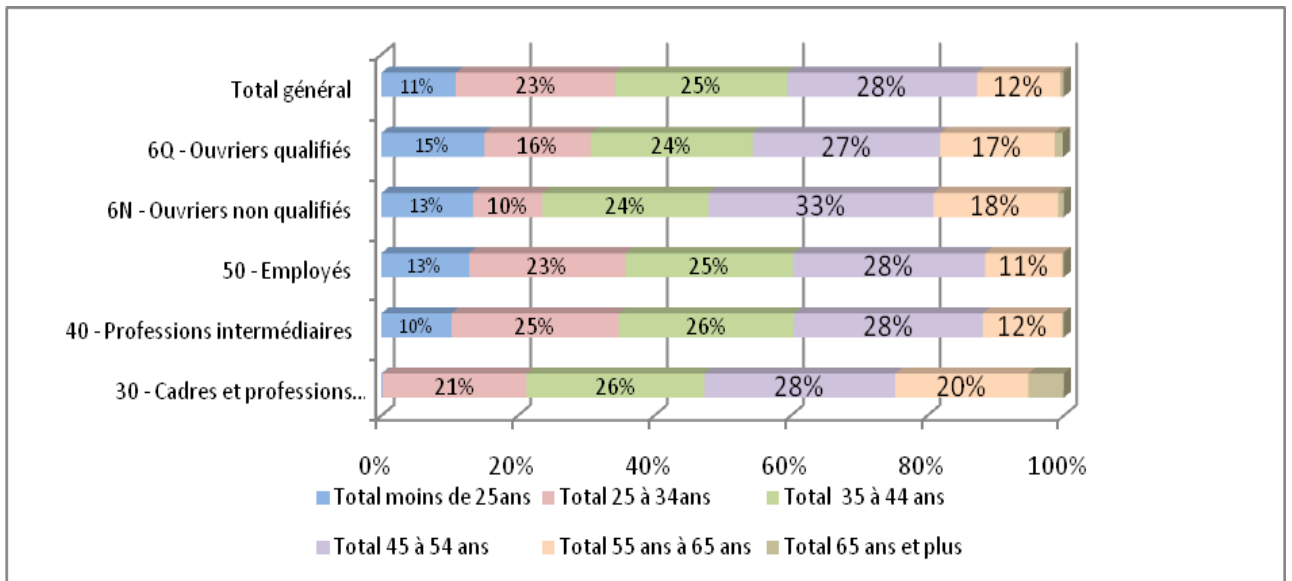
Catégorie professionnelle et âge

Catégories professionnelles et structure d'âges (tranche de 10ans)

Pour plus de clarté, nous avons choisi une analyse par tranche de 10 ans

CSP	moins de 25ans		25 à 34ans		35 à 44 ans		45 à 54 ans		55 à 65 ans		65 ans et plus		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Cadres	4	0,2%	418	21%	517	26%	555	28%	387	20%	103	5,2%	1 984
Professions intermédiaires	2 324	10 %	5 547	25%	5 798	26%	6 259	28%	2 629	12%	49	0,2%	22 606
Employés	1 933	13 %	3 446	23	3 699	25%	4 222	28%	1 698	11%	34	0,2%	15 032
Ouvriers non qualifiés	33	13 %	25	10%	60	24%	81	33%	45	18%	2	0,8%	246
Ouvriers qualifiés	234	15 %	241	16%	369	24%	426	27%	260	17%	19	1,2%	1 549
Total général	4 528	11 %	9 680	23%	10 456	25%	11 564	29%	5 049	12%	211	0,5%	41 488

Clé de lecture : il y a 103 cadres de 65 ans et plus, ce qui représente 5,2% des cadres



Clé de lecture : 21 % des cadres ont entre 25 et 34 ans

La structure d'âges par CSP relève un certain équilibre entre les tranches d'âge avec néanmoins une concentration supérieure pour les 45-54 ans (28%) et une sous représentation des plus de 55 ans (13%).

On note que les professions les plus masculines (ouvriers non qualifiés et les cadres) sont également celles où la part des plus de 45 ans est majoritaire.

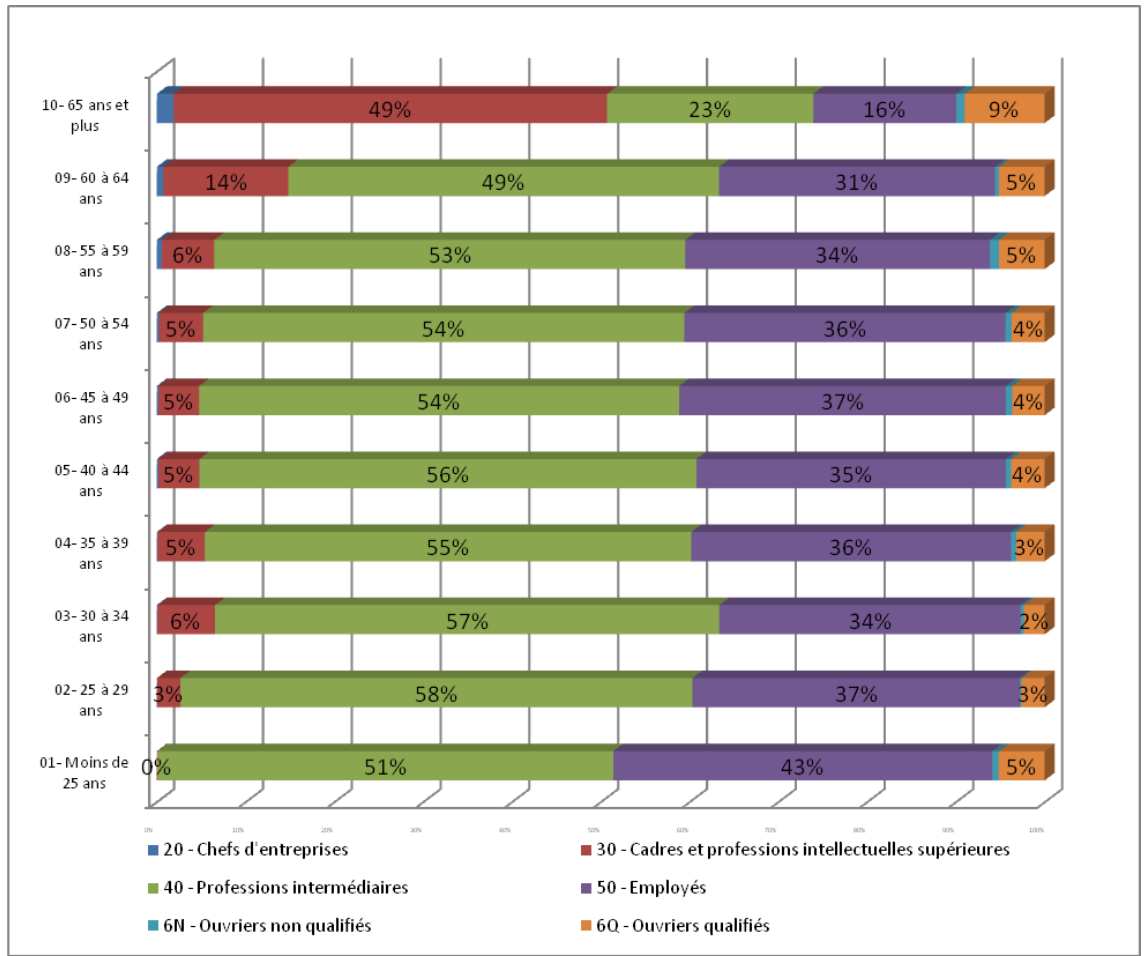
Dans le cadre du Plan Senior, la forte proportion des effectifs de plus de 45 ans peut représenter un enjeu en termes de maintien de l'emploi.

Remarque : le prolongement de carrière est très différent pour les cadres (pour lesquels le problème est celui du remplacement, pour lesquels les cumuls emploi-retraite peuvent être une solution) des ouvriers (pour lesquels le problème est celui des conditions de travail et la pénibilité du métier)

Répartition des métiers par tranche d'âge.

Les catégories « professions intermédiaires » et « employés » restent prédominants dans l'ensemble des tranches d'âges. Seule la catégorie cadre connaît une variation sensible en fonctions de tranches d'âge (elle n'est pas ou peu représentée dans les tranches d'âges jeunes pour atteindre 14 % de la tranche d'âge de 60 à 64 ans).

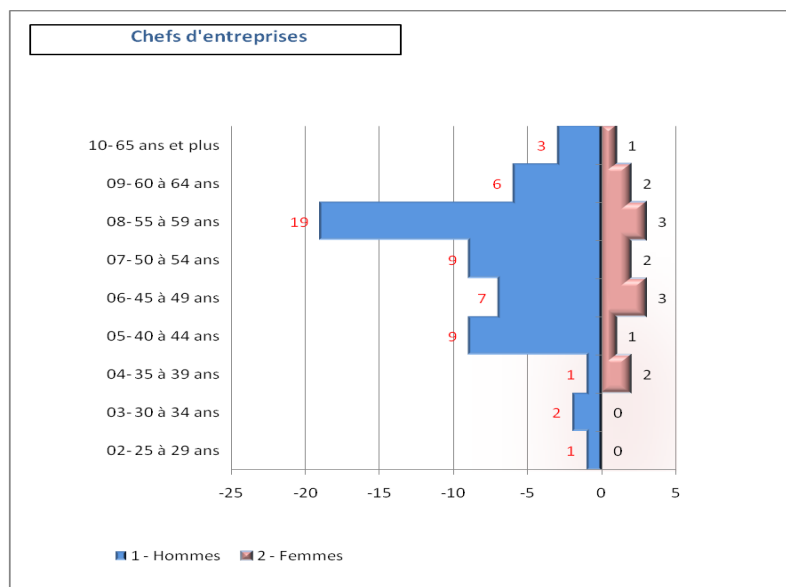
On note également la part relativement importante des ouvriers parmi les plus de 65 ans. On retrouve ce phénomène dans d'autres branches où continuent à travailler après 65 ans les salariés qui ont des responsabilités (les cadres) et les ouvriers qui ne peuvent pas prendre leur retraite.



