

MARQUE-PAGE

LA LETTRE D'INFORMATION DE L' OBSERVATOIRE PROSPECTIF
DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS



Les salariés “seniors” de l'Inter-secteurs Papiers-Cartons état des lieux et pratiques de formation

Le plan national d'actions concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 inscrit dans son programme l'amélioration du taux d'emploi des seniors. Ce taux d'emploi est actuellement de 37,3% pour les 55-64 ans en France. L'objectif poursuivi est défini dans le cadre de la stratégie de Lisbonne : amener le taux d'emploi des 55-64 ans à 50% en 2010.

Pour l'Inter-secteurs Papiers-Cartons, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications peut apporter des éléments d'éclairage relatifs à la situation actuelle des seniors dans l'Inter-secteurs. Cet état des lieux s'inscrit dans le cadre d'un diagnostic partagé, préalable nécessaire à l'orientation des actions qui seront menées. Qui sont les seniors de l'Inter-secteurs Papiers-Cartons ? Quelles sont leurs pratiques de formation ?

Les seniors, qui sont-ils ?

Les salariés seniors sont définis par l'Insee comme les personnes d'au moins 50 ans. Pour autant, les statistiques relatives à l'emploi des seniors font référence aussi bien aux plus de 45 ans qu'aux plus de 55 ans. Il n'existe pas de définition partagée de la population des seniors. Une récente enquête menée auprès de dirigeants d'entreprises montre d'ailleurs que le passage à la catégorie senior correspondrait à un intervalle allant de 45 à 55 ans¹.

Les seniors de l'Inter-secteurs Papiers-Cartons

Les données ici présentées sont issues de la statistique publique et s'appuient sur la nomenclature d'activité Naf 21.

Code Naf de l'Inter-secteurs Papiers-Cartons

- .. 211 A Fabr. de pâte à papier
- .. 212 A Industrie du carton ondulé
- .. 211 C Fabr. de papier et de carton
- .. 212 B Fabr. de cartonnage
- .. 212 C Fabr. d'emballages en papier
- .. 212 E Fabr. d'articles en papier à usage unique
- .. 212 G Fabr. d'articles de papeterie
- .. 212 J Fabr. de papiers peints
- .. 212 L Fabr. d'autres articles en papiers

Tableau 1 : Pyramide des âges des salariés de la production et de la transformation

Cette pyramide des âges présente la distribution des salariés par sexe et par tranche d'âge pour l'année 2003.

D'une manière générale, il convient de noter la base étroite de la pyramide ; c'est-à-dire le faible taux de représentation des moins de 25 ans. En effet, ces derniers ne représentent que 8% des salariés. Les hommes et les femmes âgés de 35 à 44 ans sont eux en légère surreprésentation et constituent la classe d'âge majoritaire. L'âge moyen est de 41 ans. Enfin, si la part des classes d'âge des 50-54 ans et 55 ans laisse apparaître un léger renflement par rapport aux tranches d'âges majoritaires, les plus de 50 ans constituent toutefois près de 21% des salariés. Il faut également signaler la sous-représentation de la tranche d'âge 45-49.

Sur le plan de la répartition par sexe, il est possible de constater que les deux pyramides ont la même forme générale. Si 26% des salariés de plus de 55 ans sont des femmes, elles ne sont plus que 20% parmi les salariés de moins de 25 ans.

