

VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET SITUATION DU CRA

Éléments de réflexion

Ce dossier est édité par l'Observatoire de
L'Association Nationale pour la Formation Automobile

Service études et prospectives
108, rue du Moulin des Landes
44985 Sainte-Luce-sur-Loire cedex
02.28.01.08.01
observatoire@anfa-auto.fr

A participé à cette édition :
Valérie CHIRON

Edition 01/2004, Sainte-Luce-sur-Loire (44)
18 pages

LA POPULATION FRANÇAISE VIEILLIT, ... QUELLE SITUATION POUR LE CRA ?

1 – La population française vieillit _____ 3

→ *En raison de l'allongement de la durée de vie et de la baisse de la fécondité.*

2 – En conséquence, la population active diminue _____ 4

→ *L'accélération des départs en retraite à partir de 2006 ne sera pas compensée par les entrants, créant ainsi des tensions importantes sur le marché du travail. En conséquence, la concurrence entre les entreprises et entre les secteurs va augmenter accentuant le phénomène de pénurie de main d'œuvre dans les secteurs souffrant d'une faible attractivité.*

3 – Les entreprises du secteur automobile sont relativement moins touchées par le vieillissement... _____ 8

→ *la part des plus de 50 ans dans le CRA est relativement faible au regard des autres secteurs : 19% des salariés du CRA ont plus de 50 ans, contre 23% tous secteurs confondus.*

4 – ... Sauf pour les artisans et les cadres _____ 10

→ *la situation des cadres et des artisans est pourtant critique puisque 28% des cadres ont plus de 50 ans et 42% des artisans, soit près d'un artisan sur deux.*

5 – En conséquence, le CRA risque d'être fortement touché par l'accroissement des tensions sur le marché du travail _____ 12

→ *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 un problème majeur d'« évasion » de ses salariés. Ce phénomène concerne particulièrement les salariés « autour » de 25 ans.*

6 – Des pistes de réflexion _____ 16

→ *Renouvellement de la main d'œuvre : 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.*

→ *Défi pour la branche : remédier aux contradictions de la FC.*

En effet, la formation continue des salariés devrait favoriser l'employabilité et faciliter les mobilités professionnelles mais elle est le plus souvent destinées aux salariés les plus qualifiés et les plus jeunes. Or, dans un contexte de vieillissement et de risque d'obsolescence des compétences des salariés les plus âgés, la formation continue apparaît comme un instrument de première importance.

→ *Aider les entreprises à mettre en œuvre une véritable réflexion sur la gestion des âges.*

En effet, l'absence de vision prospective sur la situation démographique de l'entreprise tient à l'absence de diagnostic de la structure par âge des entreprises. Cette caractéristique devrait interroger le rôle des branches quant à l'information et la formation des entreprises sur ce sujet.

1 – La population française vieillit

La population française vieillit, en raison :

- de l'allongement de la durée de vie,
 - de la baisse de la fécondité par rapport au très fort niveau du « baby boom » des années 50 et 60,
 - et du ralentissement des flux migratoires.
- ★ En 2001, 25% de la population française avait moins de 20 ans contre 30%, 20 ans plus tôt.
 - ★ Sur une population totale de 59 millions en 2001, soit près de 5 millions de plus par rapport à 1980, les plus de 60 ans ont augmenté de plus de 3 millions passant de 9,2 millions en 1980 à 12,2 millions en 2001.
 - ★ Mais la France fait partie des pays d'Europe où la proportion des moins de 20 ans est la plus forte.

Population par groupe d'âge

	Moins de 20 ans	20 à 59 ans	60 ans et +
1960	32,3%	51,0%	16,7%
1980	30,6%	52,4%	17,0%
2000	25,6%	53,8%	20,6%
2020	22,5%	50,2%	27,3%

Source : Insee

En conséquence, l'âge moyen des salariés dans les entreprises¹ est passé de **37,4 ans** en 1993 à **38,2 ans** en 2001.

La progression du vieillissement dans les entreprises a procédé en trois temps :

- **de 1993 à 1996** : la part des 50 ans ou plus reste stable, mais on assiste à un **ralentissement de l'entrée des jeunes** générations du fait 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 ; en conséquence l'âge moyen augmente de 0,5 année sur cette période.
- **A partir de 1996** : **les premières générations du baby boom atteignent la cinquantaine**. On assiste donc depuis cette date à une croissance rapide de cette population dans les entreprises. Cette augmentation concerne principalement les 50-54 ans qui représentent 12% des effectifs en mars 2001 contre 8% en 1993.
- **A partir de 2001** : le phénomène s'accélère, cette génération atteint la tranche d'âge des 55-59 ans et devrait commencer à partir en retraite à partir de 2006

¹ Tous secteurs professionnels.

