



OMPL

Observatoire des Métiers
des Professions Libérales

L'emploi des seniors

dans la branche des laboratoires de biologie médicale

Observatoire des métiers des Professions Libérales

52-56 rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET Cedex

Tél. 01 46 39 38 64 - Fax 01 46 17 01 58 - e.mail : ompl@opcapl.com

Sommaire

Contexte	3
Principaux enseignements de l'étude	4
I- Les laboratoires de biologie médicale	5
II- Les salariés des laboratoires de biologie médicale	7
III- Les seniors dans les entreprises de la branche	9
IV- Le recrutement des salariés	15
V- La formation professionnelle continue	17
VI- La mobilité des salariés	21
VII- La durée du temps de travail des salariés	24

Contexte

L'entrée en vigueur de l'article 87 de la loi¹ en faveur de l'emploi des salariés âgés impose à la branche des laboratoires de biologie médicale (LBM) de négocier un accord sur l'emploi des seniors.

La loi cible les salariés de plus de 50 ans pour le retour à l'emploi et les plus de 55 ans pour le maintien en emploi, mais la question des seniors peut être également inscrite dans le cadre d'une gestion active des parcours professionnels et de la coopération entre les générations au travail.

La 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.

Dans le cadre de l'accord, trois domaines d'actions au moins sont à choisir parmi les 6 fixés par décret :

- 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 développement du tutorat.

Cette étude a pour objectif d'éclairer les partenaires sociaux de la branche sur la situation des salariés concernés par la loi afin qu'ils puissent identifier les domaines d'action les plus pertinents et les dispositions favorables à mettre en œuvre.

150 entreprises sont directement concernées par l'accord de branche, soit 4% des entreprises de la branche. Les entreprises de plus de 300 salariés, au nombre de 3, n'ont pu être intégrées dans le champ de l'étude car cela entraînait des « secrets statistiques² » dans les données INSEE.

Sources

Les données utilisées pour réaliser ce document sont :

- des données INSEE (salariés, répartition par âge, par sexe, répartition par taille d'entreprises, temps de travail, 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'OMPL) ;
- les données transmises par la caisse de retraite.

¹ Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

² L'INSEE, afin de protéger l'anonymat des répondants ne divulgue aucune information concernant moins de 5 salariés ou moins de 3 entreprises. Les tableaux envoyés contenaient 92 « secrets statistiques ». Il s'est souvent agi des personnes de 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.

Principaux enseignements de l'étude

Un bouleversement de la configuration actuelle des laboratoires de biologie médicale à l'horizon 2013

La tendance au regroupement des laboratoires de biologie médicale constatée depuis 2001 va s'accroître dans les mois à venir et modifier l'obligation des entreprises au regard de la loi sur les salariés âgés. Actuellement, seuls 4 % des LBM employant 20% des salariés sont directement contraints par cette obligation. L'ensemble des entreprises et des salariés pourrait être concerné d'ici novembre 2013.

Une branche fortement féminisée

89% des salariés des LBM sont des femmes, présentes dans toutes les catégories professionnelles, elles sont surreprésentées chez les employés et leur part tend à baisser dans les catégories supérieures tout en restant supérieure à la moyenne nationale. Par contre, l'augmentation de la taille des entreprises profite essentiellement aux hommes qui voient leurs effectifs progresser.

Une proportion importante de salariés de plus de 45 ans

La pyramide des âges de l'ensemble des salariés est relativement équilibrée mais la tendance au vieillissement est notable. Le prolongement des tendances actuelles sur cinq ans laisse supposer que les plus de 55 ans occuperont 20 % des emplois. L'analyse de la pyramide des âges par catégorie socioprofessionnelle montre que les employeurs, les cadres et les ouvriers sont principalement touchés par la tendance générale au vieillissement observée. Ces tendances sont encore renforcées par des recrutements de seniors plus importants dans ces deux dernières catégories.

La formation professionnelle continue essentiellement mobilisée pour les quadras

Le taux d'accès à la formation professionnelle continue, outil de maintien et de développement des compétences, régresse continuellement pour les salariés âgés de plus de 49 ans même si le nombre d'heures stagiaire se maintient après 30 ans. Au-delà de 30 ans, les objectifs de formation sont essentiellement liés à l'actualisation et à l'adaptation des compétences mais rarement à leur développement.

Une faible mobilité des salariés

24 % des salariés ont plus de 20 ans d'ancienneté dans la branche et ils ont en moyenne 11 années d'ancienneté dans l'entreprise, les cadres étant plus stables que les autres salariés. Par conséquent, en dehors de la région parisienne qui se caractérise par un fort taux de mobilité géographique, les salariés des autres régions sont plutôt « sédentaires ».

La durée de temps de travail baisse avec l'avancée en âge

Le temps partiel est très répandu dans la branche puisqu'il concerne près du tiers des salariés et progresse avec l'âge des salariés, pour atteindre 61 % des salariés âgés de plus de 65 ans. Les départs à la retraite se concentrent autour de 60 ans, surtout pour les femmes. Les hommes étalent un peu plus leur départ, principalement les cadres qui connaissent une nouvelle vague de départ vers 65 ans.

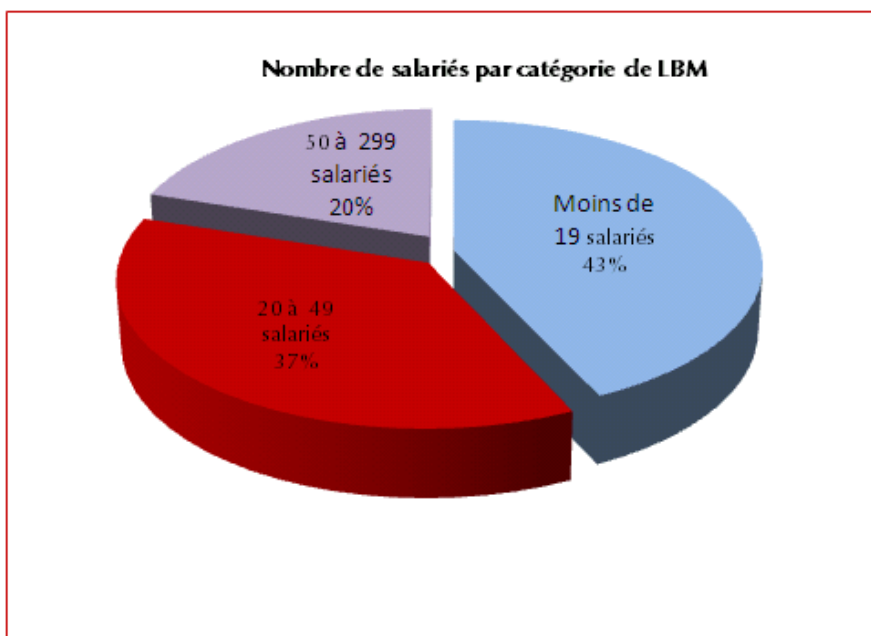
I- Les laboratoires de biologie médicale

Une accélération des regroupements

La loi en faveur des salariés âgés concerne les entreprises de plus de 50 salariés, à savoir 150 entreprises et plus de 8 000 salariés pour la branche des LBM. Par rapport aux seuils définis par la loi, 20% des salariés de la branche travaillent dans une entreprise soumise, aujourd'hui, à une obligation d'accord ou de plan d'action. Mais l'accord de branche peut couvrir l'ensemble des entreprises si les partenaires sociaux le décident.

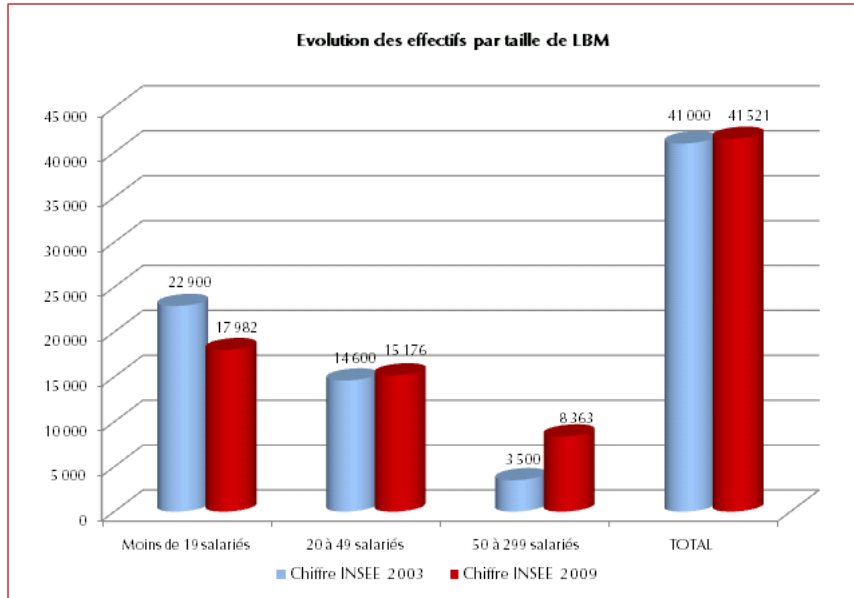
80 % des emplois se répartissent dans des LBM de moins de 50 salariés. Ces entreprises ne sont pas directement concernées par l'accord mais pourraient le devenir avec l'accroissement des regroupements observée depuis 2001 qui devrait s'amplifier dans les mois à venir.

Actuellement, les entreprises de moins de 19 salariés absorbent 43 % des emplois et celles de 20 à 49 salariés 37 %.



Source : INSEE 2009

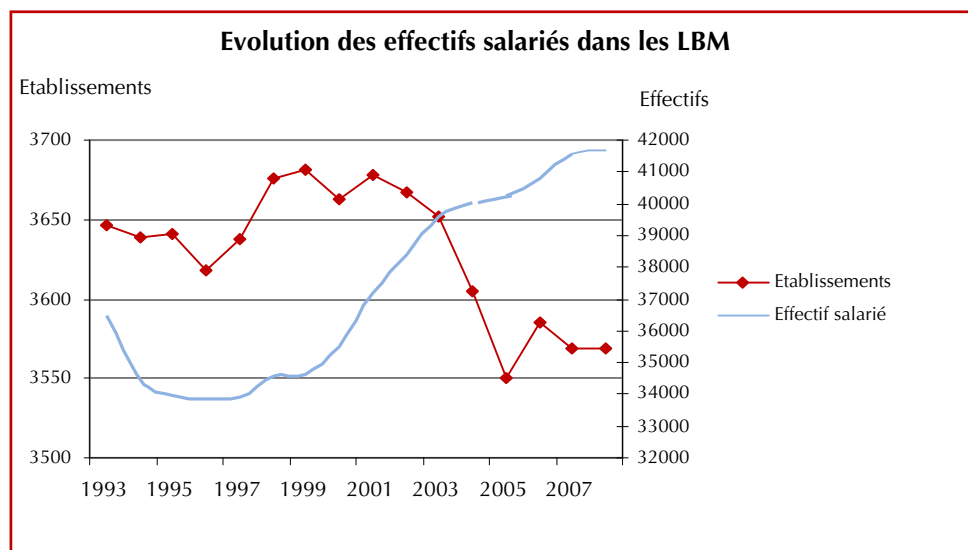
La comparaison des données INSEE 2009 avec celles du rapport de branche 2004 (Chiffres INSEE 2003) met en évidence une croissance constante des effectifs et une baisse du nombre d'entreprises. Cette évolution, liée aux regroupements des entreprises nettement perceptibles à partir de 2001, se traduit par une augmentation significative du nombre de salariés (41%) dans les LBM de plus de 50 salariés, au détriment de ceux de moins de 20 salariés (-22%).