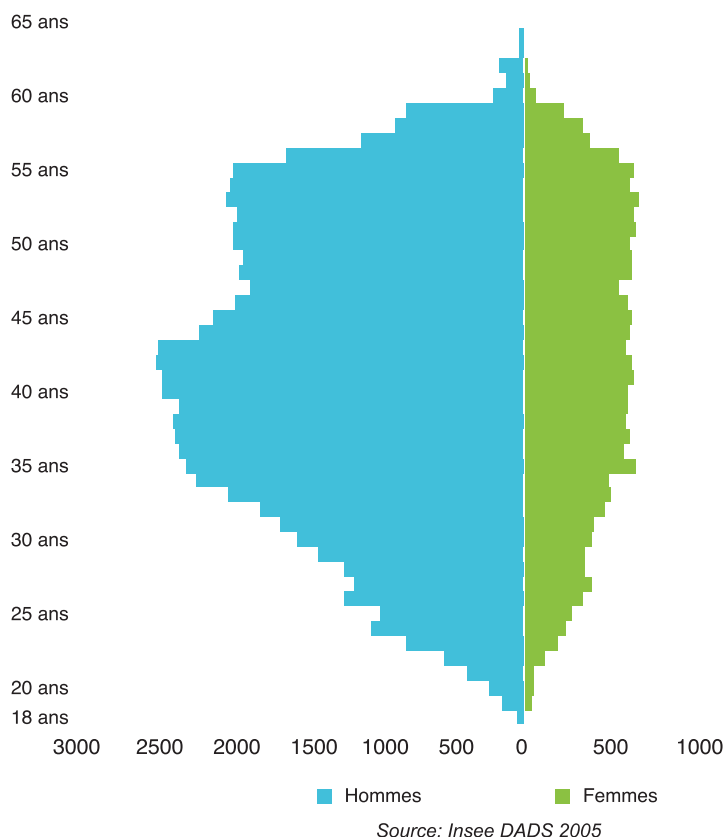
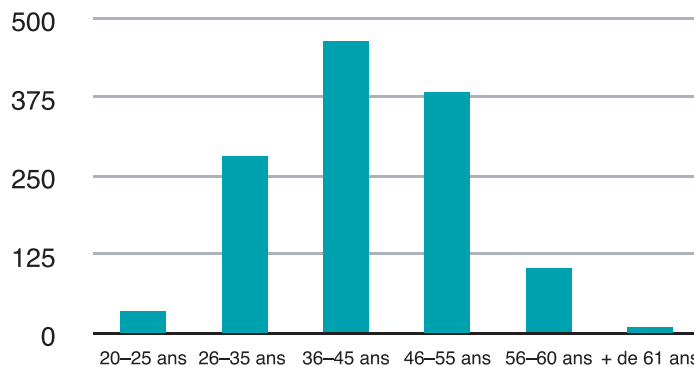


Tableau 2 : Pyramide des âges des salariés de la distribution des des papiers-cartons

Les salariés de la distribution sont également peu nombreux à avoir moins de 25 ans (seuls 10% d'entre eux). La tranche d'âge la plus représentée est celle des 36-45 ans. Les plus de 45 ans représentent près de 34% des salariés.



FOCUS

- .. La répartition des âges dans l'Inter-secteurs Papiers-Cartons est similaire à celle de l'industrie en générale²
- .. Les salariés de 40 ans sont majoritaires
- .. Les tranches d'âge les plus représentées se répartissent entre 30 et 54 ans
- .. Les moins de 25 ans représentent 8 % des effectifs