Clé de lecture : 51 % des salariés de moins de 25 ans exercent dans la catégorie « profession intermédiaire » (c'est-à-dire technicien par exemple).

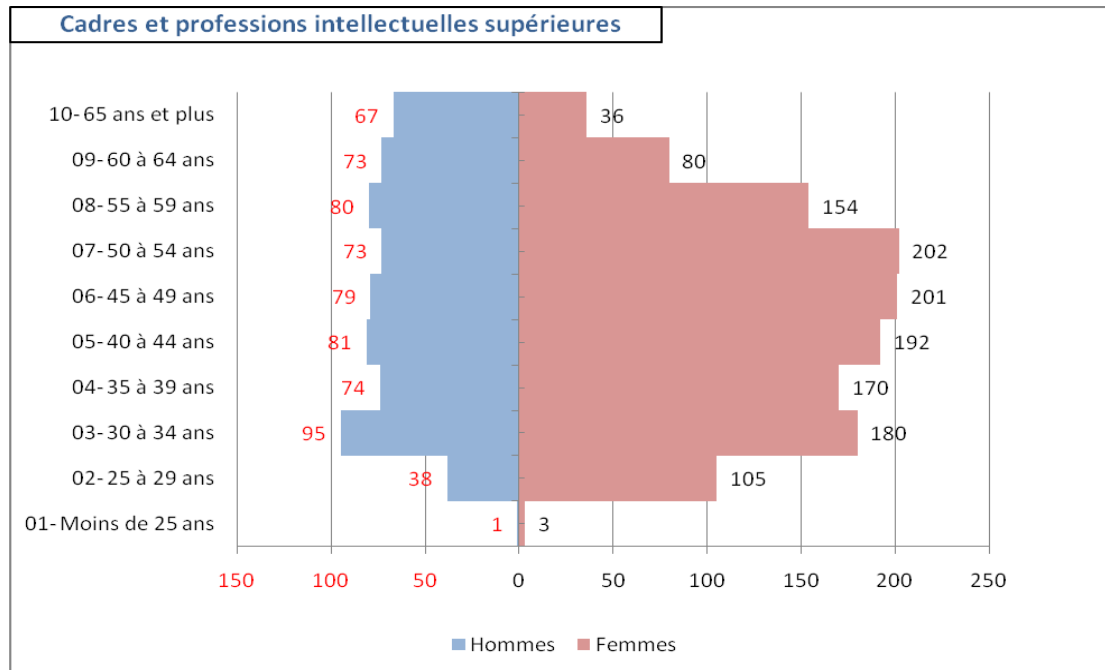
Les pyramides des âges par famille de métiers

Chefs d'entreprises



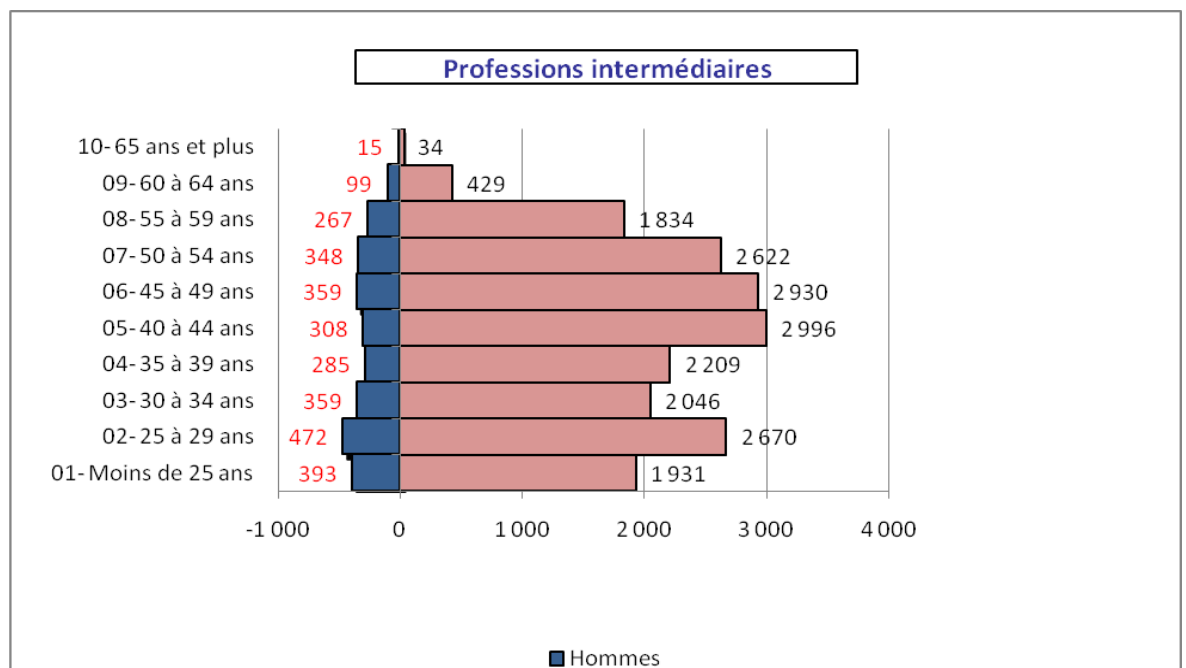
Seule catégorie où les hommes sont majoritaires mais avec des volumes trop faibles pour l'étudier réellement (on trouve beaucoup de « secret statistique »).

Cadres et professions intellectuelles supérieures



Il s'agit d'une des professions où la part hommes/femmes est la plus équilibrée et celle où l'on trouve le plus d'hommes de plus de 65 ans.

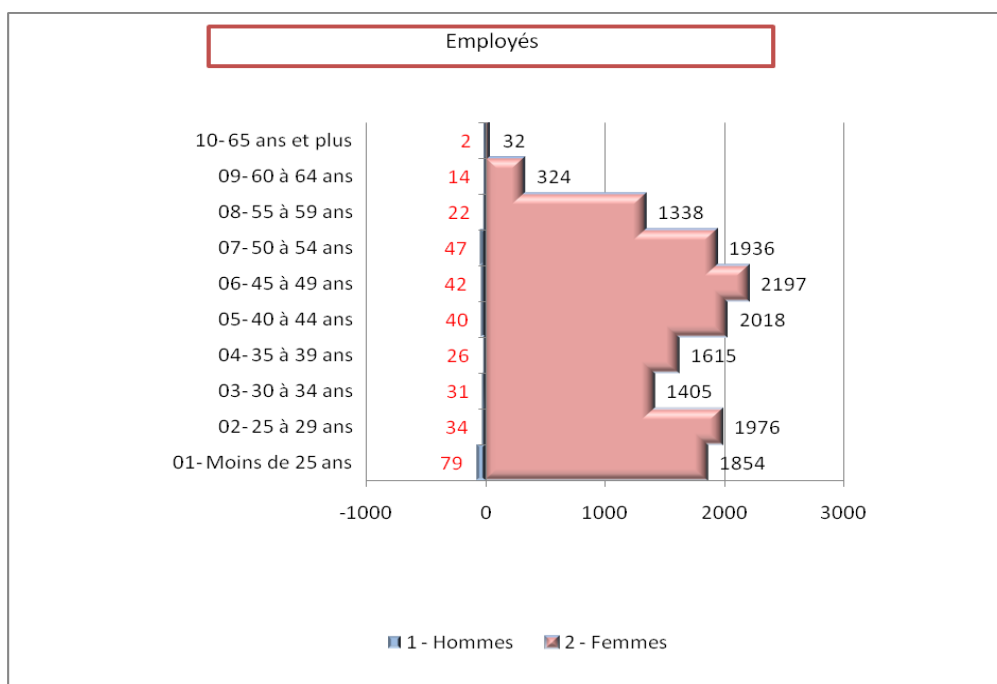
Professions intermédiaires (techniciens)



Pour les professions intermédiaires qui représentent 53% de l'effectif, on note la même concentration d'effectif autour de 40-55 ans (qui correspondent à 42% des effectifs de cette catégorie) mais avec une chute relativement prononcée des effectifs à partir de 50 ans.

On rappelle que les professions intermédiaires sont essentiellement les techniciens.

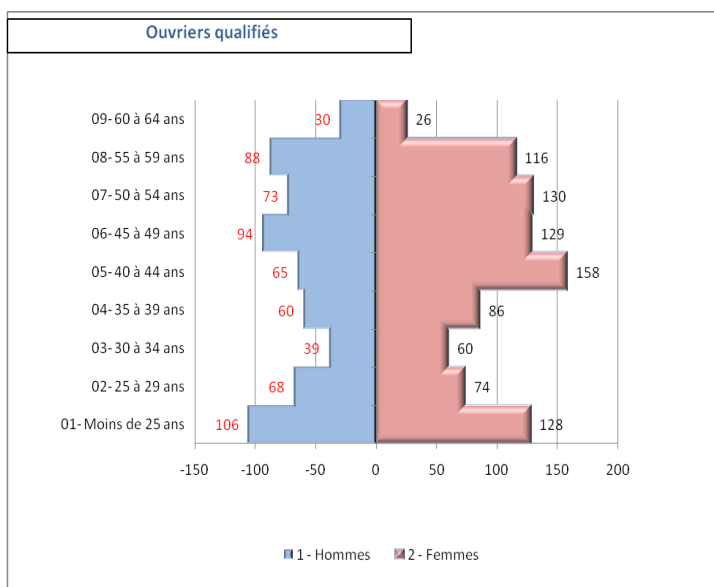
Employés (secrétaires)



La pyramide des employées, quoique plus féminine, ressemble à celle des techniciens avec une forte concentration des effectifs entre 40 et 55 ans.

On rappelle que les employées sont essentiellement les secrétaires et personnel administratif ou d'accueil.