Source : INSEE

Les fusions, qui se traduisent par une baisse du nombre d'entreprises et une augmentation du nombre de salariés à partir de 2001, vont sans doute se poursuivre, voire s'accélérer car elles sont devenues incontournables en raison :

- des tailles critiques nécessaires à l'achat d'équipements pour faire face à la demande évolutive et croissante des médecins prescripteurs d'analyses ;
- des contraintes légales liées à l'ordonnance du 13 janvier 2010, relative à la biologie médicale ;
- la nécessité d'une plus grande stabilité financière.



Source Unédic 2008

II- Les salariés des laboratoires de biologie médicale

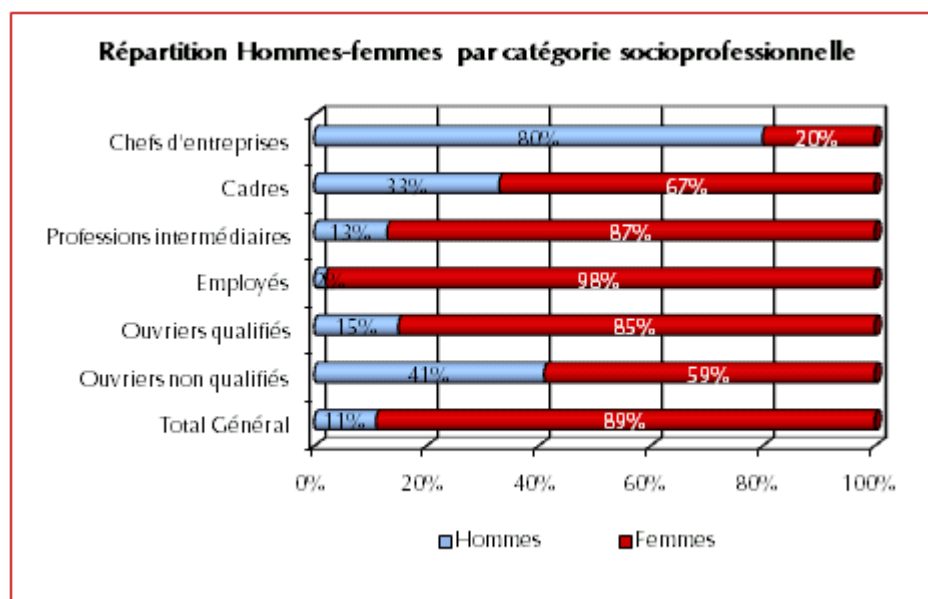
Une branche fortement féminisée

La branche des LBM emploie 41 521 salariés dont 89 % de femmes. Présentes dans toutes les catégories professionnelles, elles sont nettement surreprésentées dans la catégorie « employés » et sous représentées dans celles des chefs d'entreprise et des ouvriers non qualifiés.

Les données du rapport de branche identifient 20% de femmes à un poste de chef d'entreprise. Par contre, le ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi³ répertorie 39.4 % de femmes entrepreneur individuel libéral dans les LBM.

La forte féminisation de la branche professionnelle impacte toutes les catégories professionnelles à des degrés variables. Néanmoins, les femmes occupent plus souvent un poste d'encadrement ou intermédiaire qu'au niveau national où elles ne sont que 37.6 % et 49,7 % à occuper ces emplois⁴, contre 87% et 67% dans la branche.

A contrario, 63% des hommes sont techniciens, 15% ouvriers, 14% cadres, mais minoritairement employés.



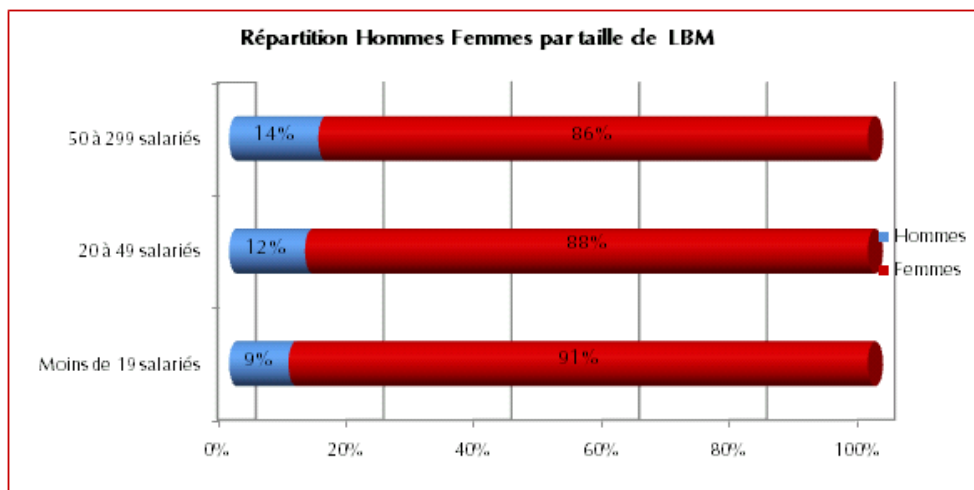
Source : INSEE 2008

Le taux d'hommes augmente avec la taille du laboratoire. Inférieur à 9% dans les entreprises de moins de 20 salariés, il culmine à plus de 14% dans celles de plus de 50 salariés.

Cette variation résulte des embauches plus importantes de chauffeurs-livreurs d'une part et de la diversification du profil des cadres d'autre part. Les cadres médecins et biologistes sont majoritairement des femmes et les autres cadres des hommes, ces derniers travaillent principalement dans les entreprises de + de 50 salariés.

³ Chiffres clés des activités libérales 2008. Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi. DGCIS-04/2009.

⁴ INSEE enquêtes emploi en continu 2007 et 2008.



Source : INSEE 2008

Une répartition des emplois déséquilibrée

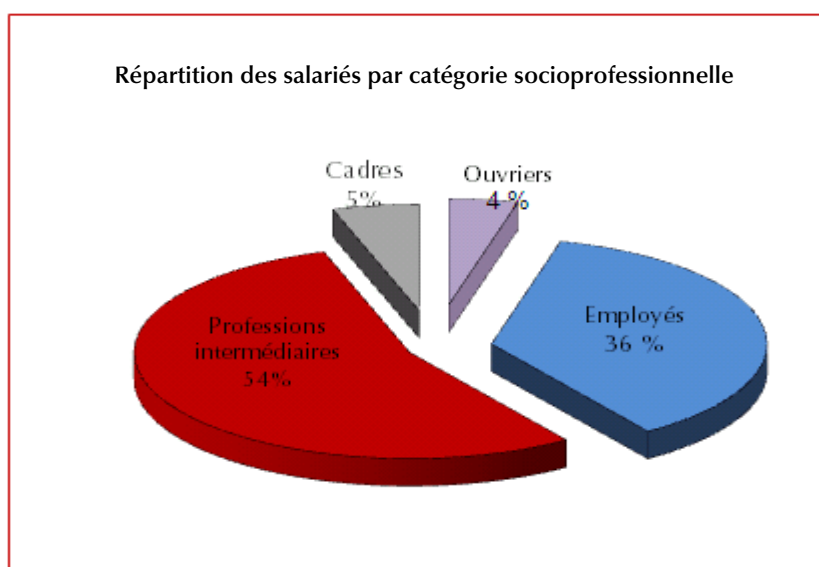
Toutes les catégories socioprofessionnelles (CSP) de salariées sont présentes dans les entreprises de la branche, mais inégalement réparties.

- Les professions intermédiaires, qui constituent la catégorie majoritaire, regroupent principalement les techniciens de laboratoire.
- La catégorie « employé » rassemble le personnel administratif et les secrétaires.

90 % des emplois entrent dans l'une de ces deux catégories.

- Les cadres sont majoritairement des médecins ou des biologistes, professionnels incontournables pour les LBM.
- La catégorie « ouvrier⁵ » rassemble les chauffeurs-livreurs et le personnel d'entretien.

Ces deux catégories sont largement minoritaires.

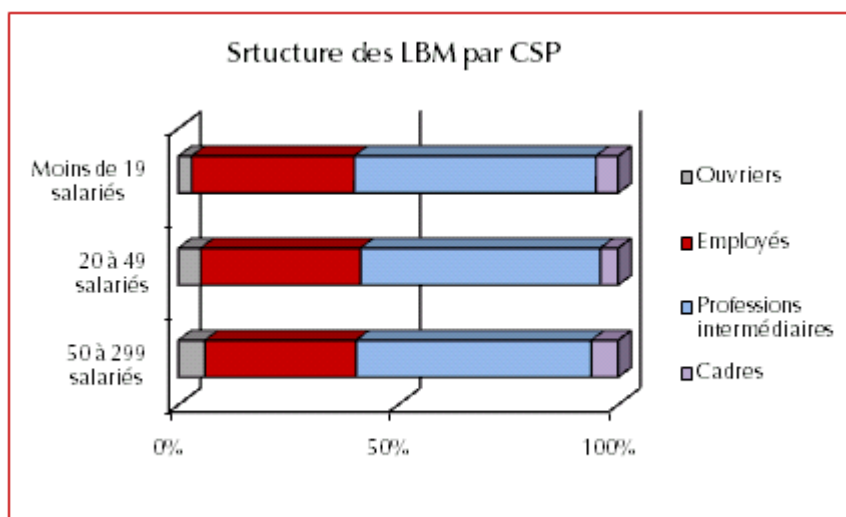


Source : INSEE 2008

⁵ Appellation INSEE pour cette catégorie de salariés

La taille des entreprises n'influe pas fortement sur la répartition des catégories d'emplois, à l'exception des ouvriers dont le taux double dans les entreprises de 50 salariés et plus. Cet accroissement est lié aux implantations multi-sites pour les prélèvements et à la centralisation des analyses. Cette organisation nécessite l'embauche de chauffeurs-livreurs pour acheminer d'un lieu à l'autre les prélèvements et les résultats d'analyses.

