

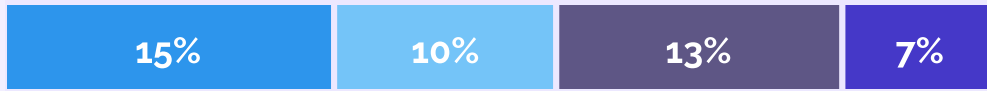


Etude sur l'emploi des seniors au sein des branches du Commerce Agricole MS4

Infographie de l'étude

Négoce et industrie des produits du sol (IDCC 1077)

45% de salariés ont plus de 45 ans



● 45-49 ans ● 50-54 ans ● 55-59 ans ● 60 ans et plus

13% des 50 ans et plus travaillent à temps partiel

4% des 50 ans et plus occupent un CDD

Contre **9%** de l'ensemble des salariés de la branche

Contre **5%** de l'ensemble des salariés de la branche

Un salaire net moyen plus élevé

3120€



50 ans et plus

2740€



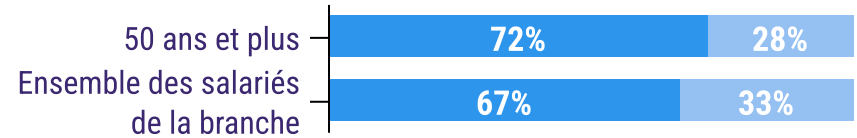
Ensemble des salariés de la branche

Mais de fortes inégalités femmes/hommes

A temps de travail égal, les femmes de 50 ans et plus gagnent en moyenne **22% de moins** que leurs homologues masculins

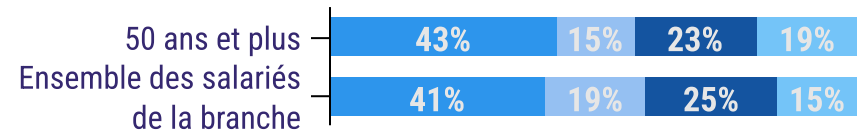
(contre 16% dans l'ensemble de la branche)

Répartition femmes/hommes



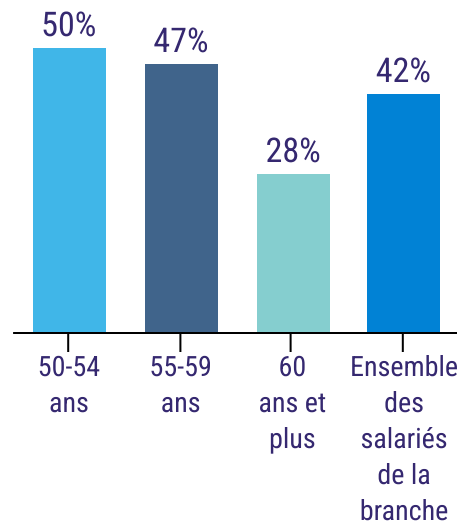
● Hommes ● Femmes

Répartition des effectifs salariés par CSP

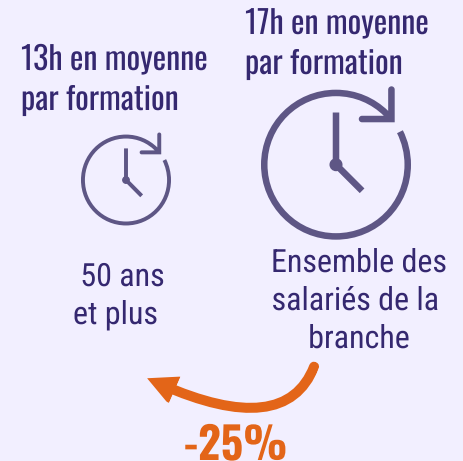


● Ouvriers ● Employés ● Professions intermédiaires ● Cadres

Un taux d'accès à la formation plus faible

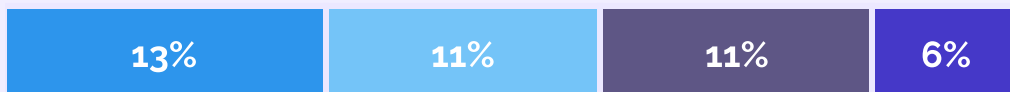


Et des formations d'une durée plus courte



Exportation et expédition de fruits et légumes (IDCC 1405)

41% de salariés ont plus de 45 ans



● 45-49 ans ● 50-54 ans ● 55-59 ans ● 60 ans et plus

13% des 50 ans et plus travaillent à temps partiel

13% des 50 ans et plus occupent un CDD

Contre **8%** de l'ensemble des salariés de la branche

Contre **16%** de l'ensemble des salariés de la branche

Un salaire net moyen plus élevé

2530€



50 ans et plus

2270€



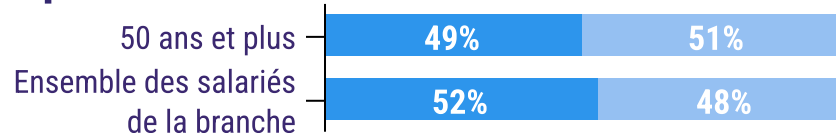
Ensemble des salariés de la branche

Mais de fortes inégalités femmes/hommes

A temps de travail égal, les femmes de 50 ans et plus gagnent en moyenne **27% de moins** que leurs homologues masculins