Ouvriers

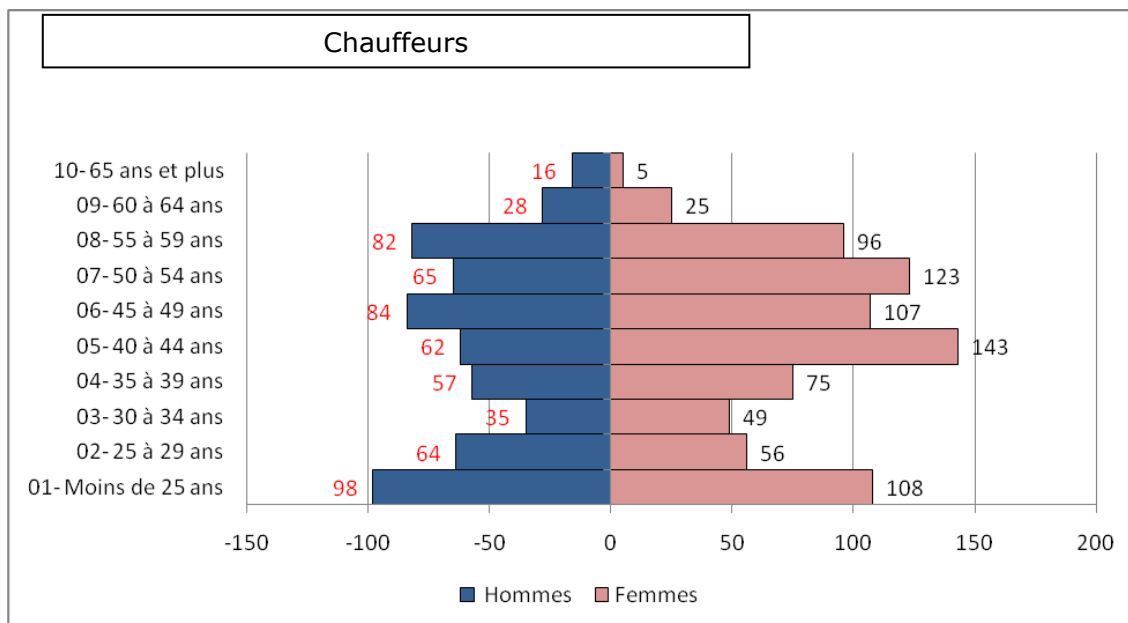


Les ouvriers sont composés d'ouvriers qualifiés et d'ouvriers non qualifiés.

Les ouvriers qualifiés sont essentiellement les chauffeurs/livreurs et parfois des magasiniers.

Les ouvriers non qualifiés sont essentiellement du personnel d'entretien.

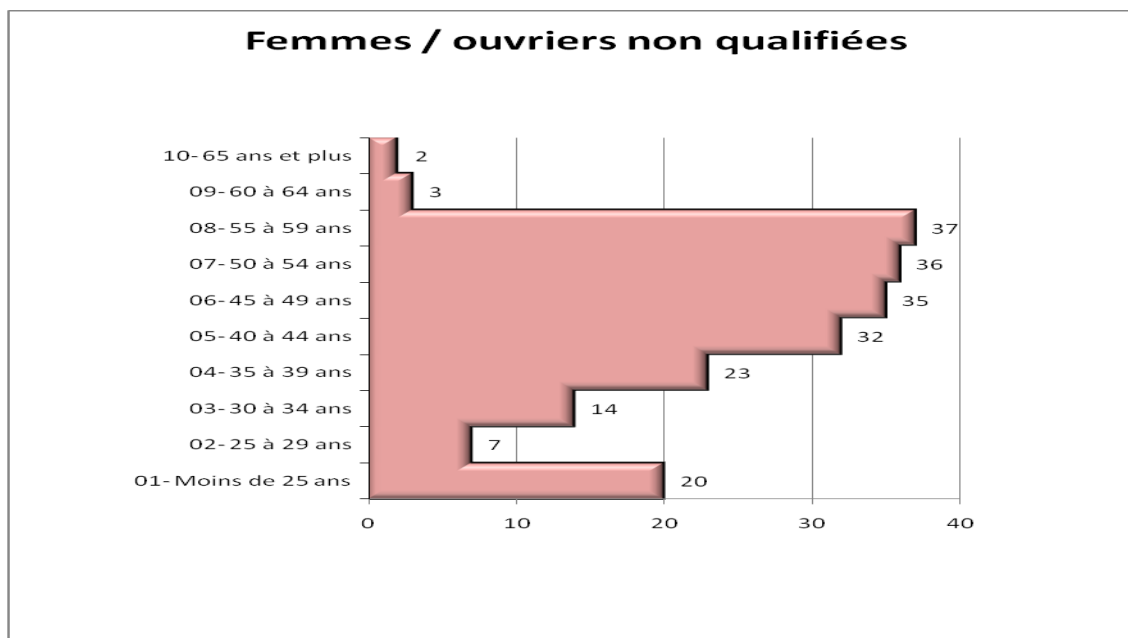
Zoom sur les chauffeurs/livreurs qui composent la majorité des ouvriers qualifiés.



Les chauffeurs représentent 1379 salariés soit 78% des ouvriers.

Les hommes sont plus présents que sur les autres catégories socioprofessionnelles.

Ouvriers non qualifiés (majoritairement femmes de ménage)



Le faible nombre d'ouvriers non qualifiés Homme ne rend pas significatif l'intégration des effectifs sur cette catégorie dans la pyramide.

Pour les femmes de cette catégorie, 52 % des effectifs ont plus de 45 ans auxquels se rajoutent les 21 % de femmes de 40 à 45 ans, soit 71% des effectifs qui ont plus de 40 ans.

INFORMATION PAR DOMAINES D' ACTIONS

6 domaines d'action sont prévus.

Pour chacun de ces domaines, voici quelques indicateurs

Recrutement des salariés âgés

Seulement 55% des cadres occupent leur poste depuis plus d'un an, tandis que les techniciens et les secrétaires sont plutôt plus stables

Les données fournies par l'INSEE concernent les nouvelles embauches depuis 2007 (Source DADS 2007).

Sur cette période 2007 -2009, il y a eu 8 641 nouvelles embauches soit 21 % des effectifs.

Répartition des nouvelles embauches par CSP :

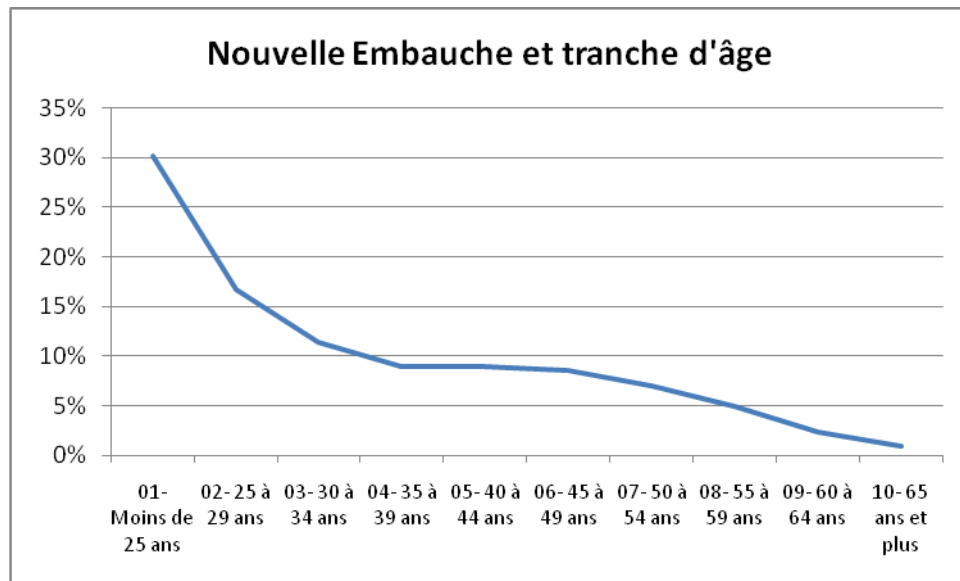
	Nouvelle Embauche (% au total des nouvelles embauches)		Part de ces catégories en emploi
20 - Chefs d'entreprises	13	0,2 %	5 %
30 - Cadres et professions intellectuelles supérieures	540	6,2 %	
40 - Professions intermédiaires	4 193	49 %	54 %
50 - Employés	3 360	39 %	36 %
6N - Ouvriers non qualifiés	62	0,7 %	5 %
6Q - Ouvriers qualifiés	473	5,5 %	
Total général	8 641	100%	100%

(Source DADS2007 Source Insee 2009)

Répartition des nouvelles embauches selon les tranches d'âge.

Tranche Âge	Effectif	Nouvelle Embauche (%/ au total nouvelle embauche)
01- Moins de 25 ans	2 614	30%
02- 25 à 29 ans	1 446	17%
03- 30 à 34 ans	993	11%
04- 35 à 39 ans	770	9%
05- 40 à 44 ans	779	9%
06- 45 à 49 ans	737	9%
07- 50 à 54 ans	607	7%
08- 55 à 59 ans	428	5%
09- 60 à 64 ans	203	2%
10- 65 ans et plus	79	1%

(Source DADS2007/ Source Insee 2009)



(Source Insee 2009)

La courbe du graphique représente une tendance marquée à la baisse du nombre de recrutements avec l'âge.

58% des nouvelles embauches concernent un public de moins de 34 ans alors que le public de plus de 50 ans ne concerne que 15 % des nouvelles embauches.

