

autof28CUS

LA LETTRE DE L'OBSERVATOIRE DE L'A.N.F.A. • AVRIL 2004

DOSSIER

Si le thème du vieillissement de la population est récurrent et largement repris par les médias, il semblerait que cette caractéristique soit relativement peu prise en compte par les chefs d'entreprise. Une étude de la Dares¹ montre, en effet, que **dans près d'un établissement sur deux, le responsable n'a jamais réfléchi à la question et moins de 1 sur 5 a une idée précise de la situation à venir.**

Toujours d'après cette enquête, moins d'un établissement sur cinq gère aujourd'hui sa pyramide des âges de façon anticipée et cette pratique est surtout répandue parmi les plus grands établissements. Même les plus confrontés au vieillissement de leurs effectifs se préoccupent peu de la question et lorsqu'ils prennent des mesures de réaction à une nouvelle situation que d'anticipation face à l'avenir... Cette absence de vision prospective sur la situation démographique de l'entreprise tient généralement à l'absence de diagnostic de la structure par âge des entreprises.

¹ « Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique » Dares, Premières informations et premières synthèses, 2002

Le vieillissement de la population : quelle situation dans le secteur du commerce et de la réparation automobile ?

La population française vieillit, en raison principalement de l'allongement de la durée de vie et de la baisse de la fécondité par rapport au très fort niveau du « baby boom » des années d'après guerre.

Ainsi, en 2001, 25 % de la population française avait moins de 20 ans contre 30 %, 20 ans plus tôt. Dans les entreprises, le vieillissement des salariés présente des situations contrastées d'un secteur d'activité à un autre.

Le vieillissement des salariés dans les entreprises a procédé en 3 étapes :

De 1993 à 1996	<p>Ralentissement de l'entrée des jeunes générations du fait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du creux démographique (chute des naissances à partir de 1973, donc moins d'entrées 20 ans après), - mais aussi en raison de l'allongement des études, - et des plus grandes difficultés que rencontrent les jeunes générations sur le marché du travail.
De 1996 à 2001	<p>Croissance rapide de la classe d'âge des plus de 50 ans, en raison :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'arrivée à la cinquantaine des premières générations issues du baby-boom (nées à partir de 1946).
De 2001 à 2006	<p>Accélération du phénomène :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cette génération atteint la tranche d'âge des 55-59 ans et devrait commencer à partir en retraite à partir de 2006.

L'accélération prochaine des départs à la retraite constitue un véritable « choc démographique » puisqu'il est prévu un doublement des départs à la retraite entre 1990 et 2010.

Estimation des départs en retraite

De 1995 à 2000	370 000 par an
De 2000 à 2005	480 000 par an
De 2005 à 2010	650 000 par an

Source : « 2005, le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires » Commissariat général au plan, la documentation française, 2002.

Cependant la problématique du vieillissement des salariés ne se pose pas de manière uniforme dans tous les secteurs, dans toutes les professions et dans toutes les régions. Certaines populations sont confrontées plus que d'autres aux départs massifs à la retraite ; mais tous les secteurs d'activités, par effet de ricochet, seront concernés par les tensions qui vont s'opérer sur le marché du travail.

En fonction, de la conjoncture économique, les concurrences intersectorielles devraient devenir plus vives. Cette situation pourrait d'autant plus accentuer les difficultés que rencontrent les entreprises à recruter et fidéliser leur personnel ; comme c'est particulièrement le cas dans le domaine automobile.

Dans le commerce et la réparation automobile :

► des départs à la retraite moins importants qu'ailleurs...

En effet, parmi l'ensemble des emplois dans le secteur du commerce et de la réparation automobile, le poids des plus de 50 ans est de 19 %, contre 23 % tous secteurs d'activité confondus, soit 4 points de moins que dans l'ensemble de l'économie. Néanmoins, ce taux s'accroît de façon importante puisqu'il était de 14 %, cinq ans plus tôt.

De fait, les entreprises du commerce et de la réparation automobile sont moins confrontées aux départs à la retraite de leurs salariés et ce, de manière globale mais il convient d'affiner la réflexion par type d'emploi afin de repérer les particularités du secteur.

Poids des plus de 50 ans

Dans le CRA	Dans l'ensemble des secteurs
19 %	23 %

Source : INSEE, Enquête emploi salariés et non-salariés
Exploitation Cereq-PSB2001

► ... sauf pour les artisans et les cadres.