2 – En conséquence, la population active diminue

★ De très nombreuses personnes vont quitter le marché du travail à partir de 2006, soit 40 ans après le début des générations nombreuses nées entre 1946 et 1973. Ces « papy-boomers » vont donc libérer un nombre important de postes. On parle de « choc démographique » au regard de l'évaluation des départs en retraite qui, entre 1990 et 2010 vont être multipliés par deux. Ainsi, en volume, **les départs en retraite constituent un facteur beaucoup plus important des besoins en recrutement que les créations nettes d'emploi.**

Evaluation 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 au plan, la documentation française, 2002.

★ La France n'est pas le seul pays européen dans cette configuration démographique mais elle se distingue par un **faible taux d'activité de sa population à partir 55 ans**, fruit des décisions prises depuis plus de 20 ans en faveur des **préretraites** pour libérer la place sur le marché du travail et diminuer le chômage.

★ Cette caractéristique importante du marché du travail est relativement peu prise en compte par les chefs d'entreprise. Une étude de la Dares² montre, en effet, que **dans près d'un établissement sur deux³, 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 de façon anticipée, et cette pratique est surtout répandue parmi les plus grands établissements. Même ceux qui sont les plus confrontés au vieillissement de leurs effectifs se préoccupent peu de la question et lorsqu'ils prennent des mesures, c'est rarement à titre préventif. Cette absence de vision prospective sur la situation démographique de l'entreprise tient à l'absence de diagnostic de la structure par âge des entreprises. Cette caractéristique devrait interroger le rôle des branches quant à l'information et la formation des entreprises sur ce sujet.

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

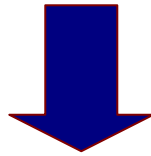
3 Etablissement de plus de 10 salariés, secteur privé

Tous les secteurs d'activité ne sont pas confrontés de la même façon à ce phénomène : ces difficultés vont naturellement toucher les entreprises dont la part des plus de 50 ans est élevée, mais également les autres à cause des **tensions qui vont s'opérer sur le marché du travail.**

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 seront confrontées plus que d'autres aux départs massifs à la retraite. Qui plus est, dans un contexte plus tendu, les concurrences entre les secteurs et entre les entreprises seront plus vives, à partir de l'attractivité que sauront déployer les différents acteurs. **Or, ces concurrences sont à l'origine des difficultés de recrutement exprimées de manière récurrente par les entreprises du secteur automobile. Elles vont probablement s'accroître dans les dix ans à venir en fonction de la conjoncture économique.**

↗ des départs en retraite

multipliés par 2 entre 1990 et 2010

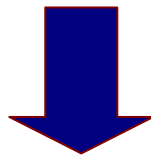


↘ de la population active

Tension de l'emploi

+

↗ concurrence entre entreprises, entre secteurs
et entre régions



↗ des difficultés de recrutement

↗ des difficultés à fidéliser les salariés

Améliorer l'image des métiers et leur attractivité

+

Adapter les réponses appropriées en terme de GRH

La concurrence croissante entre les secteurs consécutive aux départs massifs, se polarisera sur les secteurs marqués par un poids important des plus de 50 ans. Mais elle affectera aussi tous les secteurs ayant des **problèmes d'attractivité** et qui avaient connu des difficultés de recrutement dans la période 1998-2001 (industrie, bâtiment, hôtellerie restauration, commerce réparation automobile ...). Ces secteurs, s'ils ne veulent pas connaître à nouveau à partir de 2005 ces mêmes difficultés, devront **améliorer sensiblement leur image et leur attractivité**, en lien avec les conditions de travail qu'ils proposent à leurs salariés. Il conviendrait, cependant de distinguer l'attractivité des entreprises du commerce et de la réparation automobile auprès des jeunes en formation qui semble importante, de celle des salariés (fidéliser les salariés recrutés sur un contrat normal).

De plus, à l'hétérogénéité des professions, s'ajoutera celle des régions, en terme de dynamisme économique, de vieillissement ou d'attractivité.

Tous les domaines professionnels vont être soumis à un jeu complexe de tensions venant de l'évolution de l'emploi des branches, de l'accélération des flux de départs en retraite, mais aussi d'une concurrence entre les secteurs professionnels.