Le taux d'encadrement n'évolue pas avec la taille de l'entreprise. Cette stabilité s'explique en partie par le profil des salariés concernés. Il s'agit majoritairement de médecins ou de biologistes qui relèvent de professions réglementées dont le nombre sur le marché du travail est limité en raison du numerus clausus. La difficulté de recrutement de ces professionnels pourrait s'ajouter aux autres raisons qui favorisent les fusions. Par contre, la taille de l'entreprise influe sur le profil recherché. L'encadrement des petites entreprises se résume à un cadre biologiste dont la présence est obligatoire. Dans les grandes entreprises, il est complété par des cadres chargés de la logistique ou des ressources humaines, tout en restant dans un même taux d'encadrement.



Source : INSEE 2008

III- Les seniors dans les entreprises de la branche

Une pyramide des âges plutôt équilibrée

Toutes les générations sont représentées sur la pyramide des âges des salariés mais de manière inégale en fonction des catégories socioprofessionnelles. L'âge moyen est plus élevé pour le personnel d'entretien et les cadres (45 ans pour ces deux catégories).

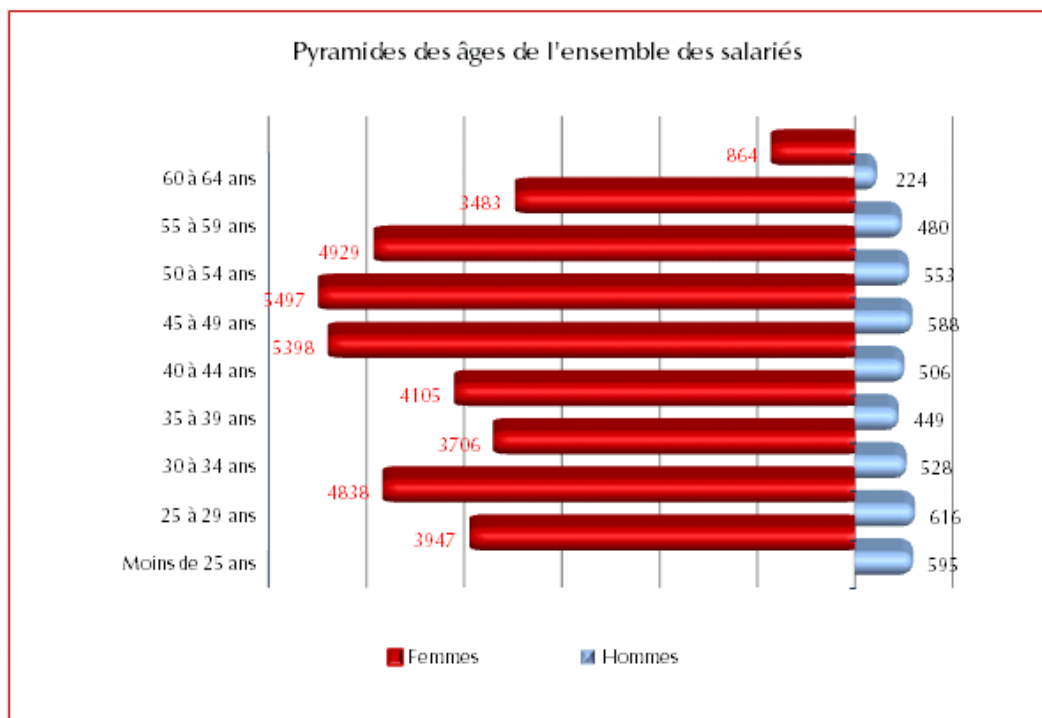
Le nombre de salariés de plus de 55 ans progresse fortement. Il passe de 7% à 13% en cinq ans. L'évolution de la pyramide des âges laisserait supposer, à effectifs constants, qu'ils occuperont 20 % des emplois dans 5 ans.

42% des salariés de la branche ont plus de 45 ans. Ils sont directement concernés par la gestion de leur seconde partie de carrière.

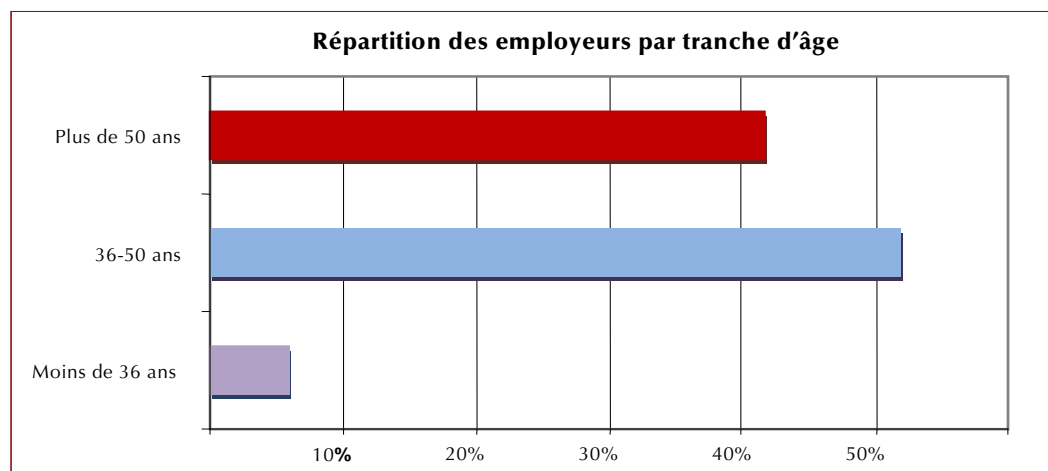
La tranche des plus de 50 ans regroupe 27% des salariés. Leur proportion est un peu plus importante qu'au niveau national où ils représentent 25.7 % de l'ensemble des salariés⁶.

La taille des entreprises ne modifie pas leur structure en terme d'âge. Les données INSEE, qui sont exhaustives, indiquent entre 12,5% et 13,5% de salariés de plus de 55 ans dans les LBM, quelle qu'en soit la taille.

Le décalage entre la pyramide des âges des salariés et des employeurs, ces derniers étant plus âgés, posera sans doute à court terme la question de la reprise des entreprises. La difficulté à trouver un repreneur pour une entreprise pourrait être un facteur favorisant les regroupements afin de préserver l'activité.



Source : INSEE 2008



Source : UNAPL 2006

⁶ INSEE Enquête emploi en continu 2008 - janvier 2010

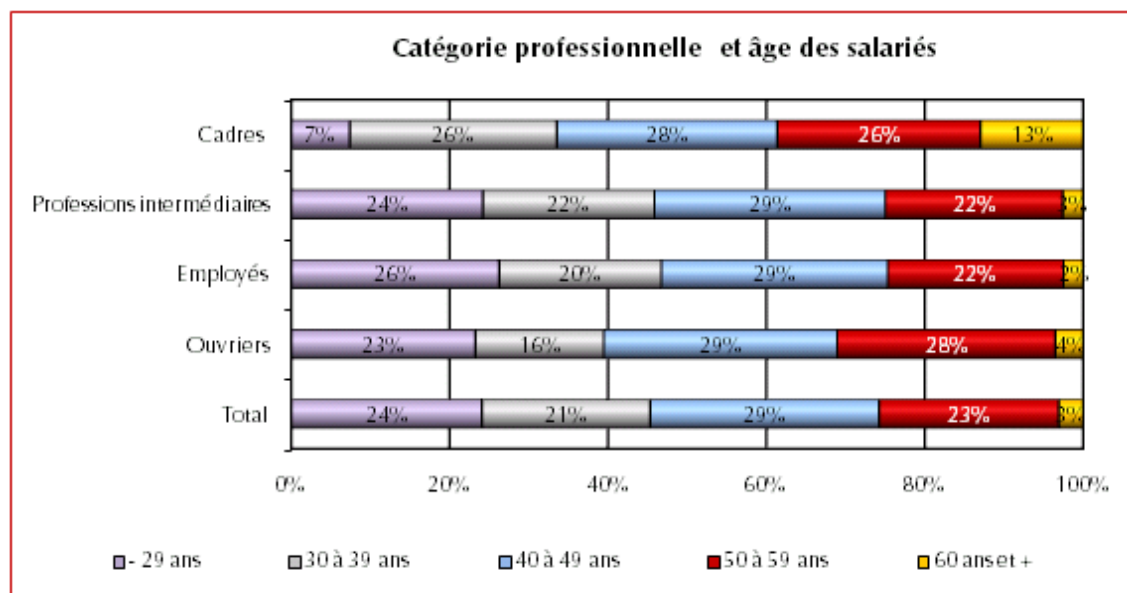
Des pyramides des âges différentes en fonction du statut du salarié

Les catégories « professions intermédiaires » et « employés » prédominent dans l'ensemble des tranches d'âge. Seule la catégorie « cadres » échappe à cette tendance car elle n'est pas ou peu représentée au niveau des plus jeunes pour atteindre 14 % chez les 60 / 64 ans. Cette particularité, qui se retrouve au niveau national, s'explique par la trajectoire de ces salariés. Ils ont pratiquement tous suivi un cursus de formation de niveau supérieur et sont arrivés plus tardivement sur le marché de l'emploi et par conséquent dans l'entreprise. Ils obtiendront la totalité de leurs droits plus tardivement que les autres catégories de salariés.

Les catégories « ouvriers non qualifiés » et « cadres », professions fréquemment masculines, sont majoritairement composées de salariés de plus de 45 ans et le nombre des plus de 65 ans est relativement important. Ces deux catégories peuvent souhaiter prolonger leur carrière au-delà de l'âge légal. Les premiers pour ne pas être confrontés à la rupture des liens sociaux ou compléter leurs annuités de retraite, les seconds plutôt en raison du faible montant de leur retraite.

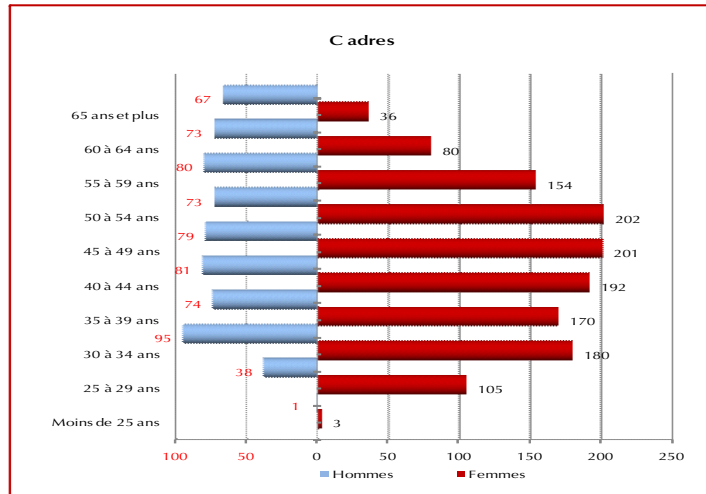
En fonction des salariés concernés, les demandes de prolongement de carrière n'ont pas les mêmes incidences pour les entreprises. Pour les cadres, le cumul emploi-retraite peut être une solution pour faire face à la pénurie de professionnels et convenir aux deux parties. Pour les ouvriers la nécessité de l'adaptation du poste de travail au regard des conditions de travail et de la pénibilité du métier peut être un frein pour certains employeurs.