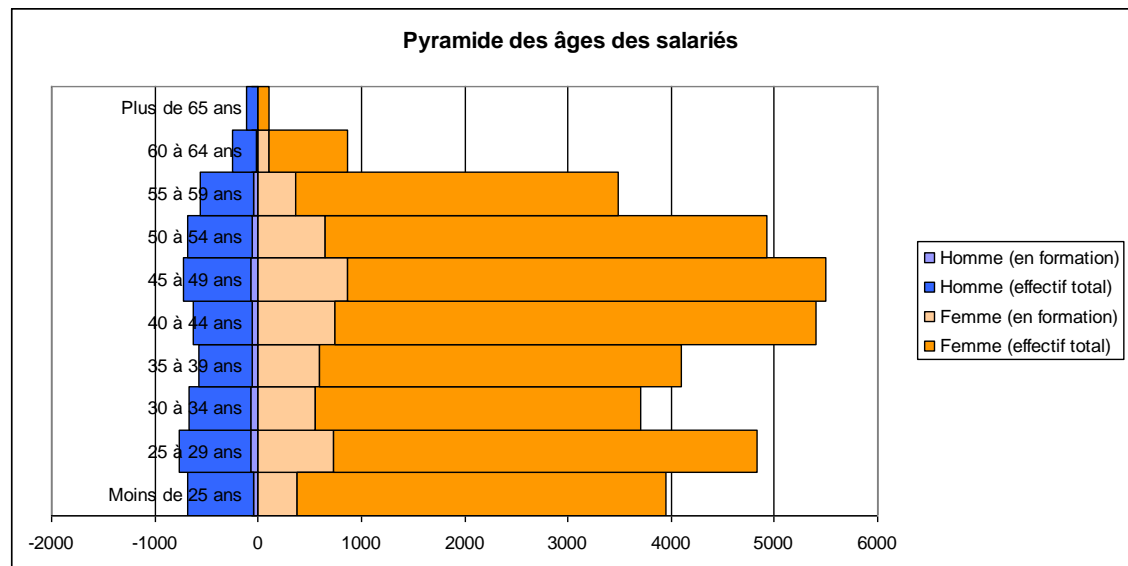
A venir, données INSEE, détail des recrutements par grande profession

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Ces deux axes ont été regroupés car ils concernent la formation et les compétences d'une part, car nous manquons d'éléments sur le tutorat d'autre part.

En effet, d'après les données de l'OPCA, seules 5 formations au tutorat ont été financées mais il est possible que le tutorat se soit développé sans passer par l'OPCA PL ou avec d'autres modalités qu'une formation.

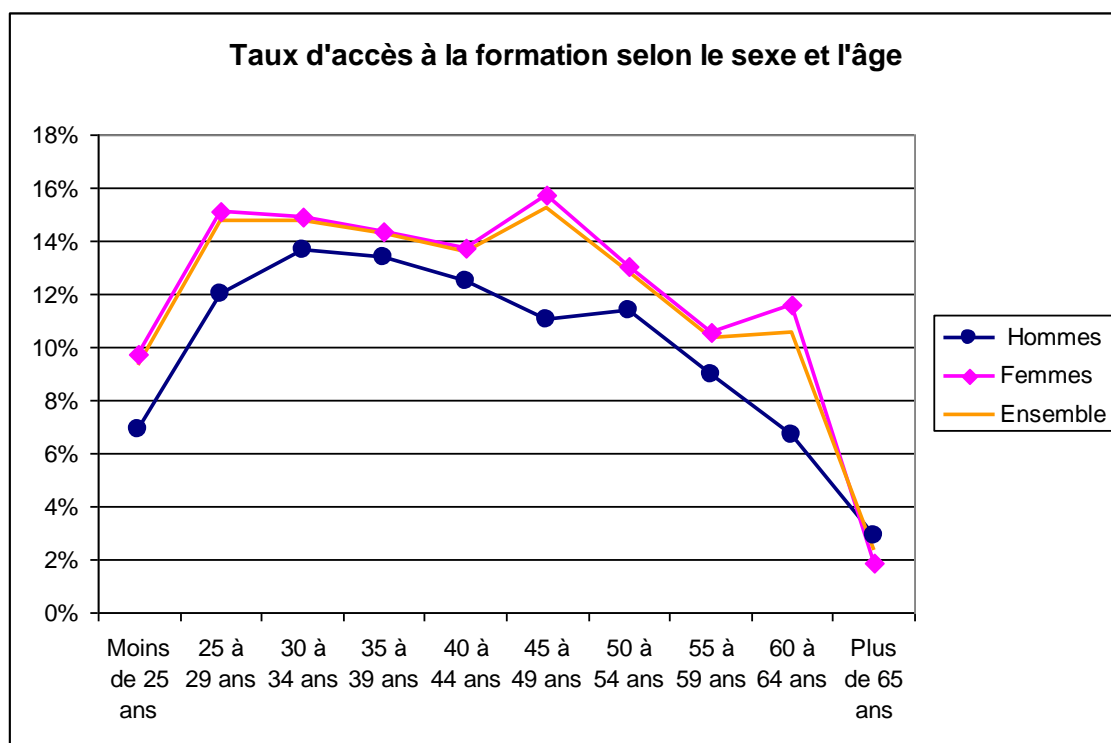
Quels salariés partent en formation ?



La pyramide des âges des salariés qui partent en formation (en clair, à « l'intérieur ») montre que les départs en formation concernent une majorité de femmes et que la répartition des départs par âge est plus équilibrée pour les salariés partant en formation que pour l'ensemble des départs en formation.

Le graphique ci-après montrant les taux de départ en formation selon l'âge et le sexe permet de confirmer :

- que les hommes partent moins en formation que les femmes
- que le taux de départ en formation augmente entre 25 et 35 ans de 10% à 15%, est relativement stable entre 35 et 45 ans entre 14% et 16% puis diminue de 45 à 65 ans pour arriver à 2% au-delà de 65 ans.



Nombre de départs en formation par âge et par sexe

	hommes		femmes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 25 ans	41	1%	383	7%	424	8%
25 à 29 ans	74	1%	732	13%	806	15%
30 à 34 ans	72	1%	552	10%	624	11%
35 à 39 ans	60	1%	589	11%	649	12%
40 à 44 ans	63	1%	741	14%	804	15%
45 à 49 ans	65	1%	864	16%	929	17%
50 à 54 ans	63	1%	642	12%	705	13%
55 à 59 ans	43	1%	368	7%	411	8%
60 à 64 ans	15	0%	100	2%	115	2%
Plus de 65 ans	3	0%	2	0%	5	0%
Total	499	9%	4973	91%	5472	100%

Question : pourquoi le taux de départs en formation baisse-t-il à partir de 50 ans ? Quelle est la perception de la formation pour les plus âgés, les freins, l'encadrement ? Il serait normalement, au contraire, nécessaire de faire un effort de formation sur ces salariés

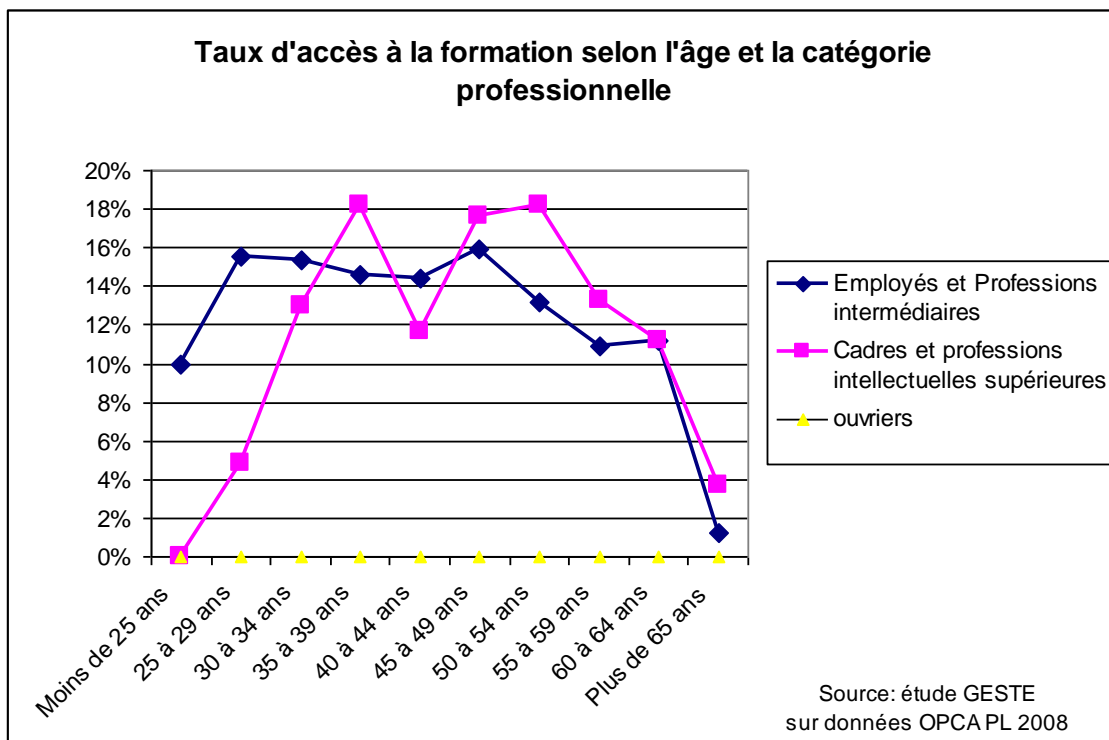
Les départs selon l'âge et la catégorie professionnelle

Afin d'avoir des taux significatifs, nous avons regroupé les employés et les professions intermédiaires (classés en « employés » à l'OPCA PL).

Aucun ouvrier n'est parti en formation.