Chacun devra ou pourra, pour y faire face, jouer de plusieurs leviers :

- jouer de son **attractivité**, de sa **capacité à attirer les jeunes ou les travailleurs expérimentés**,
- démontrer sa capacité à **fidéliser ses salariés**, à **garder ses seniors**,
- mais aussi de favoriser la **mobilité promotionnelle** en s'appuyant sur une politique plus active de la reconnaissance de l'expérience professionnelle et de l'accompagnement par la **formation continue**.

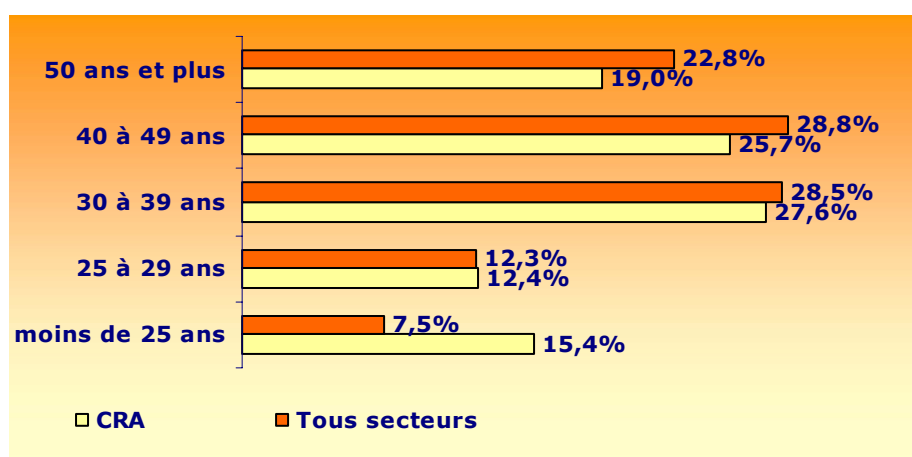
3 – Les entreprises du secteur automobile sont relativement moins touchées par le vieillissement ...

En effet, dans le secteur du commerce et de la réparation automobile, **les salariés de plus de 50 ans sont légèrement moins représentés que dans l'ensemble des secteurs** : 19% des salariés du CRA ont plus de 50 ans, contre 23% tous secteurs confondus (la part des plus de 50 ans est de 23% dans le tertiaire et 21% dans l'industrie).

Néanmoins **le poids des 50 ans et plus ne cesse d'augmenter**, il atteint désormais 19% contre 14%, cinq ans plus tôt.

Si le secteur du commerce et de la réparation automobile se caractérisait traditionnellement par un usage important des salariés jeunes en cours de formation ou en primo insertion, il convient désormais de prendre en compte la part croissante des salariés de 50 ans et plus.

Les salariés du CRA par âge, comparés aux autres secteurs



Source : INSEE, Enquête emploi- Exploitation Cereq – PSB.

- **Les jeunes de moins de 25 ans sont deux fois plus nombreux** dans le secteur automobile que dans l'ensemble des secteurs ; de plus cette proportion a légèrement **progressé** puisqu'elle est passée de 13,4% en 1995 à 15,4% en 2001 alors que dans l'ensemble des secteurs, elle se stabilisait (7% en 95 et 7,5% en 2001).

- La seconde classe d'âge à avoir progressé sur cette période est **celle des plus de 50 ans**, passant ainsi de 14% en 1995 à 19% en 2001. Cette progression est comparable à ce qu'on a pu observer dans les autres secteurs. En effet, toutes branches confondues, la part des plus de 50 ans a progressé de 19% en 1995 à 23% en 2001. **Ainsi près d'un salarié sur quatre devrait partir en retraite dans les 10 ans tous secteurs confondus contre un sur cinq dans l'automobile.**
- En outre, **les populations intermédiaires**, de 26 à 50 ans, y sont non seulement moins représentées mais de plus, **en baisse relative**. Et ce particulièrement pour la tranche d'âge de 31 à 40 ans, pour laquelle la baisse a été la plus forte. On assiste aussi à une baisse de ces populations au niveau de l'ensemble des secteurs mais de façon plus modeste.