Au regard de la pyramide des âges, 40 % des salariés pourraient être concernés par l'allongement de la vie active au-delà de 60 ans et la gestion de la deuxième partie de carrière après 45 ans.



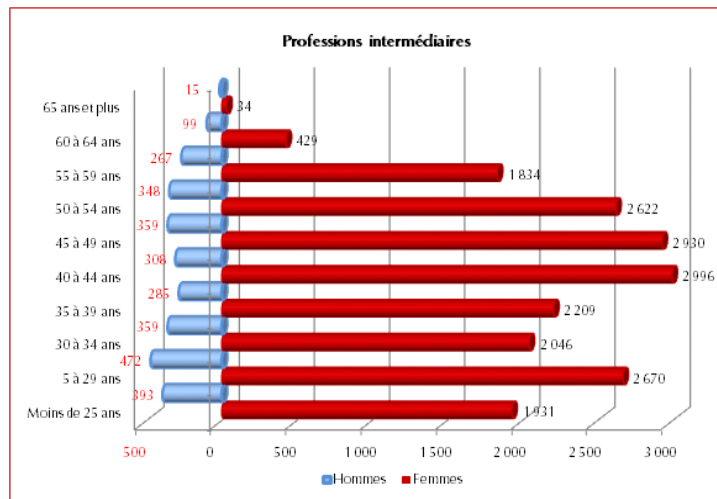
Source : INSEE 2008

Les pyramides des âges par famille de métiers



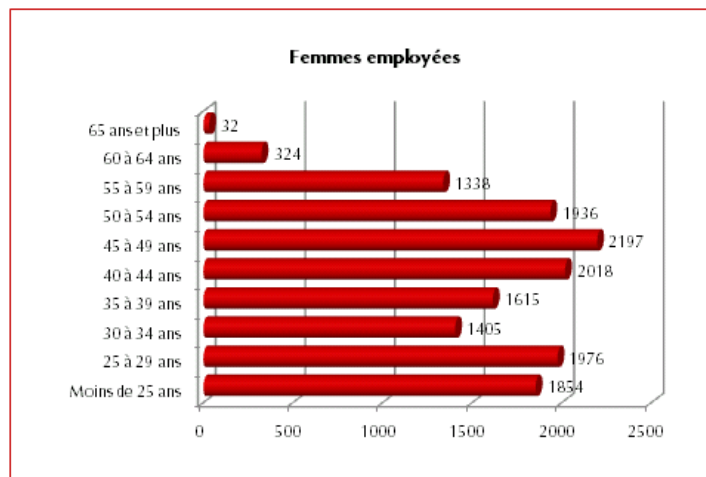
Source : INSEE 2008

La répartition des emplois entre les hommes et les femmes est plus équilibrée que pour les autres catégories socioprofessionnelles. La majorité des cadres sont âgés de plus de 45 ans et les plus de 65 ans sont particulièrement nombreux.



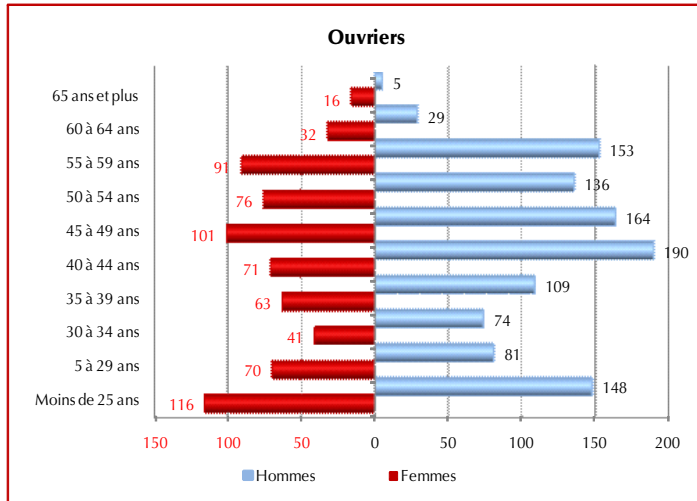
Source : INSEE 2008

Les professions intermédiaires, composées essentiellement de techniciens, regroupent 53% des salariés. 42% d'entre eux sont âgés de 40 à 55 ans. Leur nombre tend à baisser à partir de 50 ans.



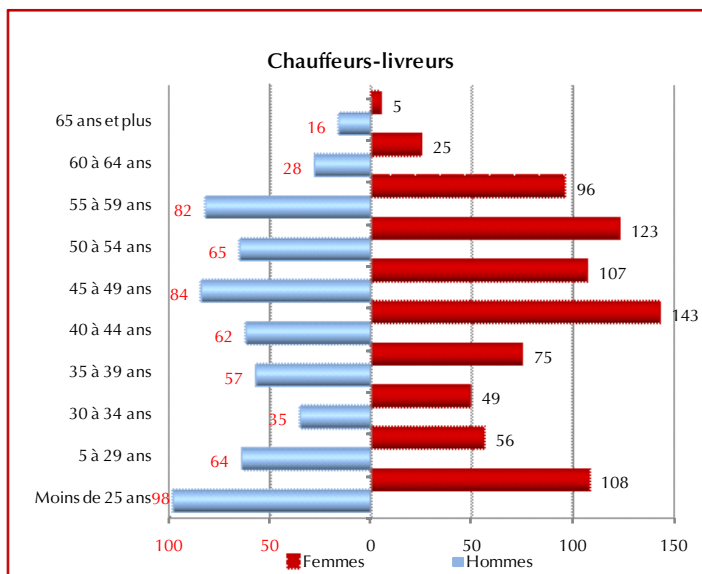
Source : INSEE 2008

La catégorie des employés regroupe surtout le personnel administratif et d'accueil. Sa très forte féminisation ne singularise pas la pyramide des âges : comme celle des techniciens, elle se caractérise par une forte concentration des effectifs entre 40 et 55 ans.



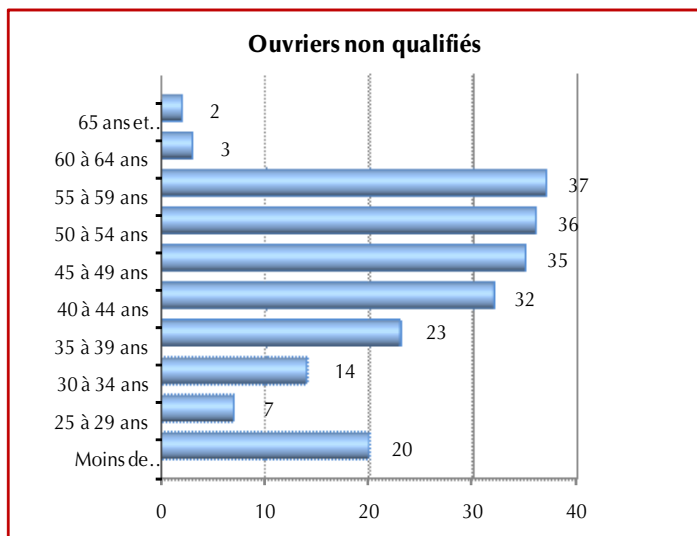
Source : INSEE 2008

La catégorie « ouvriers » inclut les « ouvriers qualifiés », chauffeur livreurs et magasiniers, et les « ouvriers non qualifiés », personnel d'entretien. La pyramide des âges est assez réduite en effectif. Les salariés âgés entre 25 et 40 ans sont peu nombreux. Il s'agit d'emplois que les salariés exercent jeunes ou dans lesquels ils restent longtemps.



Source : INSEE 2008

Les chauffeurs-livreurs représentent 1 379 salariés, soit 78 % des ouvriers. Les hommes y sont plus nombreux que dans les autres catégories socioprofessionnelles. Leur pyramide des âges est semblable à celle de l'ensemble des ouvriers avec une forte proportion de salariés de moins de 25 ans et de plus de 40 ans.

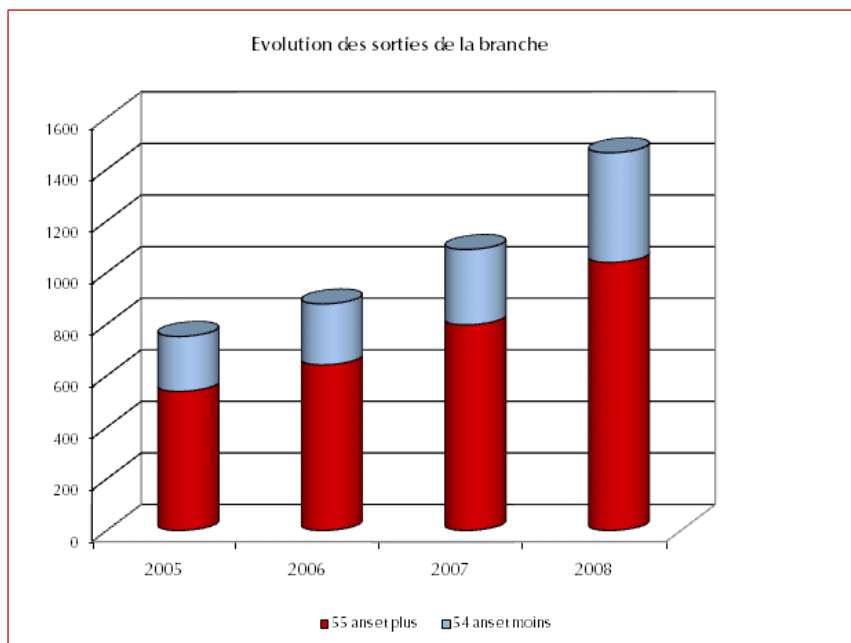


Source : INSEE 2008

Le faible nombre d'hommes « ouvriers non qualifiés » ne rend pas significative leur intégration sur la pyramide. Les femmes de cette catégorie, chargées de l'entretien, ont pour 71% d'entre elles plus de 40 ans, dont 52 % plus de 45 ans.

Les départs de la branche

La branche professionnelle n'enregistre pas encore de départs massifs. Cela devrait intervenir à moyen terme, car depuis 4 ans le nombre de sorties de la branche progresse au rythme de plus de 20% par an. Cette augmentation résulte pour partie de l'accroissement régulier depuis 2000 des effectifs salariés de la branche.