Cela confirme que les moins formés ont le moins accès à la formation

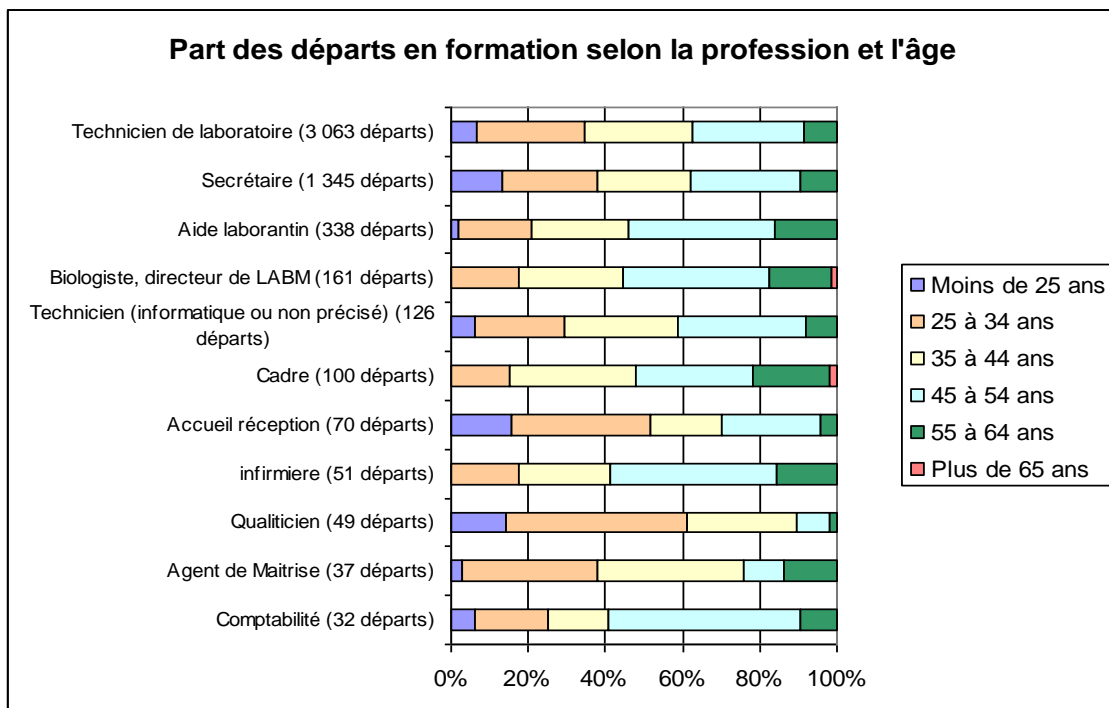
Le taux de départ en formation varie avec l'âge mais reste plus régulier pour les employés et professions intermédiaires que pour les cadres. Ces derniers partent en formation de manière plus « localisées » dans leur carrière, entre 35 et 39 ans et entre 45 et 55 ans.



On observe des différences significatives dans les départs en formation selon l'âge et la profession.

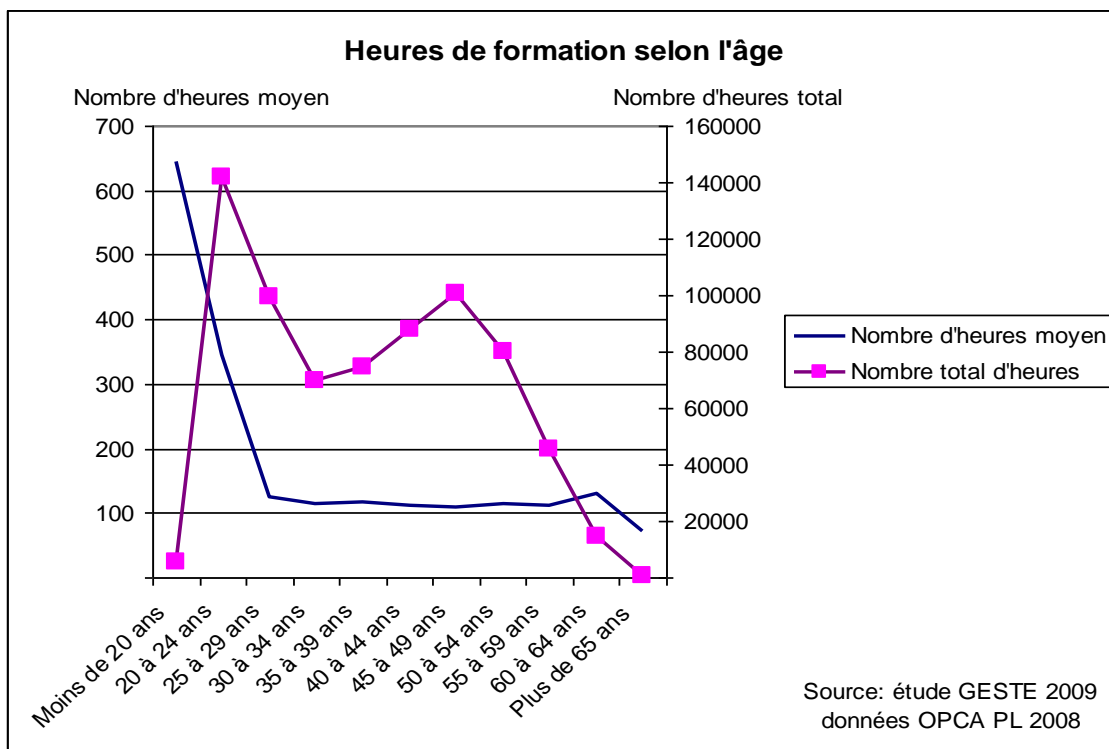
Ce sont les cadres et les biologistes qui ont la plus grande part de plus de 55 ans partant en formation. A l'inverse, les personnes de secrétariat/Accueil/réception ne partent plus en formation passé 55 ans.

Question : au vu des taux de départs la branche a-t-elle une représentation partagée que ce n'est pas utile de partir en formation en fin de carrière ; un peu dommage avec l'allongement de la vie active et le renouvellement des compétences. Quelles sont les pratiques de développement des compétences hors départs en formation stricto sensu ?



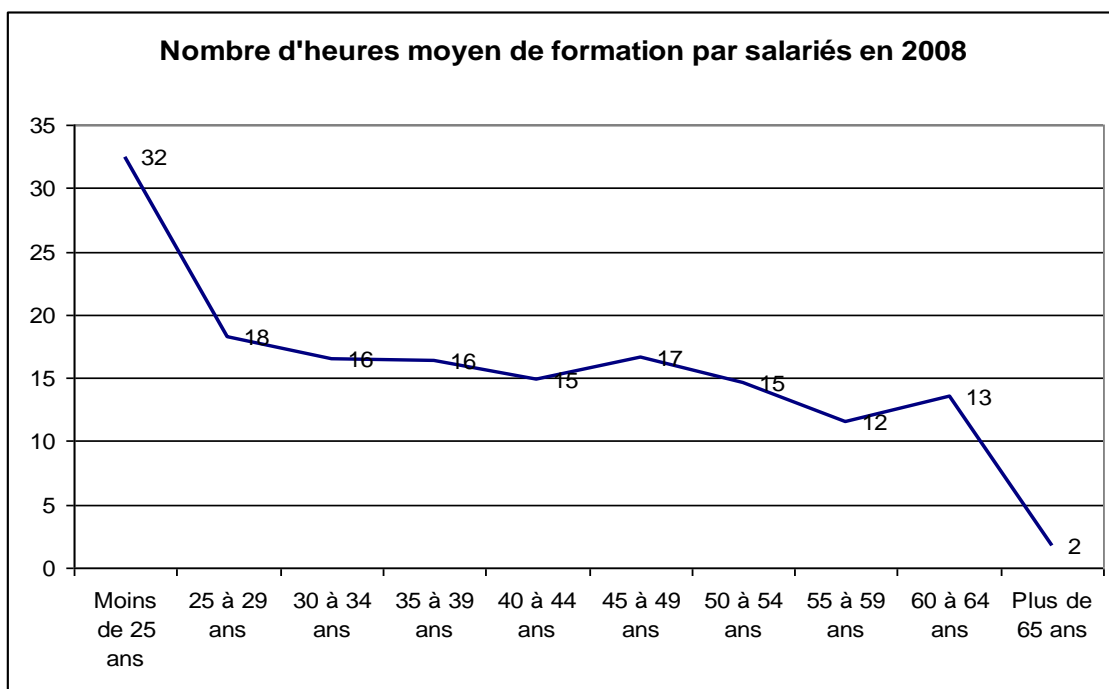
Clé de lecture : 8% des 3 063 techniciens de laboratoire partis en formation en 2008 ont entre 55 et 64 ans.

Heures de formations



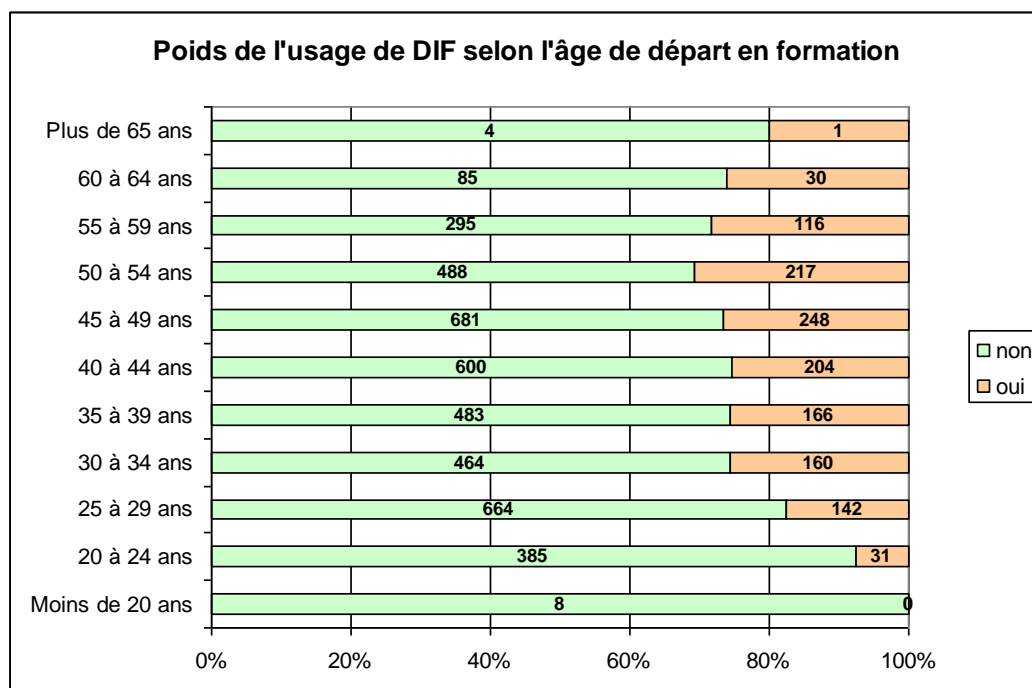
On relève que les jeunes sont ceux qui ont le moins de formation (total d'heures faible) mais les formations les plus longues (des BTS essentiellement) puis le nombre d'heures moyen se stabilise.