4 – ...Sauf pour les artisans et les cadres

Si l'on avait pu observer dans un premier temps que la branche automobile était relativement plus à l'abri des départs en retraite de ses salariés que les autres secteurs, cette caractéristique générale s'estompe pour certaines catégories d'emploi et en particulier pour les cadres et les artisans. **En effet près de 28 % des cadres ont plus de 50 ans et 42 % des artisans, soit près d'un artisan sur deux.**

Part des 50 ans et plus			
	<u>Secteur automobile</u>	Tertiaire	Industrie
Artisans	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- Exploitation Cereq-PSB

L'âge des artisans dans le secteur du CRA est particulièrement élevé (42% ont plus de 50 ans), comparativement aux autres secteurs d'activités et en l'occurrence le secteur tertiaire au sein duquel 38% ont plus de 50 ans. De plus, on peut observer une accélération du vieillissement de la population des artisans dans le CRA, puisque la part des + de 50 ans a augmenté de 10 points entre 1995 (31%) et 2001 (42%).

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

De plus un **départ massif de l'encadrement** (plus d'un sur quatre), s'il n'est pas anticipé et préparé par les entreprises, comme cela semble être le cas, pourra conduire à des profondes désorganisations des entreprises et une tension sur le marché du travail.

Et ce, d'autant plus que la question du renouvellement des cadres se pose dans pratiquement tous les secteurs d'activité, créant une concurrence croissante entre les secteurs. En effet, d'après l'Agirc, le nombre de départs à la retraite des cadres devrait

doubler au cours de la prochaine décennie : estimés à 47 000 départs en 2001, ils devraient être de 85 000 en 2010. Ainsi, toujours selon l'Agirc, 755 000 cadres auront quitté les entreprises du secteur privé entre 2001 et 2010, du seul fait des départs en retraite, soit 200 000 de plus qu'au cours de la décennie précédente.

5 – En conséquence, le CRA risque d’être fortement touché par l’accroissement des tensions sur le marché du travail

Même si le secteur du commerce et de la réparation automobile n’apparaît pas comme un secteur fortement touché par les prochains départs en retraite de ses salariés, excepté pour les populations de cadres et d’artisans pour lesquelles la problématique est très forte, l’accroissement des tensions sur le marché du travail, consécutives à la baisse de la population active, devrait **complexifier les pratiques de renouvellement de la main d’œuvre** et **accélérer la concurrence** entre les entreprises et entre les secteurs.

En outre, il convient de rappeler que la population la plus importante, celle des ouvriers (qui représente 47,3% des emplois, dont les 2/3 sont des ouvriers qualifiés), se caractérise 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. En l’occurrence, 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
Artisans	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- Exploitation Cereq-PSB

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 un problème majeur d’« **évasion** » de ses salariés. Ce phénomène concerne particulièrement les salariés « autour » de 25 ans.

Evolution des salariés du CRA par classes d'âge

	1996	1999	2 000	2 001	évolution 96/01
15-19	19 753	23 521	24 747	26 227	+ 32,8%
20-24	37 489	38 378	43 558	47 323	+ 26,2%
25-29	53 856	52 509	51 439	48 211	- 10,5%
30-34	53 740	52 046	51 971	52 044	- 3,2%
35-39	49 772	51 821	52 096	51 477	+ 3,4%
40-44	44 800	46 286	46 713	47 019	+ 5,0%
45-49	38 975	40 260	40 661	41 524	+ 6,5%
50-54	25 183	31 980	34 321	34 990	+ 38,9%
55-59	14 301	15 807	15 928	18 245	+ 27,6%
60 et +	3 983	5 784	5 732	5 646	+ 41,7%
total	341 852	358 391	367 166	372 705	+ 9,0%
- de 25 ans	57 242	61 899	68 305	73 550	+ 28,5%
25 à 49 ans	241 143	242 921	242 880	240 275	- 0,4%
50 ans et +	43 467	53 571	55 981	58 881	+ 35,5%

Source : INSEE, Dads.

Si les effectifs du commerce et de la réparation automobile ont fortement augmenté (**+9%**) entre 1996 et 2001 ; la croissance des effectifs salariés a été variable en fonction des classes d'âge :

- ⇒ Croissance importante pour les moins de 25 ans (et surtout les 15-19 ans) : **+28,5%**
- ⇒ Très forte progression des plus de 50 ans : **+35,5%**
- ⇒ Stabilisation, voire baisse relative des 25-49 ans : **-0,4%**
 - Mais une baisse très importante de **-10,5%** des effectifs de la classe d'âge de 25-29 ans et une baisse qui se poursuit, mais de façon plus modeste des 30-34 ans de **-3,2%**. Après 35 ans, les effectifs recommencent à progresser légèrement.