Traitement Geste Données Mornay 2009

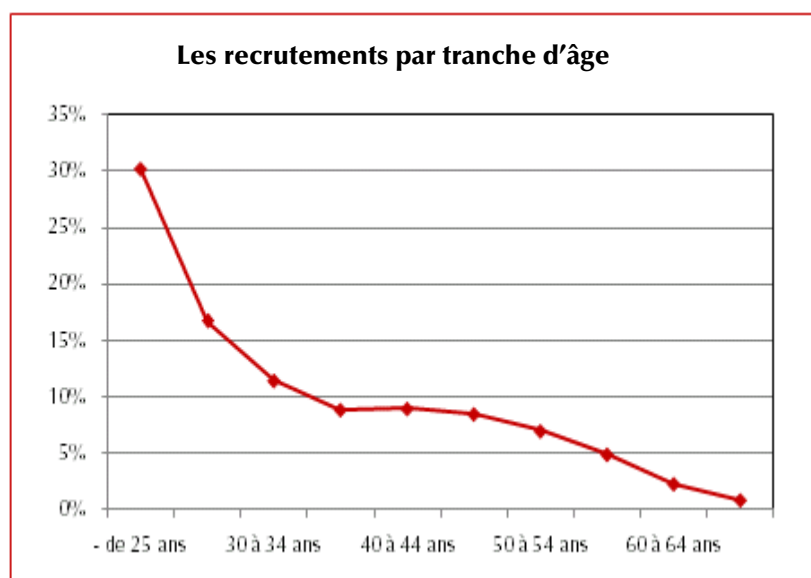
IV- Le recrutement des salariés

Sur la période 2007-2009, les entreprises de la branche ont procédé à 8 641 nouvelles embauches, soit 21 % des effectifs. Les recrutements concernent toutes les catégories professionnelles. Ils correspondent à des créations d'emplois (2 000 salariés sur cette période) et à des remplacements de départs.

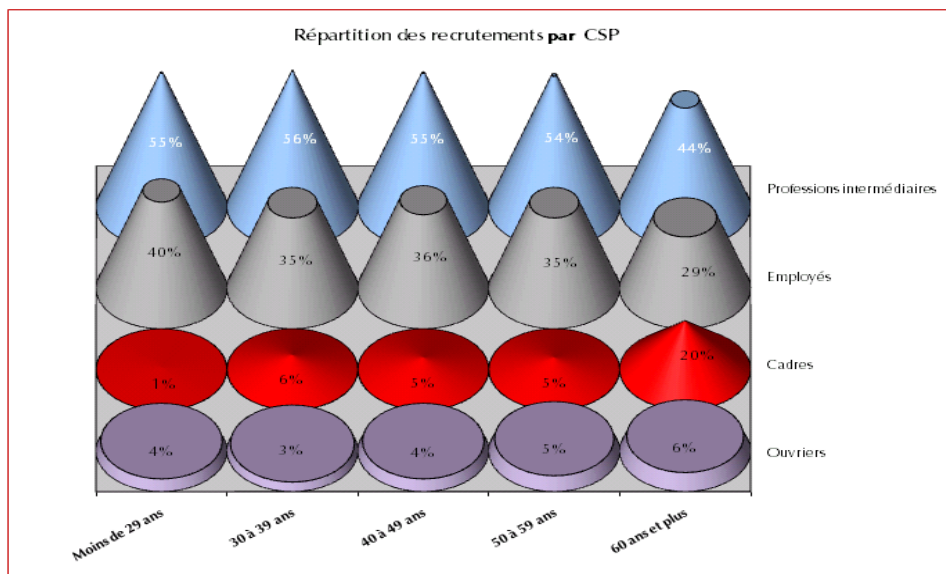
Répartition des nouvelles embauches par statut entre 2007 et 2009

	Nouvelles Embauches		Répartition par catégorie socioprofessionnelle
Chefs d'entreprise	13	0,2 %	5 %
Cadres	540	6,2 %	
Professions intermédiaires	4 193	49 %	54 %
Employés	3 360	39 %	36 %
Ouvriers non qualifiés	62	0,7 %	5 %
Ouvriers qualifiés	473	5,5 %	
Total général	8 641	100%	100%

Données INSEE 2009 à partir des DADS 2007



Source : INSEE 2009



Source : INSEE

Le taux de recrutement par tranches d'âge fléchit avec le vieillissement des salariés : 58% des embauches concernent les moins de 34 ans et 15 % les plus de 50 ans. Par contre, celui des ouvriers suit une tendance inverse et augmente régulièrement avec l'âge, passant de 3% chez les 30-39 ans à 6% pour les plus de 60 ans. De même, les embauches de cadre de plus de 60 ans sont particulièrement importantes. Finalement, les recrutements suivent la répartition actuelle de la population salariée, de sorte qu'elle se renouvelle de manière quasi identique au niveau des différentes catégories socio professionnelles.

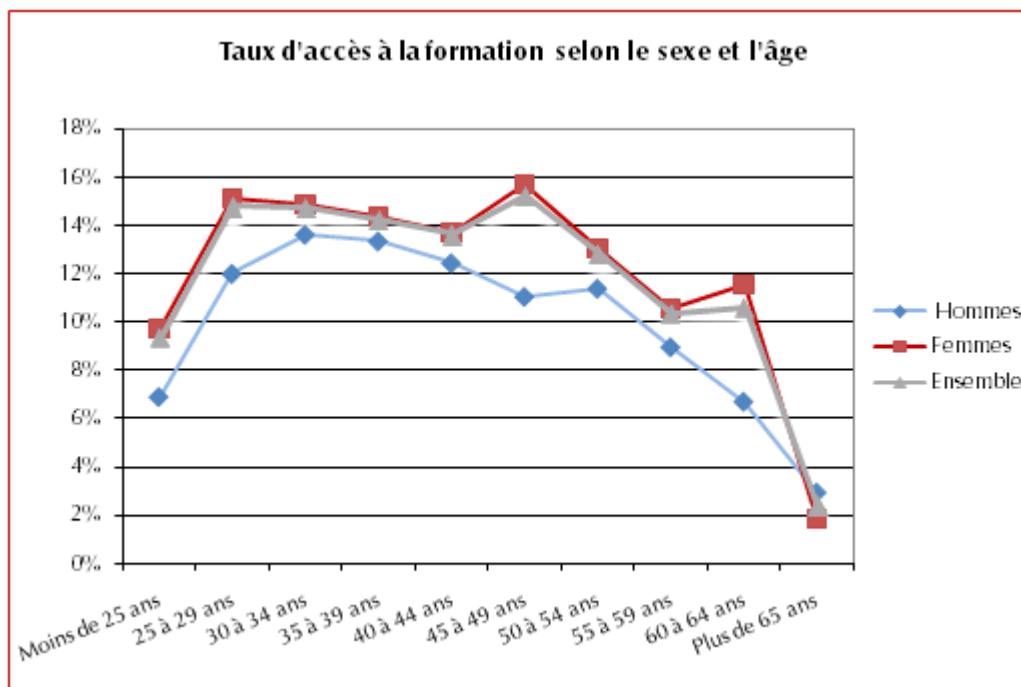
V- La formation professionnelle continue

L'analyse des données de la formation continue des salariés permet de disposer d'éléments concernant les axes de la loi « Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ». Les analyses sont réalisées à partir des fichiers de l'OPCA PL. Elles donnent des tendances mais ne sont pas exhaustives, puisque les LBM de plus de 10 salariés peuvent choisir pour leur plan de formation entre 3 options de gestion : en interne, par l'OPCA PL, ou par un OPCA interprofessionnel. En 2009, près de 70% des LABM de plus de 10 salariés ont choisi de confier la gestion de leur plan de formation à l'OPCA PL.

Les quadras sont les principaux bénéficiaires de la formation continue

En 2008, le taux d'accès à la formation progresse de 10% à 15% pour les salariés âgés entre 25 et 35 ans, se stabilise entre 14% et 16% pour ceux de 35 à 45 ans et régresse rapidement pour les plus de 50 ans. Ce phénomène, récurrent dans de nombreuses branches, exprime généralement pour les salariés une certaine lassitude par rapport à la formation continue et à l'absence de retombées au niveau salarial et professionnel, et pour les employeurs une absence d'identification des besoins de compétences des salariés expérimentés.

Or, il s'agit majoritairement de salariés pour lesquels la formation initiale est lointaine. La formation continue pourrait être un moyen de préserver et de développer leur expertise et de les mobiliser à nouveau.



Source : INSEE 2008 et OPCA PL 2008

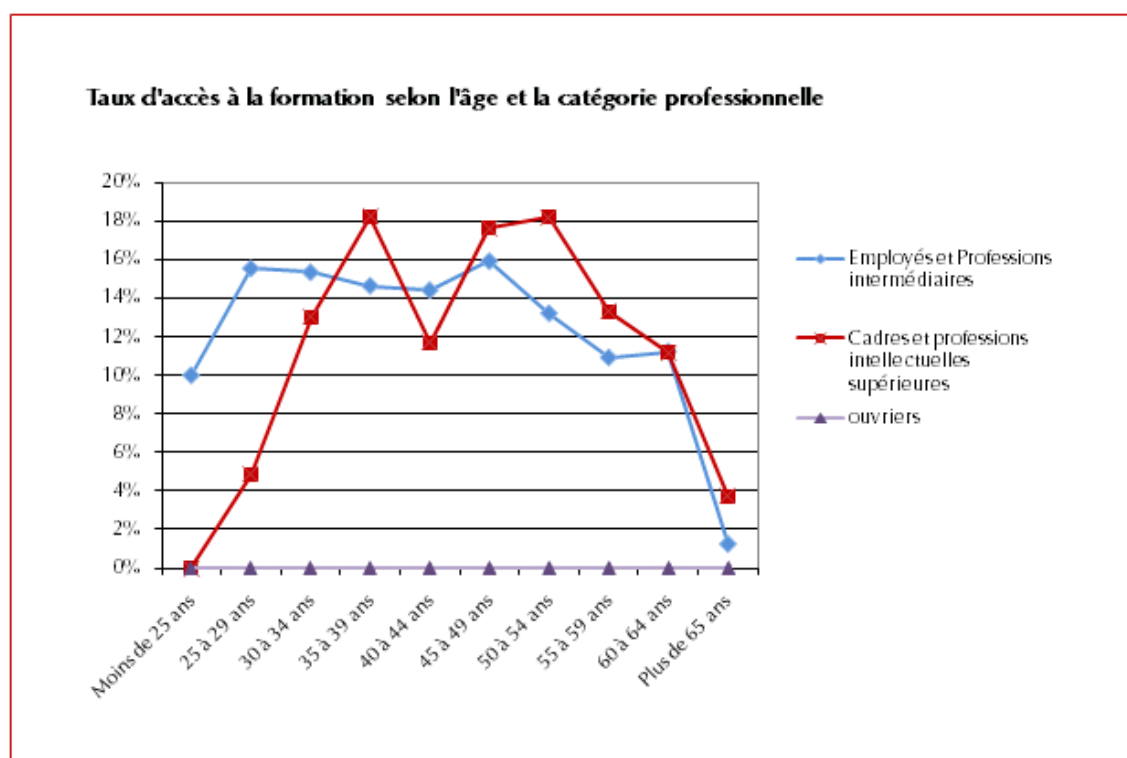
Les ouvriers n'accèdent pratiquement jamais à la formation continue

Le taux d'accès à la formation varie avec l'âge. Il est relativement stable pour les employés et les professions intermédiaires entre 29 et 49 ans, avant d'amorcer une chute qui se poursuit jusqu'au terme de la carrière professionnelle.