En seconde partie de carrière, le nombre total d'heures diminue constamment.



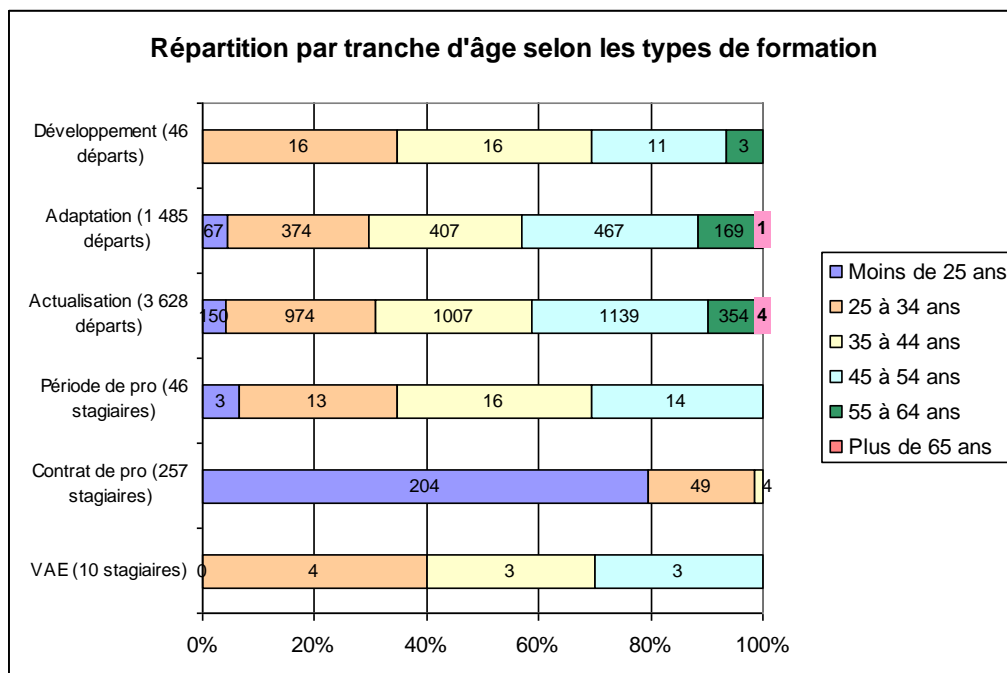
Le graphique ci-avant présente le nombre d'heures total de formation d'une classe d'âge ramené au nombre total de salariés de cette classe d'âge. Il permet une autre forme de taux d'accès à la formation qui tient compte de la durée des formations et permet de voir une diminution constante de l'accès à la formation de moins de 25 ans à plus de 65 ans.

Caractéristiques de la formation selon l'âge



Clé de lecture : 217 salariés, soit 30% des 50-54 ans partis en formation ont utilisé leur DIF pour partir en formation.

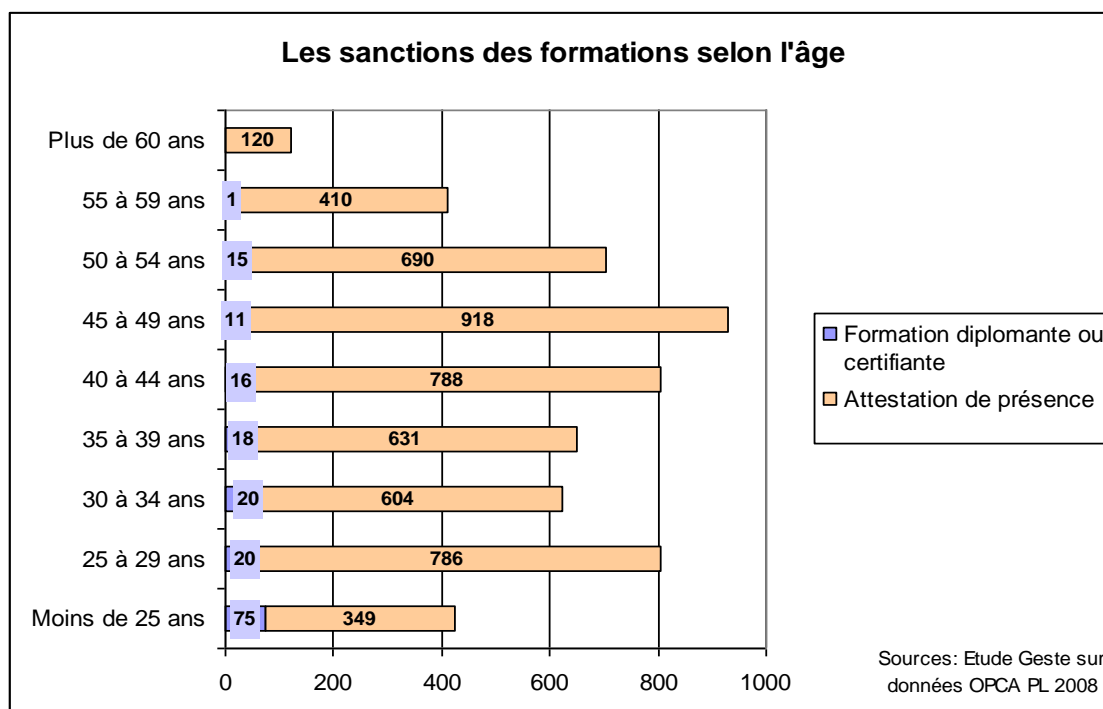
Les différences d'usage du DIF se jouent plutôt chez les jeunes : à partir de 30 ans, c'est 30% des salariés qui l'utilisent, quelle que soit l'âge.



Clé de lecture : 80% des stagiaires ayant réalisé un contrat de pro (soit 204 personnes) ont moins de 25 ans

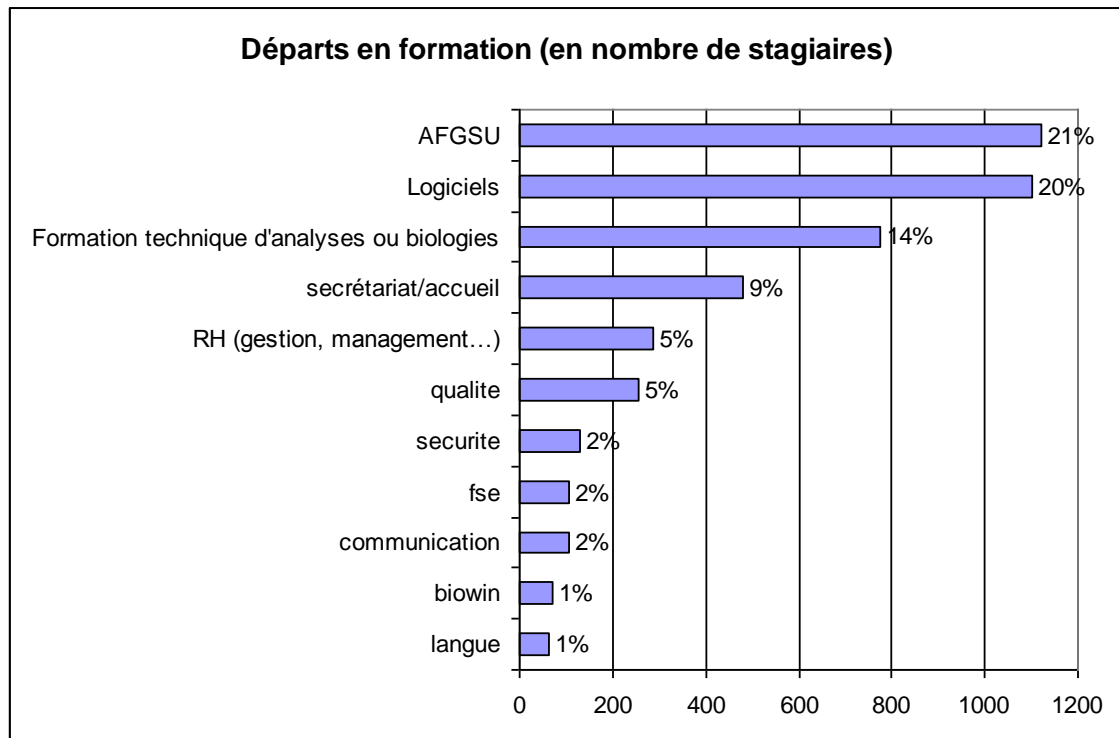
Les salariés de plus de 55 ans n'ont participé à aucune formation de professionnalisation. Ils représentent cependant environ 10% des stagiaires pour les formations d'adaptation et d'actualisation.

Comme on peut le voir ci-après, les formations diplômantes ou certifiantes diminuent avec l'âge.