En effet, de grandes disparités existent entre les différents types d'emploi puisque la part des plus de 50 ans passe de 42 % pour les artisans à 5 % pour les ouvriers non qualifiés. L'âge des artisans dans le secteur du CRA est particulièrement élevé et ce vieillissement s'est fortement accéléré puisque la part des plus de 50 ans a augmenté de 11 points entre 1995 (31 %) et 2001 (42 %).

Au regard des difficultés qui s'opèrent s'agissant des reprises d'entreprises, cette caractéristique particulière pourrait, très rapidement, avoir des conséquences importantes sur le nombre global d'entreprises dans le secteur et donc sur l'emploi dans les petites entreprises puisque près d'un salarié sur deux travaille dans une entreprise de moins de 10 salariés.

Le problème du vieillissement concerne aussi les cadres d'entreprises, certes de façon moins prononcée. 28 % d'entre eux avaient plus de 50 ans en 2001



Part des 50 ans et plus

	Secteur automobile	Tertiaire	Industrie
Artisan	42%	38 %	35 %
Cadres	28 %	30 %	28 %
Professions intermédiaires	20 %	20 %	23 %
Employés	14 %	20 %	21 %
Ouvriers qualifiés	14 %	18 %	20 %
Ouvriers non qualifiés	5 %	18 %	14 %
Ensemble	19 %	23 %	21 %

Source : INSEE, Enquête emploi salariés et non-salariés
Exploitation Cereq-PSB2001

► Une population jeune fortement représentée...



Le CRA bénéficie en effet d'une population très jeune et surtout parmi ses ouvriers qui est la population la plus importante au sein de ce secteur d'activité. Les ouvriers représentent 47,3 % des emplois, dont les 2/3 sont des ouvriers qualifiés, et se caractérisent par une structure d'âge relativement jeune puisque **31 % des ouvriers qualifiés et 66 % des ouvriers non qualifiés ont moins de 30 ans** ; ce qui est très au dessus de ce que l'on peut observer dans les autres secteurs. La part des moins de 30 ans parmi les ouvriers qualifiés du CRA est de 10 points supérieure à celle du tertiaire. Le poids des ONQ de moins de 30 ans dans le CRA, deux fois supérieur aux autres secteurs, s'explique par l'usage important de jeunes salariés en formation alternée et/ou en primo-insertion.

Part des moins de 30 ans

	Secteur automobile	Tertiaire	Industrie
Artisan	4%	5%	5%
Cadres	12%	12%	12%
Professions intermédiaires	18%	21%	18%
Employés	30%	23%	22%
Ouvriers qualifiés	31%	21%	19%
Ouvriers non qualifiés	66%	28%	34%
Ensemble	28%	20%	21%

Source : INSEE, Enquête emploi salariés et non-salariés Exploitation Cereq-PSB2001

► ... mais une mobilité croissante des jeunes salariés

Si les entreprises du commerce et de la réparation automobile, bénéficient d'une population ouvrière jeune, voire très jeune, elles sont cependant confrontées à des difficultés pour maintenir ces populations. En effet, il apparaît que le secteur du CRA est confronté à une mobilité intersectorielle importante de ses salariés. Ce phénomène concerne particulièrement les salariés « autour » de 25 ans.

LA PROBLEMATIQUE DU VIEILLISSEMENT DES SALARIES



► Des situations différenciées selon les régions

Les différences entre les dynamiques régionales présentent des situations contrastées qui peuvent trouver leur explication tant dans les déterminants démographiques (naturels ou migratoires) que dans la structure des activités économiques ou encore la situation géographique. Déjà dans la majorité des régions, des réflexions ont été conduites, par les acteurs régionaux, sur le vieillissement de la population, ses conséquences et les actions à mettre en œuvre.

Au regard de ces différentes dynamiques régionales, il convient de relever que le poids des salariés de plus de 50 ans du CRA, qui varie entre 14% et 18% ; est toujours inférieur à celui de l'ensemble des secteurs d'activités sur une même région.