Les cadres partent en formation de manière plus « localisée », entre 35 et 39 ans et entre 45 et 55 ans et plus fréquemment après 55 ans que les autres salariés.

Quel que soit leur âge, les ouvriers ne bénéficient pas de la formation continue. Leurs emplois peu qualifiés et moins évolutifs que ceux des autres salariés est sans doute la raison qui n'incite pas les employeurs à les inscrire dans le plan de formation de l'entreprise.

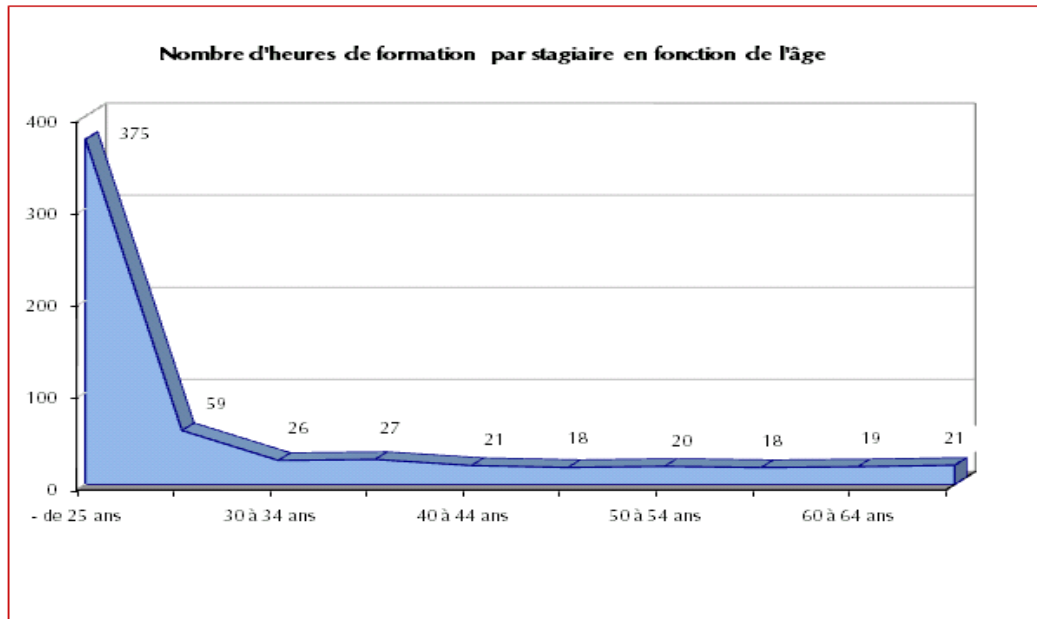
Au vu des taux de départ, il semble exister une représentation partagée dans la branche sur l'inutilité de partir en formation après un certain âge. D'autres modalités non formalisées d'adaptation et de développement des compétences peuvent être développées au sein des entreprises mais ne sont pas identifiables au travers des données statistiques usuelles.



Source: étude GESTE sur données OPCA PL 2008

Le nombre d'heures de formation diminue avec l'avancée en âge des salariés

L'accès à la formation par stagiaire et par salarié suit la même tendance. Les jeunes de moins de 25 ans accèdent moins à la formation, mais bénéficient de formations plus longues notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation. Entre 25 et 30 ans, le nombre de contrats de professionnalisation diminue fortement au profit de stages d'actualisation des compétences. Après 30 ans, les stagiaires bénéficient uniquement de stages d'actualisation ou d'adaptation des compétences d'une durée moyenne de 3 jours.

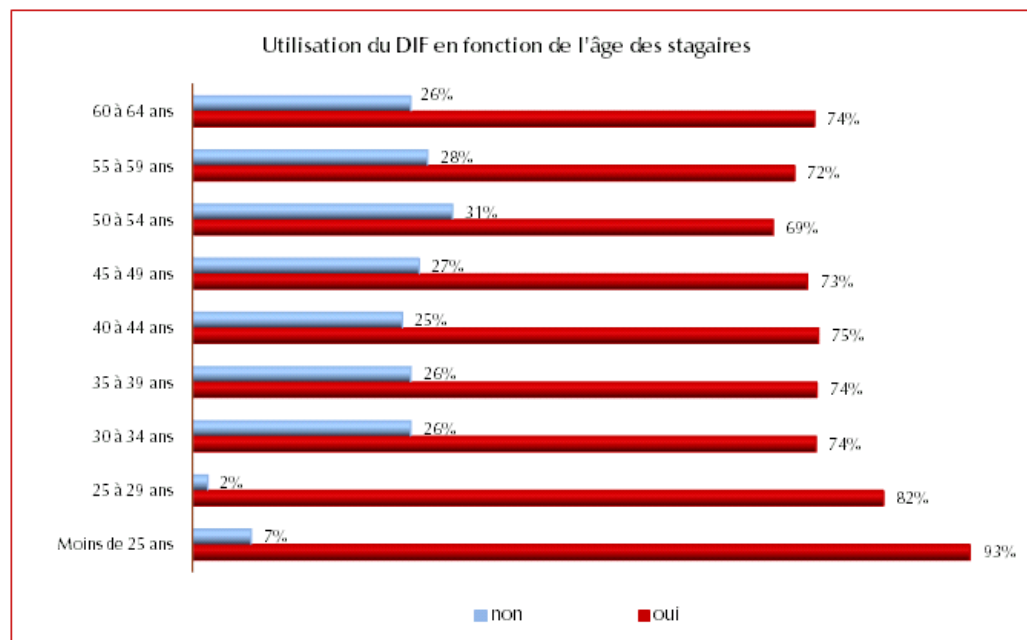


Source : OPCA PL

L'utilisation du DIF est en forte progression

24% des stagiaires ont mobilisé leur droit individuel à la formation (DIF) en 2008. Ce taux est supérieur à celui de l'ensemble des professions libérales adhérentes à l'OPCA PL (20% en 2008). 2008 se caractérise par une consommation des droits acquis au titre du DIF en forte croissance, tant au niveau des LBM que des autres professions libérales (+56%).

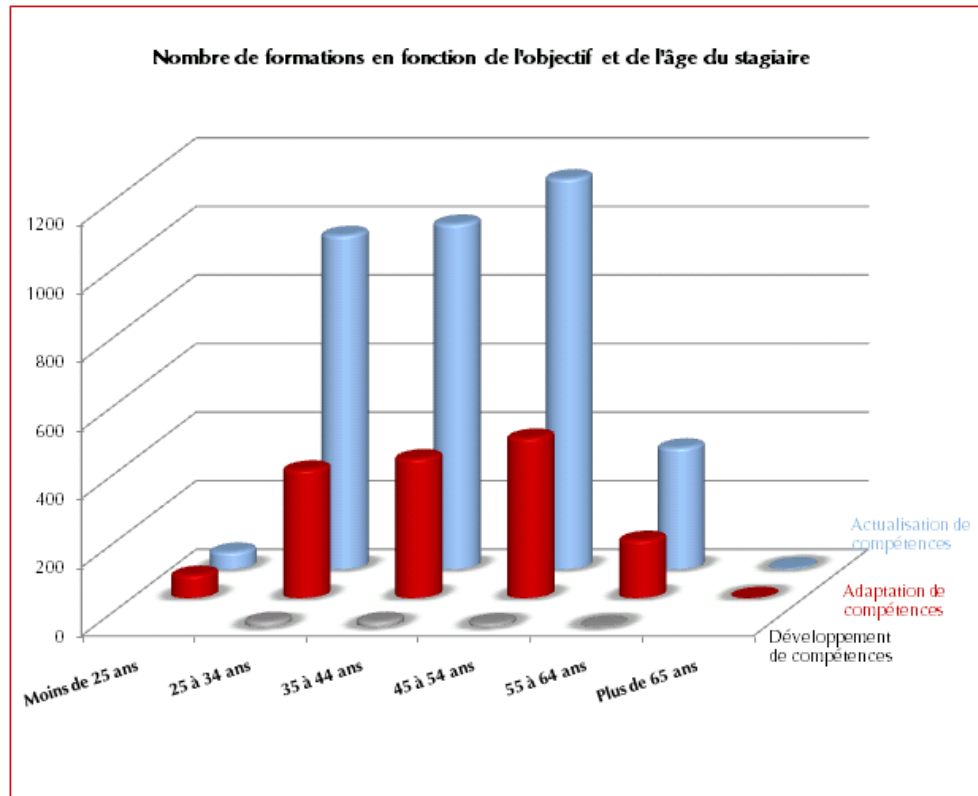
Les salariés de plus de 30 ans sont les principaux utilisateurs du DIF, avant cet âge ils bénéficient principalement de contrats de professionnalisation.



Source : OPCA PL

Une répartition inégale entre les trois objectifs assignés au plan de formation

Toutes les tranches d'âge sont représentées sur les 3 objectifs du plan de formation. L'actualisation des compétences est le principal objectif poursuivi par les employeurs lorsqu'ils inscrivent leurs salariés en formation, sans distinction d'âge. Cette répartition peut être également le reflet de la difficulté des employeurs à positionner les formations sur l'un ou l'autre des objectifs.



Source : OPCA PL

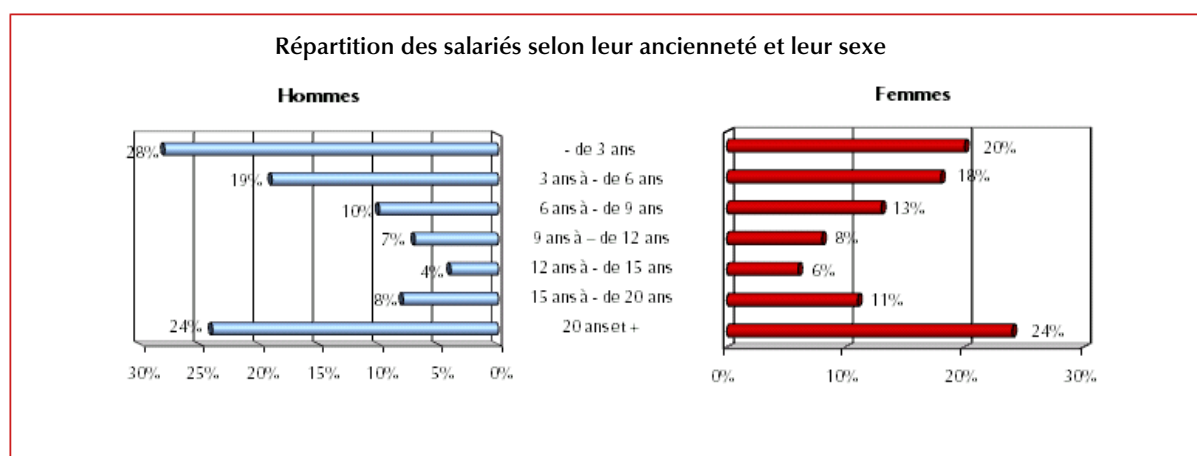
VI- La mobilité des salariés

L'analyse des données sur l'ancienneté des salariés permet de disposer d'éléments concernant l'axe de la loi « Anticipation et évolution des carrières professionnelles ».