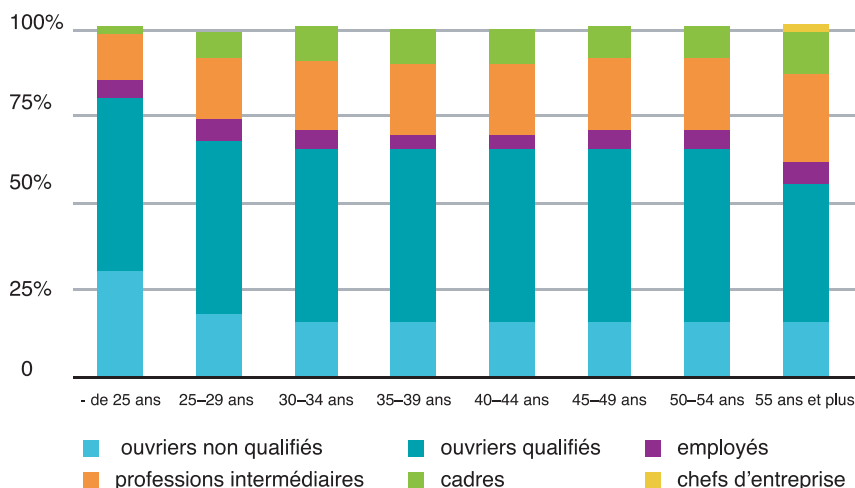
² Déclaration DADS 2005

Ce tableau laisse apparaître la prédominance des ouvriers qualifiés par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles, toutes classes d'âge confondues. Les ouvriers non qualifiés représentent une part importante des salariés de moins de 25 ans (près de 30%). Leur part diminue progressivement avec l'âge, sans doute au profit des ouvriers qualifiés. Il semble opportun de noter une légère augmentation des professions intermédiaires avec l'avancée dans l'âge.

En ce qui concerne les cadres, ce sont avec les employés les catégories socioprofessionnelles les moins représentées. La part des employés salariés reste identique (moins de 10%) et ne varie pas en fonction de l'âge. La part des cadres est quasi nulle pour les salariés de moins de 25 ans. Elle se stabilise ensuite aux alentours de 10% et augmente légèrement chez les salariés de plus de 55 ans (près de 15%).

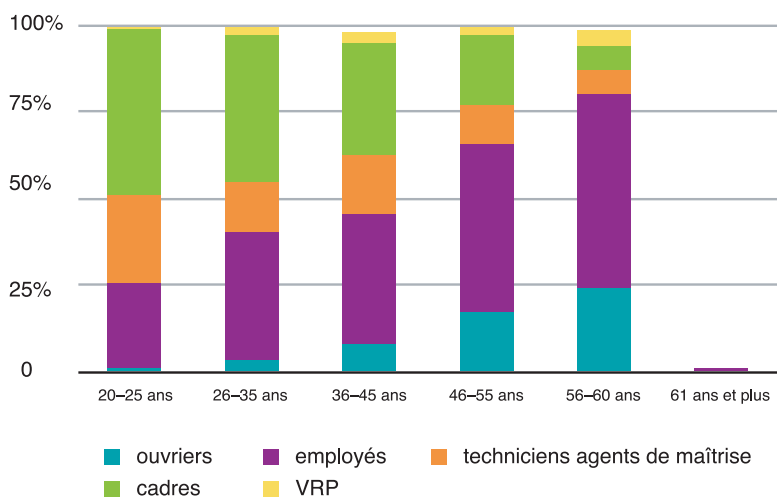
La distribution se démarque des autres secteurs par la forte proportion d'employés (41%) et de cadres (36%). Les salariés ouvriers sont, eux, minoritaires (7%).

Tableau 3 :
Répartition des salariés de la production et de la transformation par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle



Source : Insee DADS 2005

Tableau 4 :
Répartition par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle des salariés de la distribution



Source : AFDP

FOCUS

.. Plus de la moitié des salariés de l'Inter-secteurs Papiers-Cartons (hors distributeurs) sont des ouvriers qualifiés

.. La répartition par CSP conforte la répartition dans l'industrie en général. En 2004, 52 % des effectifs de l'industrie sont des ouvriers qualifiés, 13 % des cadres et 9 % des employés (Rapport CPCI 2006).