Malgré le ralentissement démographique, le nombre de jeunes de moins de 25 ans entrant dans le secteur du CRA est toujours plus important : on comptait 57 000 jeunes en 1996 et 73 000 en 2001, soit **16 000 jeunes (de moins de 25 ans) supplémentaires** en 5 ans. Le CRA demeure donc un secteur d'attrait pour un grand nombre de jeunes. Cependant, ils sont de moins en moins nombreux à rester dans ces entreprises après 25 ans. En effet, la classe d'âge des **25-35 ans compte 7 000 salariés de moins** en 2001 par rapport à 1996.

Ainsi, **l'écart intergénérationnel « autour » de 25 ans ne cesse de se creuser**. Il s'agit d'une caractéristique récurrente du secteur du CRA de former beaucoup de jeunes et de « perdre » une partie de ces jeunes formés ayant acquis une certaine expérience professionnelle, au profit d'autres secteurs d'activité. Cependant, il semblerait que cet écart se creuse de façon importante et rapidement dans le sens où le secteur forme ou emploie de plus en plus de jeunes et que ceux-ci restent de moins en moins dans le secteur.

Nombre de salariés sur deux tranches d'âge et écart entre celles-ci

	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	Ecart intergénérationnel
Le CRA en 96	57 242	53 856	- 6%
Le CRA en 01	73 550	48 211	- 34%
Tous secteurs en 01	1 935 493	2 126 248	+ 10%

Source : DADS

Cet élément statistique vient corroborer l'analyse dans de précédentes études concernant la « fuite » des personnels : les entreprises expriment des difficultés à garder leur personnel et ce d'autant plus que le débauchage d'une entreprise à une autre y est plus fréquent qu'ailleurs.

En effet, dans le cadre de leurs embauches, les entreprises de l'automobile privilégient les salariés déjà en activité et les jeunes en primo-insertion (deux fois plus que dans les autres secteurs) mais font assez peu appel aux demandeurs d'emploi.

En conséquence, le secteur du CRA fonctionne comme un secteur « formateur », avec un usage important de jeunes en primo-insertion et/ou en formation alternée mais qui, confronté à la concurrence entre les secteurs d'activité, forme pour les autres secteurs, une grande majorité des jeunes formés ainsi, ayant fait là leurs premières armes, partant vers d'autres secteurs d'activité, plus attractifs du point de vue des conditions de travail, de rémunération, d'image ... Si cette caractéristique n'est pas nouvelle, il semblerait pourtant qu'elle s'accélère de façon importante parallèlement aux tensions exacerbées du marché du travail.

En effet, s'agissant de la gestion de la main d'œuvre, les entreprises expriment une volonté plus affirmée de **garder leurs salariés** en les recrutant plus souvent que dans les autres secteurs sous **CDI** (40% des entrées dans le secteur automobile contre 26% tous secteurs).

	Secteur automobile		Tous secteurs	
	1995	2000	1995	2000
Part des entrées sur CDI	34%	40%	22%	26%
Part des entrées sur CDD	58%	53%	70%	66%

Source : INSEE, Enquête emploi- Exploitation Cereq -PSB

En outre, si les départs comme dans les autres secteurs sont d'abord le fait d'une fin de CDD, il n'en demeure pas moins que les départs pour **démission** y sont beaucoup plus fréquents qu'ailleurs (30% des départs dans le secteur automobile contre 20% tous secteurs confondus).

Départs	Secteur automobile	Tous secteurs
Fin de CDD	38%	55%
Démission	30,5%	20%

Source : INSEE, Enquête emploi- Exploitation Cereq -PSB

6 – Pistes de réflexion

1 – Renouvellement de la main d'œuvre : favoriser la mobilité interne et améliorer les conditions de la mobilité externe

Le renouvellement à venir de la main d'œuvre, en particulier celle de l'encadrement, devrait produire des opportunités pour des promotions internes. Les départs en retraite devraient ouvrir de nouveaux espaces de mobilité interne. Comment les entreprises du secteur vont utiliser ces nouvelles opportunités pour repenser leur système de mobilité interne (objectif, outil d'accompagnement, relation intergénérationnelle au sein de l'entreprise, DIF ...) ?