Une ancienneté moyenne de 11 ans dans l'entreprise

Un quart des salariés a une ancienneté supérieure à 20 ans. Ces salariés, comme ceux arrivés avant 2001, ont été témoins de la reconfiguration de la branche au travers des fusions d'entreprises et de la transformation des métiers. Ceci les a conduits à développer leurs capacités d'adaptation pour faire face aux réorganisations et aux évolutions techniques qui en ont découlé. La raréfaction de certains postes (« techniciens A ») et l'apparition de nouveaux (informaticiens, qualitatifs) en font partie.

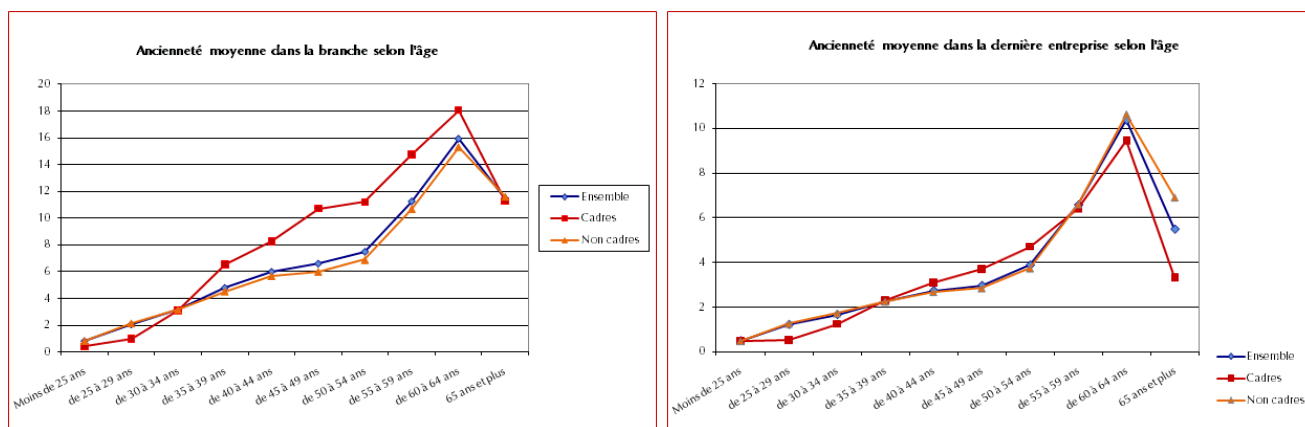
Les pyramides des âges des hommes et des femmes ont une forme identique et une répartition similaire des salariés sur les différentes tranches d'ancienneté. Les deux pyramides accusent une baisse du nombre de salariés à partir de moins de 20 ans d'ancienneté à moins de 12, pour ensuite engager une remontée. Ce creux correspond à la période -1993-1998- qui est marquée par une baisse importante des effectifs salariés de la branche (près de 3000 salariés de moins en cinq ans) et du nombre d'entreprises,. La tendance au niveau des effectifs salariés commence à s'inverser en 1998 et engage une ascension continue.



Source : rapport de branche 2007

A l'exception notable des 65 ans et plus, l'ancienneté moyenne dans la branche et en entreprise croît avec l'âge.

Les cadres ont une ancienneté moyenne supérieure aux non cadres à âge égal. Cette ancienneté, plus importante dans la branche que dans l'entreprise, laisse penser qu'ils changent d'entreprise mais ne quittent pas la branche.



Sources: Traitement GESTE sur données Groupe Mornay 2009

La notion d'ancienneté « moyenne » agrège des salariés de moins de 3 ans d'ancienneté et de plus de 20 ans. Dans les faits, ils sont minoritaires à rester autour de la durée moyenne de 11 ans.

Les directeurs adjoints, les infirmiers et les qualitatifs ont une ancienneté inférieure à 10 ans. Une partie de ces salariés occupe des métiers nouveaux, ce qui explique une ancienneté moyenne inférieure aux autres professionnels. Seuls les «techniciens A» ont une ancienneté moyenne supérieure à 12 ans. Ces salariés ont pour particularité d'occuper un emploi qui a disparu, ceci rend pratiquement impossible leur mobilité.

Ancienneté moyenne des salariés dans l'entreprise, selon le poste et le sexe

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

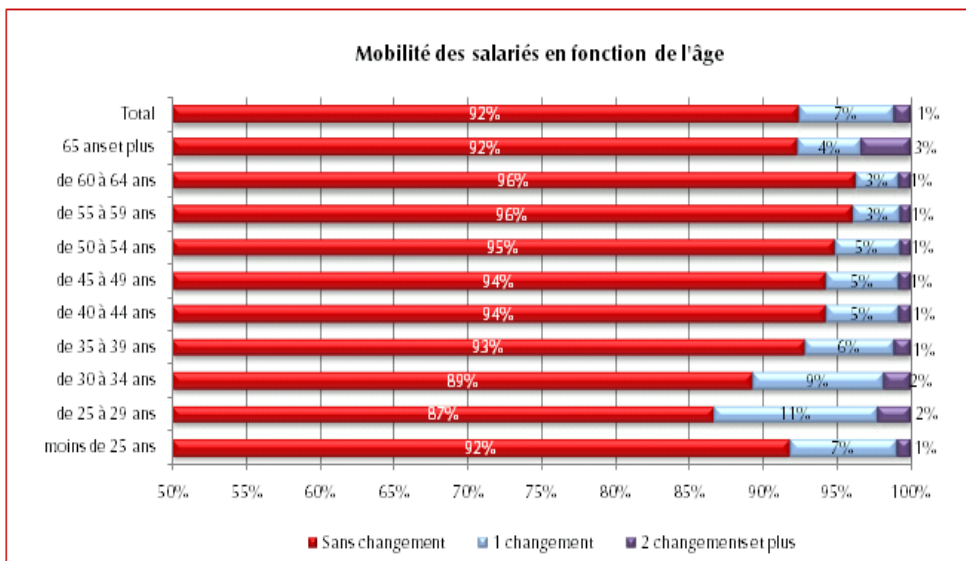
Source : rapport de branche 2007

La stabilité géographique est la tendance dominante

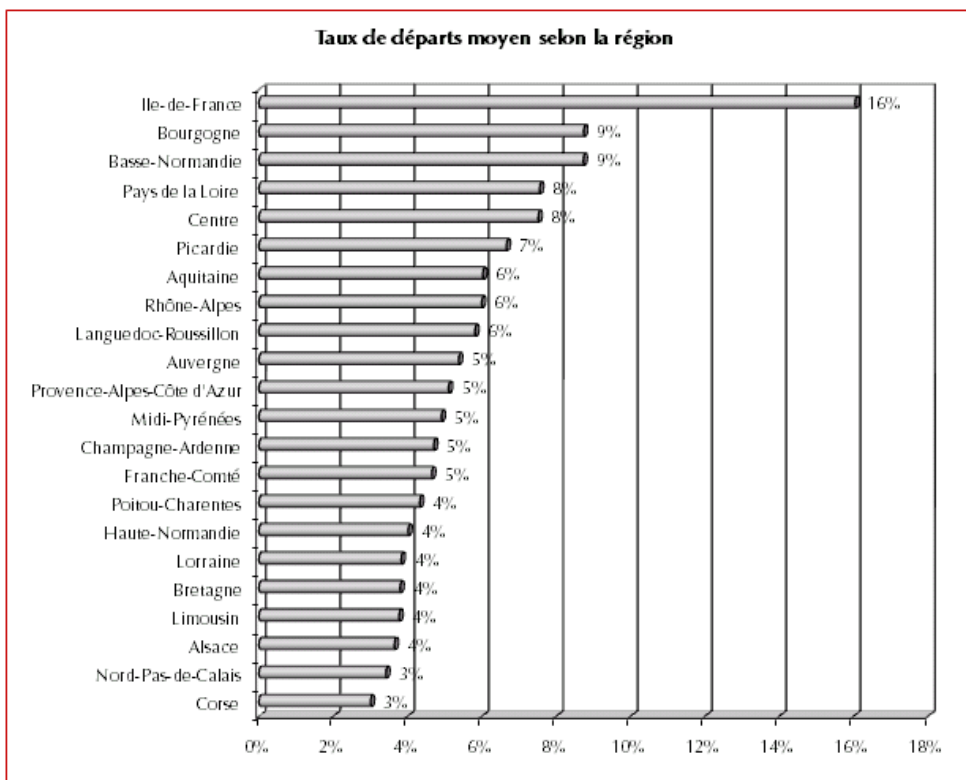
La mobilité géographique des salariés est relativement faible et tend à diminuer avec l'âge, sauf pour les plus de 65 ans qui changent un peu plus fréquemment de région. Les salariés de cet âge semblent avoir des profils atypiques (ancienneté plus faible, plus de mouvements géographiques).

Les changements d'entreprise sont stimulés par la situation de l'emploi du secteur professionnel et la densité des laboratoires dans les territoires. L'Ile-de-France, région où le nombre de laboratoires et de salariés est sans commune mesure avec les autres puisqu'elle emploie près de 15% des salariés, connaît le turn-over interne à la branche le plus important.

Par opposition avec la Corse où les salariés sont relativement stables, mais elle comptabilise moins de 1% des emplois.



Sources : Mornay 2009



Source : Mornay 2009

VII- La durée du temps de travail des salariés

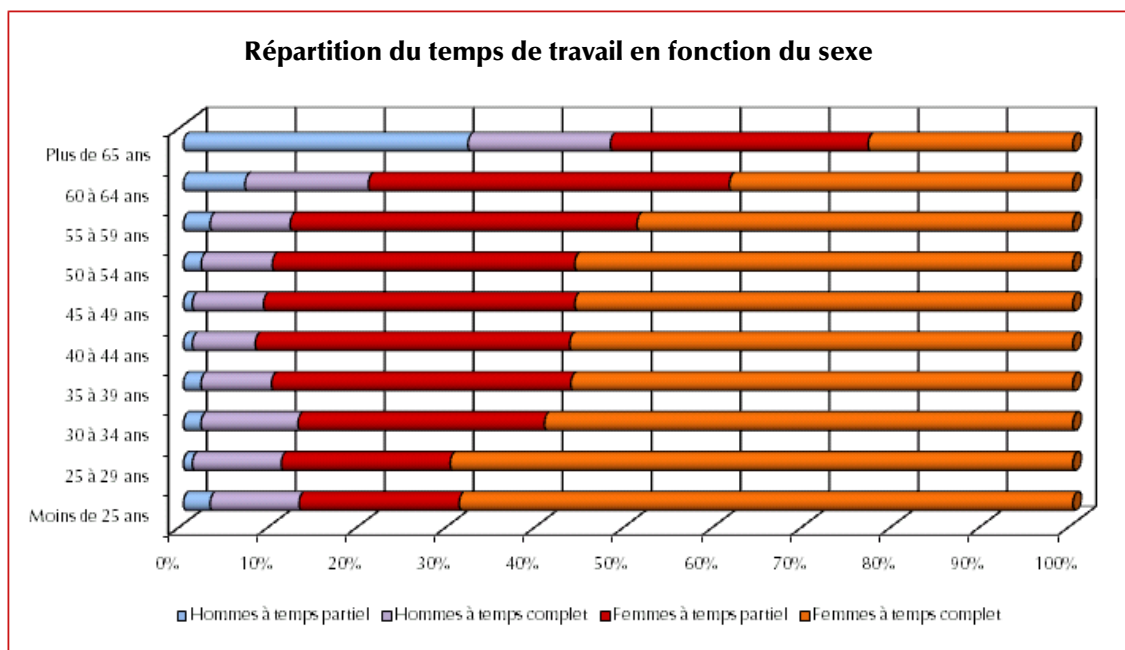
L'analyse des données sur la durée du temps de travail des salariés permet de disposer d'éléments concernant l'axe de la loi « Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite ».