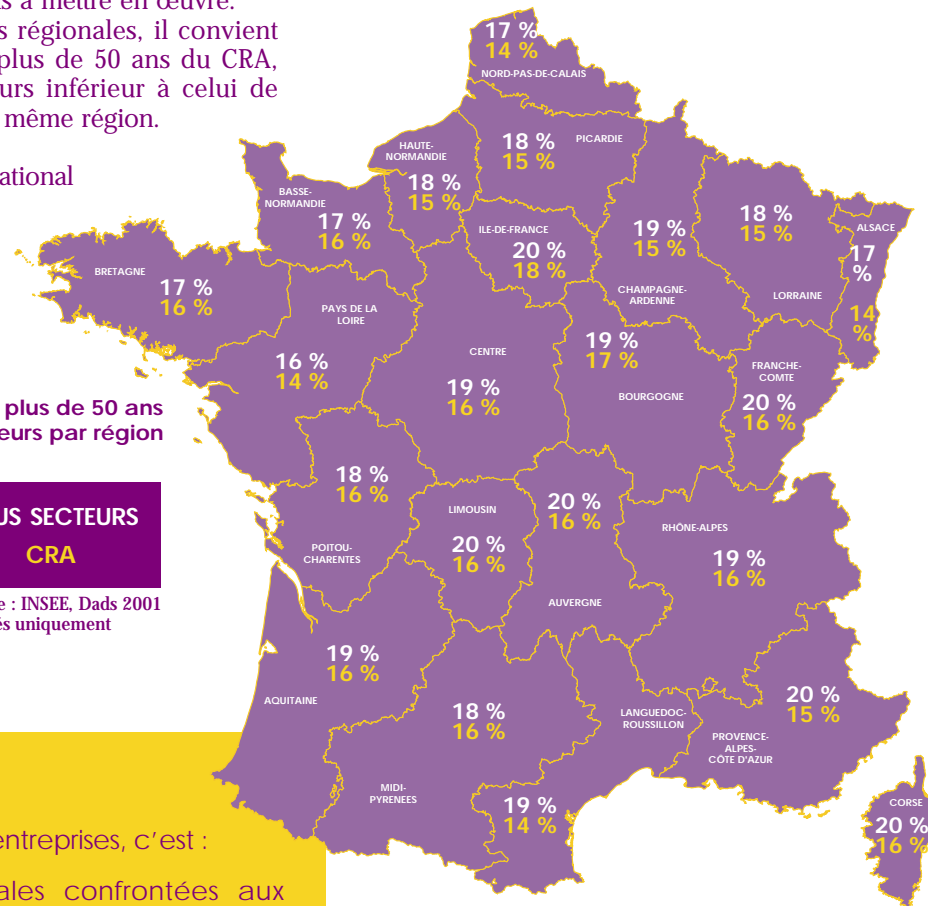
Ce qui laisserait supposer que la situation du secteur automobile décrite au niveau national puisse se décliner dans les régions, sur des volumes plus ou moins élevés.



Part des salariés de plus de 50 ans dans le CRA et tous secteurs par région

TOUS SECTEURS
CRA

Source : INSEE, Dads 2001
Salariés uniquement



Les pistes de réflexion :

Réfléchir sur la pyramide des âges dans les entreprises, c'est :

- accompagner les populations artisanales confrontées aux difficultés économiques et sociales importantes en raison de l'accélération des départs en retraite des artisans
- pouvoir **produire un diagnostic de la structure par âge** des salariés dans les entreprises
- et mettre en œuvre une véritable **réflexion sur la gestion des âges** :

- Adapter une **gestion différenciée selon l'âge des salariés**, qui permettrait en outre, d'ouvrir des programmes dédiés aux plus âgés sur des problématiques comme la transmission des compétences ou le management. Mais aussi penser aux modalités de « mixité » entre générations et mettre en œuvre des rôles spécifiques pour les seniors orientés vers le transfert de compétences.

- Développer l'**employabilité des salariés** et leur ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle en s'appuyant sur la VAE et la formation continue pour reconnaître les compétences acquises par l'expérience, permettre une réelle adaptation aux nouvelles conditions d'emploi voire évoluer vers de nouvelles fonctions. Mais cela suppose d'encourager et de développer l'usage de la formation continue à tous les âges de la vie professionnelle. En effet, dans un contexte de vieillissement et risque d'obsolescence des compétences des salariés les plus âgés, la formation continue apparaît comme un instrument de première importance.

- Favoriser **la mobilité interne**, en redéfinissant des objectifs et les outils d'accompagnement et améliorer les conditions de **la mobilité externe** en travaillant sur l'attractivité des métiers et les conditions de fidélisation des salariés en place.



Autofocus

Directeur de la publication : Yves Terral
Directeur de rédaction : Philippe Merel
Rédaction : Valérie Chiron.
Observatoire : 02 28 01 08 01