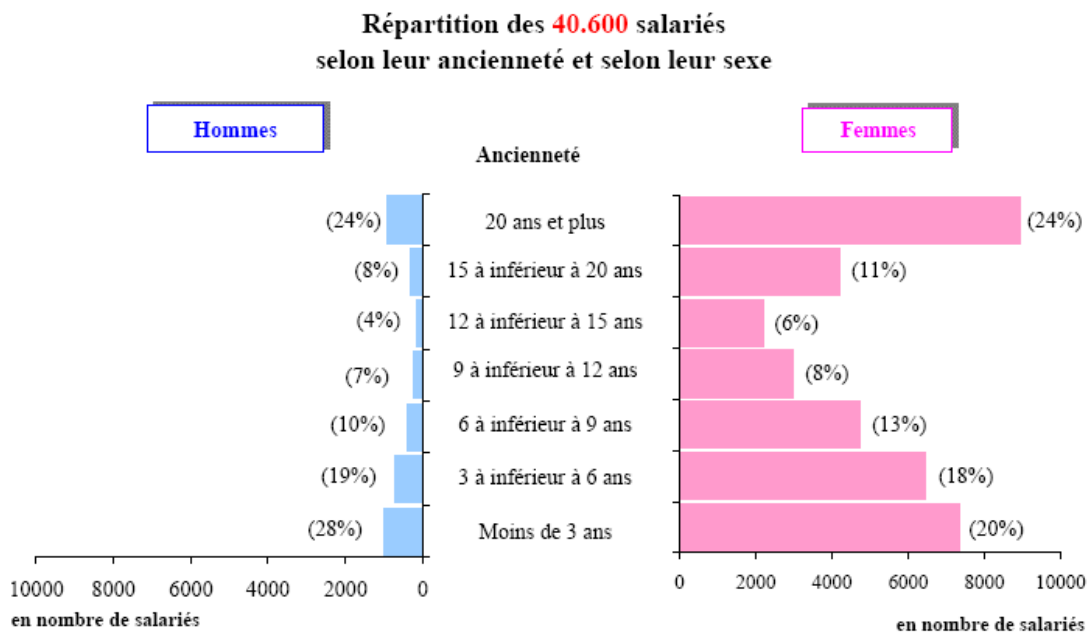
Les formations les plus fréquentes en 2008 en nombre de stagiaires sont les formations aux gestes de secours (AFGSU), celles aux divers logiciels (spécifiques de la profession tels alyés ou plus génériques, comme les stages sur des logiciels de bureautique), les formations techniques d'analyses ou de biologies concernent 14% des départs en formations, celles de secrétariat/accueil 9%

En nombre d'heures, ce sont les BTS (54 stagiaires) qui seraient majoritaires.



Anticipation et évolution des carrières professionnelles

Ancienneté dans l'entreprise



Source : rapport de branche 2007

Un quart des salariés ont une ancienneté supérieure à 20 ans.

Questions : Dans un cadre de regroupement et d'évolution du métier, est-ce que les salariés ont déjà fait face à beaucoup d'évolution et sinon, face à des postes qui semblent peu évolutifs (cf. ci-après, une ancienneté moyenne de 17 ans pour les techniciens « A ») ou qui évoluent en interne ? Comment préparer les salariés à d'éventuels mouvements dans l'entreprise ?

On note aussi probablement ici le phénomène, visible sur la pyramide des âges, des congés maternités autour de 30 ans.

A venir lien âge ancienneté données caisse de retraite

Ancienneté moyenne selon la taille des entreprises

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Ancienneté moyenne	10 ans	11 ans	11,5 ans	12,5 ans	11 ans

Source : rapport de branche 2007

L'ancienneté moyenne augmente légèrement avec la taille des entreprises ; ce que l'on retrouve dans l'ensemble des branches.

Ancienneté moyenne selon les postes et le sexe des salariés

	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	10 ans	10 ans	10 ans
Coursiers	10 ans	10 ans	10 ans
Secrétaires	14,5 ans	11,5 ans	11,5 ans
Techniciens C	13 ans	10 ans	10,5 ans
Techniciens B	10 ans	12 ans	11,5 ans
Techniciens A	18 ans	16,5 ans	17 ans
Infirmiers	8 ans	7,5 ans	7,5 ans
Qualiticiens	8 ans	6 ans	6,5 ans
Informaticiens	ND	ND	10 ans
Directeurs adjoints	6,5 ans	7 ans	7 ans
Autres*	12 ans	10,5 ans	11 ans
Ensemble	11 ans	11 ans	11 ans

*Autres= comptables...

Source : rapport de branche 2007

On constate que les directeurs adjoints, les infirmiers, les informaticiens et les qualiticiens ont une ancienneté moindre.

Hypothèse : cela correspond à des possibilités d'évolution de carrière plus forte.

On note néanmoins au vu de la pyramide des anciennetés que la notion d'ancienneté « moyenne » correspond à des salariés qui restent très peu de temps (moins de 3 ans) et des salariés qui restent très longtemps (plus de 20 ans). Ils sont minoritaires à rester autour de la durée moyenne.

Mobilité géographique selon l'âge

A venir caisse de retraite

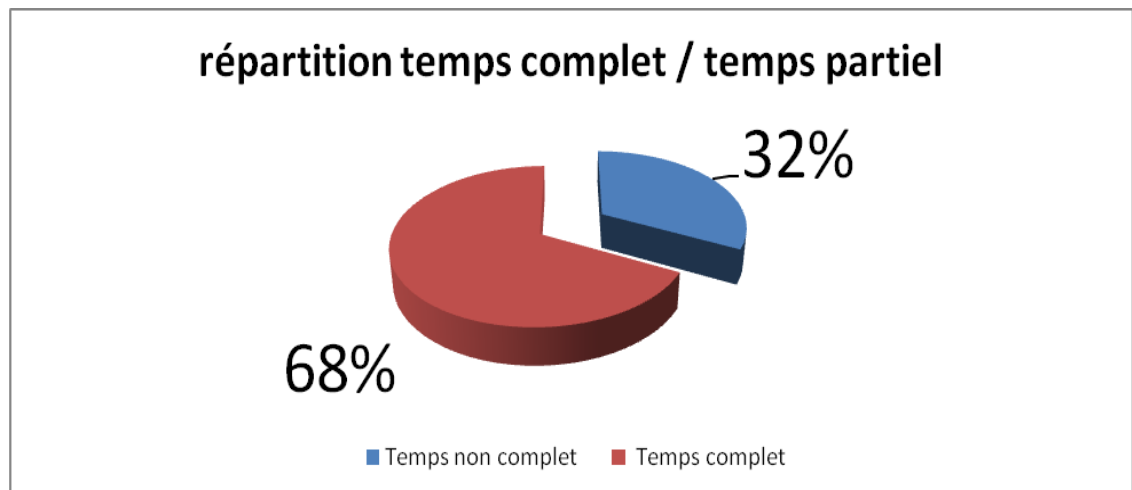
Information sur la mobilité géographique par tranche d'âge

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ; Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Y a-t-il des risques spécifiques pour les personnes en deuxième partie de carrière et en fin de carrière ?

Il pourra être utile de s'intéresser lors des renouvellements d'accord notamment aux données sur le cumul emploi-retraite, l'absentéisme, ou les congés maladies. Ces données ne sont cependant pas disponibles par âge pour le moment.