Un tiers des salariés à temps partiel

Le taux de salariés à temps partiel dans la branche est nettement supérieur à celui de l'ensemble des entreprises au niveau national (32 % contre 19 %), mais il reste inférieur à celui des entreprises libérales (38%). Le taux d'emplois à temps partiel augmente généralement avec le taux de féminisation et constitue une particularité des entreprises à dominante féminine.

Il progresse également avec l'âge. Il double entre 25 ans et 59 ans, en passant de 21 % à 42 %, et triple presque pour les plus de 65 ans avec 61 % ; à cet âge le taux de salariés à temps partiel devient majoritaire pour les hommes comme pour les femmes. Le même phénomène se constate au niveau national où la durée du temps de travail accuse une nette baisse chez les salariés de plus de 60 ans, 66% d'entre eux sont à temps partiel.

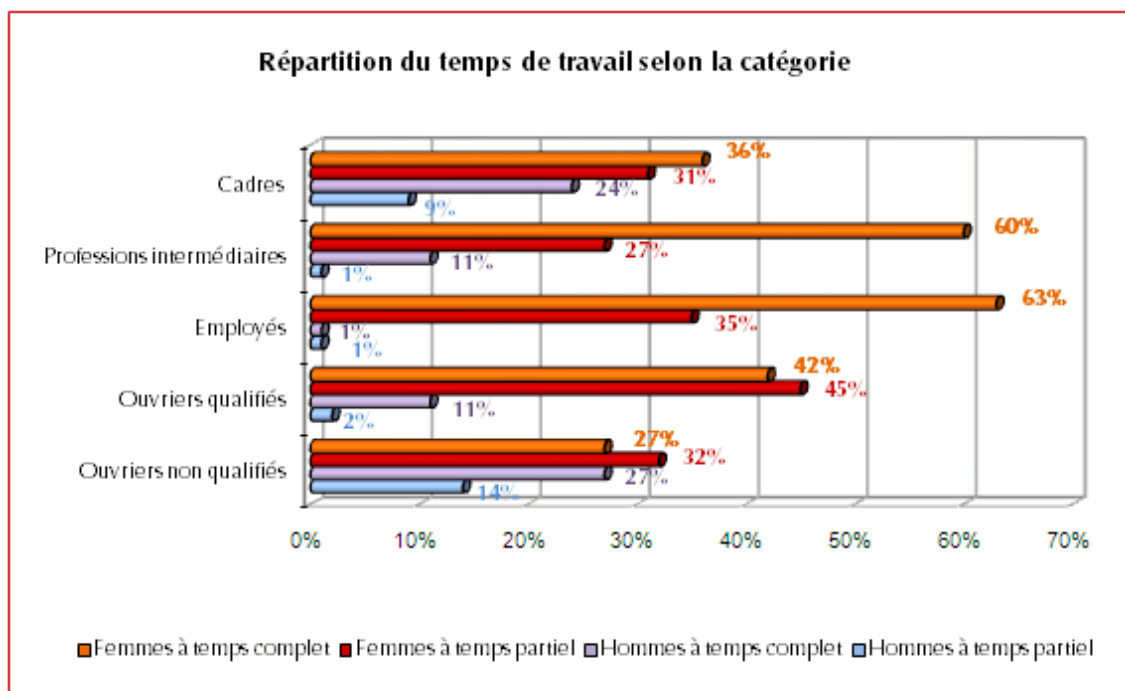
Pour les tranches 60-64 ans et plus de 65 ans, la proportion de salariés à temps partiel (respectivement 47% et 61%) laisse à penser qu'il existe une pratique de cumul emploi-retraite ou d'aménagement des fins de carrière.



Source : INSEE 2008

Une part importante des personnels d'entretien est à temps partiel. La proportion de cadres hommes à temps partiel est également relativement importante (9%). Pour certains métiers, le temps de travail est déterminé au regard des contraintes techniques, par exemple le prélèvement sanguin doit avoir lieu le matin uniquement pour permettre un traitement en journée, d'où un nombre élevé de salariés à temps partiel.

L'interrogation qui se pose au regard du temps partiel est de savoir s'il est subi ou choisi. Certains salariés privilégient un emploi à temps partiel pour concilier leur vie privée et professionnelle et certains bénéficient d'un aménagement leur permettant de cotiser pour une retraite à taux plein tout en exerçant à temps partiel, alors que d'autres n'ont pas d'alternative.



Source : INSEE 2008

L'âge légal de la retraite donne le signal du départ

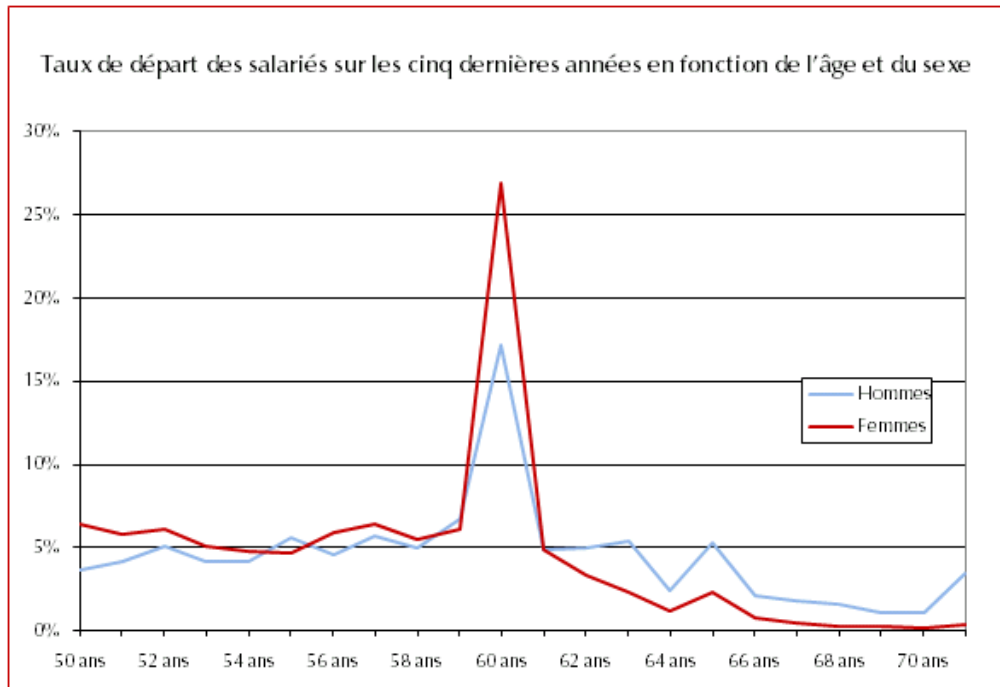
Entre 2003 et 2005 le poids des départs en retraite est resté stable, celui des démissions a diminué alors que les licenciements se sont multipliés.

Malgré l'absence de données sur l'âge des départs à la retraite, la plupart des départs des salariés de plus de 55 ans sont vraisemblablement liés à cette raison.

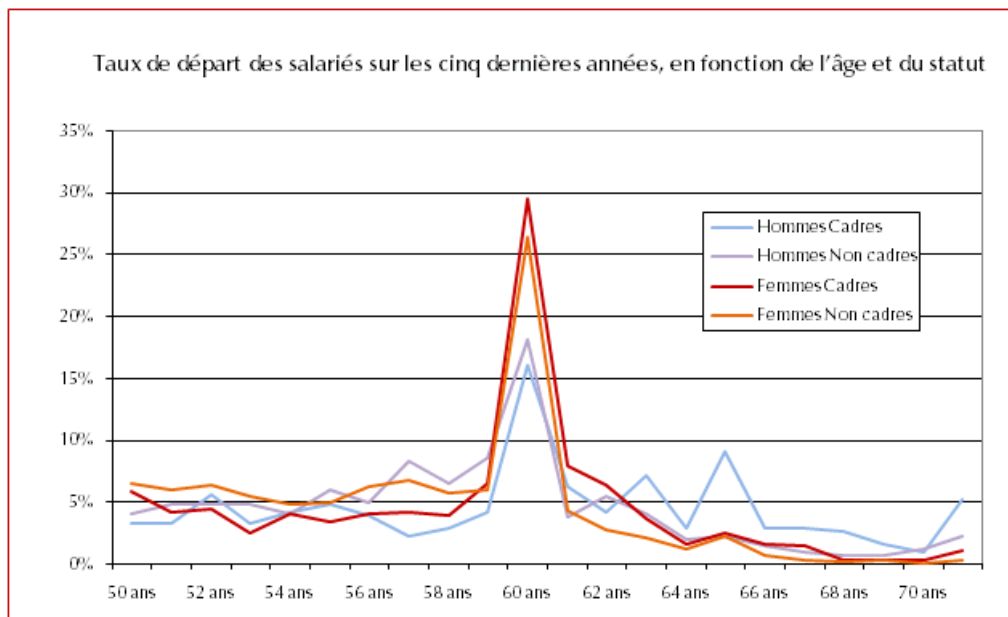
	Fin de CDD	Démission	Retraite	Licenciement	Licenciement économique	Fin de période d'essai	Autre
2005	47%	25%	6%	10%	5%	2%	5%
2006	44%	38%	6%	5%	1%	2%	4%

Source : rapport de branche 2007

Avant 60 ans, les départs par âge sont relativement stables. Qu'il s'agisse des cadres ou des non cadres, l'essentiel des départs en retraite a lieu à 60 ans. Ils diminuent ensuite entre 60 et 65 ans avant d'atteindre un second pic à 65 ans qui concerne les hommes cadres ou les femmes employées. Après 65 ans, les départs sont marginaux et ne concernent pour ainsi dire que les cadres.



Source : Mornay 2009



Source : Mornay 2009