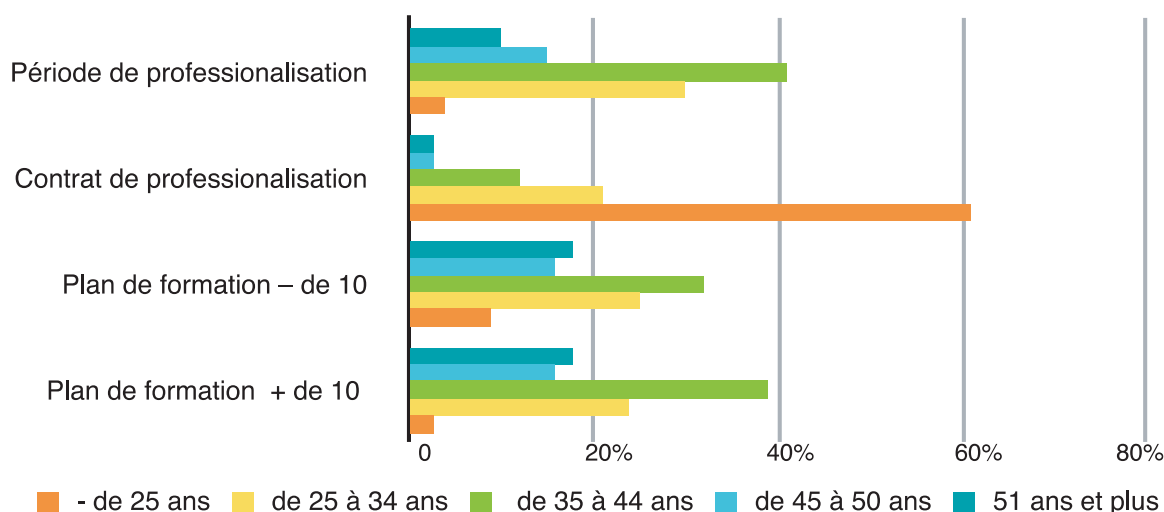
Aspect prospectif ³

La prédominance de la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers qualifiés devrait s'accroître au détriment des ouvriers non qualifiés, dont les effectifs seraient amenés à baisser. Il est possible qu'il y ait des difficultés de recrutement sur certains postes qualifiés qui demandent des compétences très spécifiques. Ces difficultés seraient plus importantes pour les entreprises implantées en zone rurale, mais également en cas de concentration territoriale.

Certains éléments prospectifs du commerce en général peuvent être instructifs pour la distribution des Papiers et Cartons. Ainsi, les besoins en emploi pour le commerce devraient se porter principalement sur les cadres commerciaux, mais pourraient également concerner les représentants du commerce. La compétitivité se fera à la fois sur les prix, la diversité, la qualité des produits et la proximité. Mais c'est surtout l'immatériel qui devrait faire la différence sur le plan des marges (services offerts au moment de l'achat, marque, enseigne).

³ La Dares

Tableau 5 :
Taux d'accès à la formation par tranche d'âge pour l'Inter-secteurs Papiers-Cartons



Source: Formapap

Les pratiques de formation des seniors

Les plus de 51 ans sont 18% à avoir bénéficié d'actions de formation en 2005.

Sur le plan des dispositifs de formation, les seniors ne bénéficient quasiment pas du contrat de professionnalisation (1% seulement des contrats de professionnalisation concerne les plus de 50 ans).

Le recours à la période de professionnalisation est un peu plus fréquent : les plus de 51 ans représentent 13% des salariés en période de professionnalisation, comme l'indique le tableau ci-dessus.

Ce qu'il faut retenir

En 2002, seul un cinquième des responsables d'entreprises se préoccupait du vieillissement de leurs salariés⁵. Les employeurs qui se préparent au vieillissement de la population forment plus leurs salariés que les autres, en particuliers les plus âgés. 42 % des employeurs qui se préparent au vieillissement ont formé leurs salariés en 2000 contre 30% pour l'ensemble des employeurs.

FOCUS

En 2002, seul un cinquième des responsables d'entreprises se préoccupait du vieillissement de leurs salariés⁴.

Les employeurs qui se préparent au vieillissement de la population forment plus leurs salariés que les autres, en particuliers les plus âgés. 42% des employeurs qui se préparent au vieillissement ont formé leurs salariés en 2000 contre 30% pour l'ensemble des employeurs.

⁴ Brunet, 2003

Pour aller plus loin

- *Les métiers en 2015, Rapport de la Dares et du Centre d'analyse stratégique, Collection «Qualification et Prospective», janvier 2007.*
- *Rapport de la Commission permanente de concertation pour l'Industrie, 2006*
- *Comment les entreprises anticipent-elles le vieillissement de l'emploi ? F. Brunet, Dares, 2003*
- *Le regard des dirigeants d'entreprises sur les salariés de plus de 50 ans, Enquête Ifop pour le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, mars 2007.*