De plus, confrontées à des mouvements de main d'œuvre relativement importants, les entreprises devront améliorer les conditions de leur mobilité externe en travaillant sur l'attractivité de leurs métiers et leur image. Quels outils mettre en œuvre pour améliorer l'attractivité des entreprises mais aussi sur quels leviers travailler pour ralentir la « fuite » des salariés « autour » de 25 ans ?

2 – Défi pour la branche : remédier aux contradictions de la FC

La formation continue des salariés devrait favoriser l'employabilité et faciliter les mobilités professionnelles mais elle est le plus souvent destinée aux salariés les plus qualifiés et les plus jeunes. Or, dans un contexte de vieillissement et de risque d'obsolescence des compétences des salariés les plus âgés, la reconnaissance de leur expérience et l'optimisation de cette expérience par la formation continue apparaît comme un instrument de première importance pour limiter leur vulnérabilité.

En effet, de fortes disparités dans l'accès à la formation apparaissent en fonction de l'âge, au détriment des plus âgés. Ainsi, le taux d'accès à la formation reste très inégal selon l'âge. Or, le bouleversement prochain des équilibres démographiques dans la population active, lié à la difficulté de remplacer par l'arrivée de jeunes les départs en retraite, nécessite une modification en profondeur des pratiques de gestion de l'emploi des travailleurs âgés et des mentalités comme des représentations collectives.

L'encadrement considère trop souvent qu'un salarié âgé aura trop de mal à s'adapter à un changement, ou s'inquiète de la rentabilité de la formation à partir d'un certain âge. Il faut noter toutefois que les réticences d'une partie des salariés eux-même face à la formation contribuent à alimenter les représentations négatives sur leur capacité à se former, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Proportion de salariés du privé déclarant des besoins futurs de formation "très ou assez importants" selon la CSP et l'âge					
	cadres	Prof. Int.	Employés	Ouvriers	Ensemble
moins de 25 ans	ns	ns	79,1%	63,1%	72,0%
25 à 29 ans	78,8%	80,1%	73,4%	62,7%	71,2%
30 à 34 ans	85,5%	79,6%	67,3%	61,2%	69,7%
35 à 39 ans	78,6%	72,9%	61,0%	53,9%	62,2%
40 à 44 ans	67,5%	72,6%	74,2%	50,4%	58,3%
45 à 49 ans	74,3%	65,2%	46,1%	39,2%	50,0%
50 à 54 ans	56,9%	48,9%	31,4%	18,6%	33,5%
55 à 60 ans	24,9%	10,8%	10,1%	7,5%	12,2%
Ensemble	66,6%	67,0%	54,9%	46,9%	55,2%

Source : FC 2000 ; traitements CEREQ
Champs : salariés du privé janvier 99

3 – Aider les entreprises à mettre en œuvre une véritable réflexion sur la gestion des âges

Nous l'avons vu plus haut, l'absence de vision prospective sur la situation démographique de l'entreprise tient à l'absence de diagnostic de la structure par âge des entreprises. Cette caractéristique devrait interroger le rôle des branches quant à l'information et la formation des entreprises sur ce sujet, en outre :

- évaluer et prendre en compte la pyramide des âges,
- adapter une gestion différenciée entre les juniors et les seniors qui permettrait en outre d'ouvrir des programmes dédiés aux seniors sur des problématiques comme la transmission des compétences ou le management. Si cette problématique concerne l'ensemble de la population salariée des entreprises du CRA, elle est particulièrement forte pour le renouvellement de l'encadrement, dont on a précisé plus haut le taux élevé de départ en retraite et l'effet « cheminée » que cela devrait produire,
- veiller à développer une gestion différenciée en fonction de l'âge, c'est 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.

Si pour nombre de secteurs, un des objectifs est de réfléchir aux possibilités de maintien en activité des seniors, pour le CRA il s'agit davantage de réfléchir aux actions possibles pour améliorer le taux de maintien des salariés « autour » de 30 ans. **S'il est récurrent pour le secteur du CRA de former beaucoup et de former pour d'autres secteurs, il convient de souligner l'accélération importante de ce phénomène sur les dernières années.**

En ce qui concerne le public spécifique des artisans, il est indispensable de mesurer l'impact des départs en retraite de cette population (près d'un sur deux) et de réfléchir à ces conséquences sur le marché du travail (près d'un salarié sur deux travaille dans une entreprise de moins de 10). Sans une volonté et un accompagnement fort de la branche en ce qui concerne les reprises d'entreprises, les structures du secteur risquent d'évoluer considérablement avec des conséquences certaines sur l'emploi.