Temps de travail

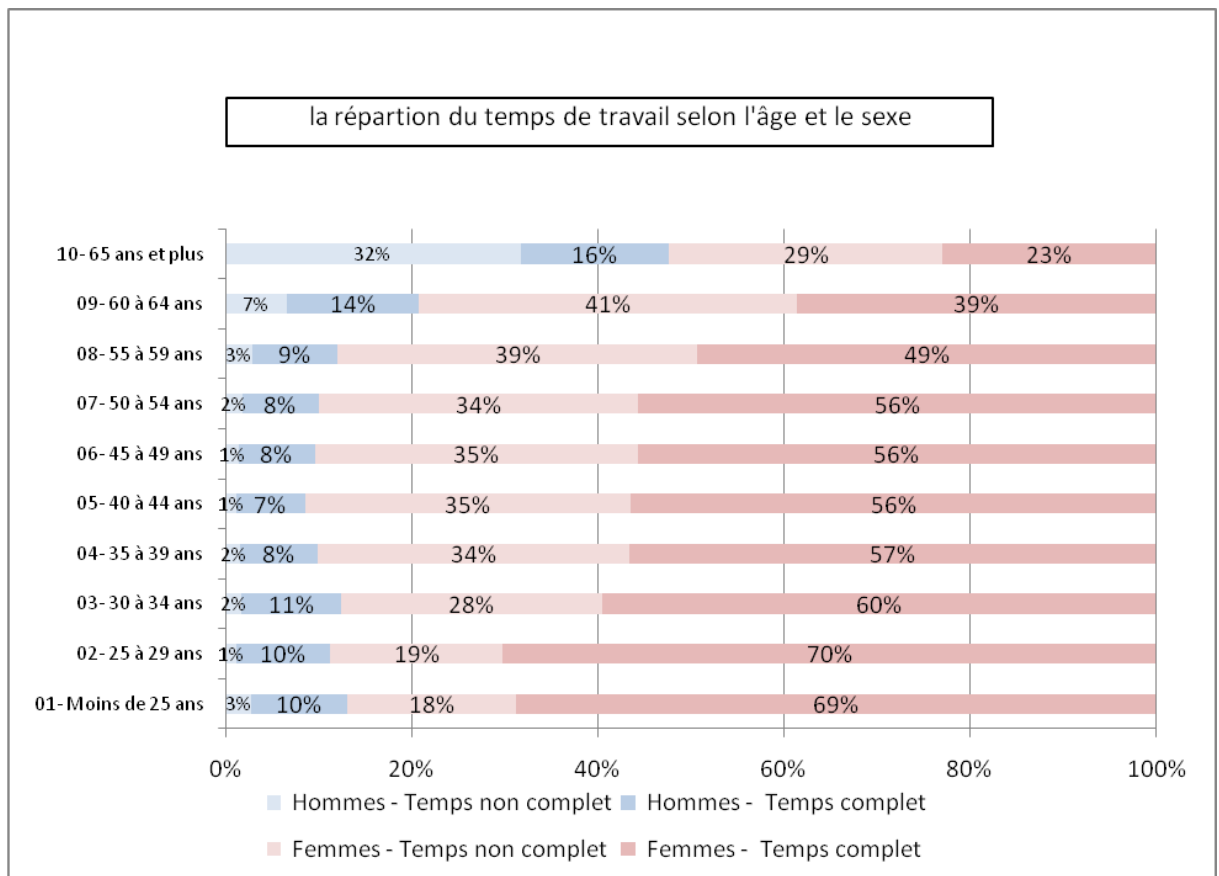
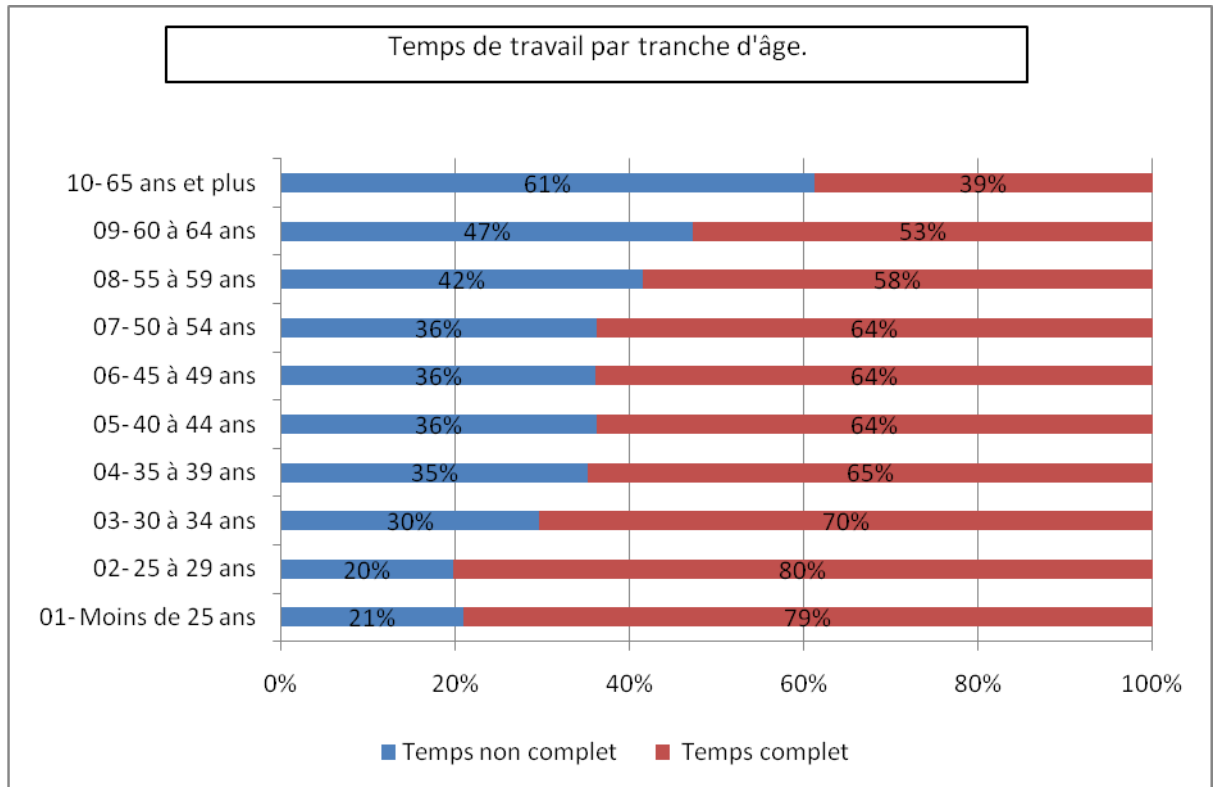


68% des salariés sont à temps complet.

Le taux de salarié à temps partiel n'est pas surprenant au regard de la féminisation de la profession.

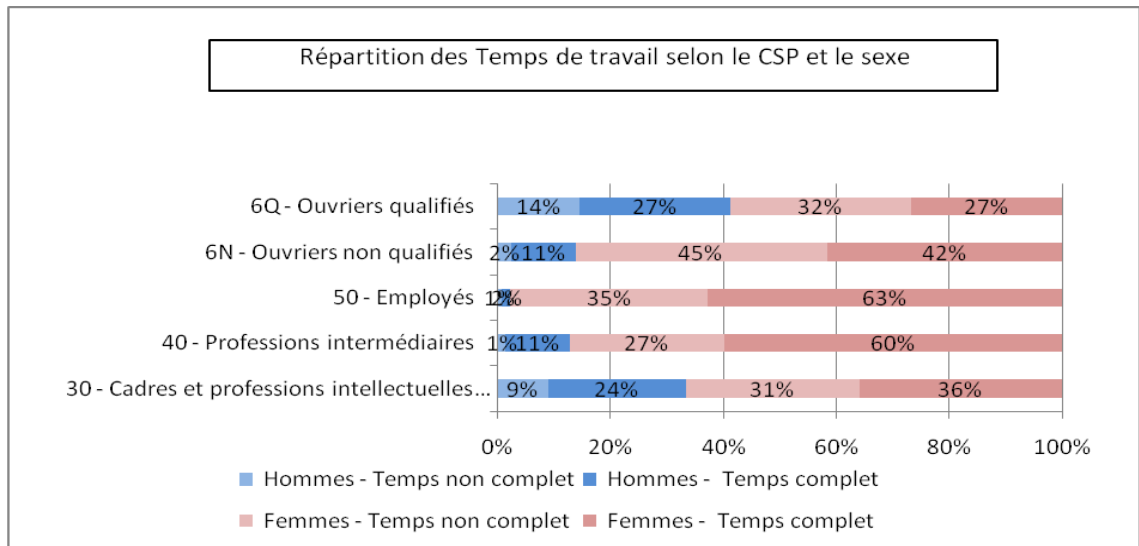
Pour autant, le temps partiel augmente avec l'âge. Il double avec 21 % de temps partiel pour les moins de 25 pour arriver à 42 % pour la tranche 55-59ans et triple presque avec les 61 % de la tranche de plus de 65 ans.

Pour les deux tranches de 60-64 ans et plus de 65 ans, la grande proportion de temps partiel (respectivement 47% et 61%) peut amener à penser qu'il existe une pratique de cumul emploi-retraite.



Clé de lecture : pour la tranche de moins de 25 ans, 69 % des effectifs sont des femmes à temps complet, 18 % des femmes à temps partiel, 10 % des hommes à temps complet et 3 % des hommes à temps partiel.

Les plus fortes proportions de temps partiel concernent les femmes, elles sont de plus en plus importantes avec l'avancée dans l'âge (pour les moins de 25 ans, 18 % sont des femmes à temps partiel alors que pour la tranche 55 à 59 ans, 39% de la répartition du temps de travail est assuré par des femmes en temps partiel). On note cependant que les hommes sont globalement minoritaires et globalement à temps plein... sauf pour les 65 ans et plus où le temps partiel est majoritaire pour les hommes comme pour les femmes.



Une part importante des personnels d'entretiens est à temps partiel

On note que la part des cadres hommes à temps partiel est relativement importante également (9%)

Est-ce que l'organisation du travail nécessite le temps partiel (ex : piquêre le matin uniquement) ou est-ce que le temps partiel est majoritairement choisi ? Pourquoi le temps partiel augmente avec l'âge ? Est-ce déjà une gestion des fins de carrière ?

Les départs et l'âge

Rappel de la répartition

	Fin de CDD	Démis-sion	Retraite	Licencie-ments	Licencie-ments éco	Période d'essai	Autres	Ensemble
2005	47 %	25 %	6 %	10 %	5 %	2 %	5 %	100 %
2003	44 %	38 %	6 %	5 %	1 %	2 %	4 %	100 %

Source : rapport de branche 2007

On note qu'entre 2003 et 2005 le poids des départs en retraite est resté stable : le poids des démissions a diminué au « profit » des licenciements.

A venir caisse de retraite: Age de départ à la retraite

SYNTHESE ET PISTES

Synthèse de l'emploi des seniors dans les LABM

Avec 42% de ses effectifs qui ont plus de 45 ans, la question de l'emploi des seniors est centrale pour la gestion des ressources humaines, dont l'importance dépasse le cadre législatif fixé par la loi du 17 décembre 2008.

La branche est, de facto, confronté d'ores et déjà à gérer des populations qui sont en seconde partie de carrière, sans doute à réunir les conditions nécessaires à une bonne transmission des savoir-faire.

Les données portant sur les pratiques RH telles que l'accès à la formation, le recrutement, et le temps partiel montrent des disparités pour les seniors, qu'il s'agit d'analyser notamment dans la perspective de l'allongement de la vie professionnelle, à prendre en compte dans le cadre de la lutte contre les discriminations. A titre d'exemple les deux graphiques de ce document portant sur le recrutement et sur l'accès à la formation montrent clairement une forte baisse à partir de 45 ans.

Piste d'actions pour le Plan Senior

Compte tenu des mouvements, de la GPEC, des anticipations actuelles, il nous semble important de **travailler sur l'anticipation des évolutions de carrière** sur lequel vous manquez d'information ; probablement en s'adaptant **avec la formation**

Nous ne savons rien sur les conditions de santé au travail et sur la pénibilité ; mais une première analyse (partielle) permet d'envisager des pistes telles que :

- la mise en place de l'entretien de 2nde partie de carrière qui permet gestion collective et individualisée des parcours. Qui permet de répondre à ces deux besoins (anticipation et adaptation). Un guide pour cet entretien pourrait être mis en place.
- La mise en place de fiches sur l'évolution des métiers, en lien avec la GPEC
- Sur le domaine de la formation : il paraîtrait intéressant d'envisager une hausse du taux d'accès pour les plus de 55 ans
- Sur le domaine de l'aménagement des fins de carrière et transition activité/retraite, un document d'information sur les nouvelles règles de la retraite pourrait être utile
- l'augmentation significative des temps non complet à partir de 55 ans est peut être le résultat d'aménagement du temps de travail ou de cumul emploi-retraite qu'il serait intéressant d'approfondir. Notamment s'il y a une pénurie de certains profils
- sensibiliser au recrutement des séniors paraît utile au premier abord.