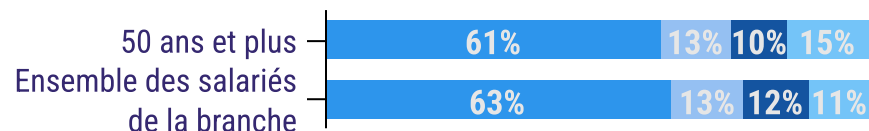
(contre 15% dans l'ensemble de la branche)

Répartition femmes/hommes



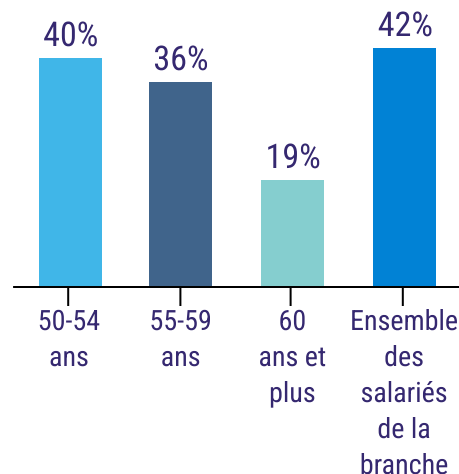
● Hommes ● Femmes

Répartition des effectifs salariés par CSP

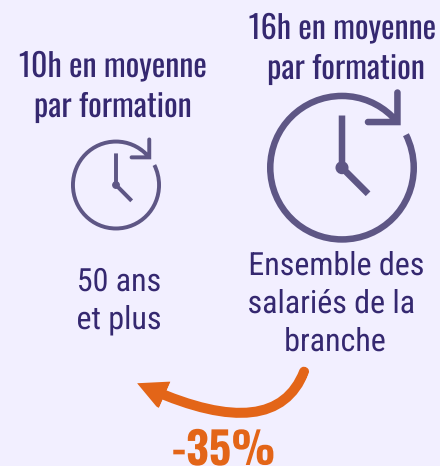


● Ouvriers ● Employés ● Professions intermédiaires ● Cadres

Un taux d'accès à la formation plus faible



Et des formations d'une durée plus courte

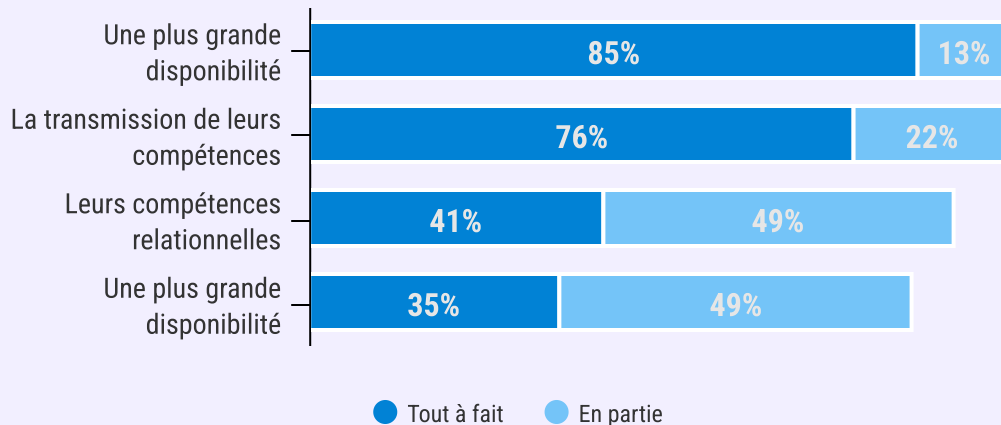


Les pratiques d'emploi des seniors dans les branches du commerce agricole

La situation des seniors au sein des entreprises

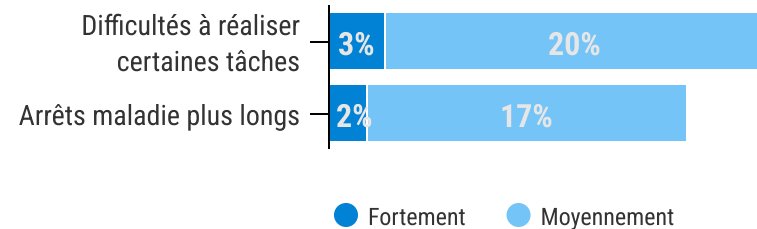
Une représentation positive des seniors par les employeurs

Quels sont les atouts des salariés seniors ?



Dans de moindres proportions, d'autres problématiques spécifiques aux seniors

Dans votre structure, êtes vous confronté aux problématiques suivantes ?



L'usure physique est le principal frein au bon déroulement de la fin de carrière pour les emplois de premier niveau de qualification. Pour les cadres et commerciaux, il s'agit de **l'essoufflement professionnel** (perte de sens ...)



Même s'ils semblent **moins enclins à suivre une formation** et à évoluer vers de nouvelles méthodes de travail



1 employeur sur 3 note une **plus faible** appétence pour la formation



4 employeurs sur 5 notent une **plus forte** réticence au changement

Mais peu de départs prématurés en retraite sont observés

9%

des employeurs sondés **relèvent des départs anticipés à la retraite** parmi leurs salariés

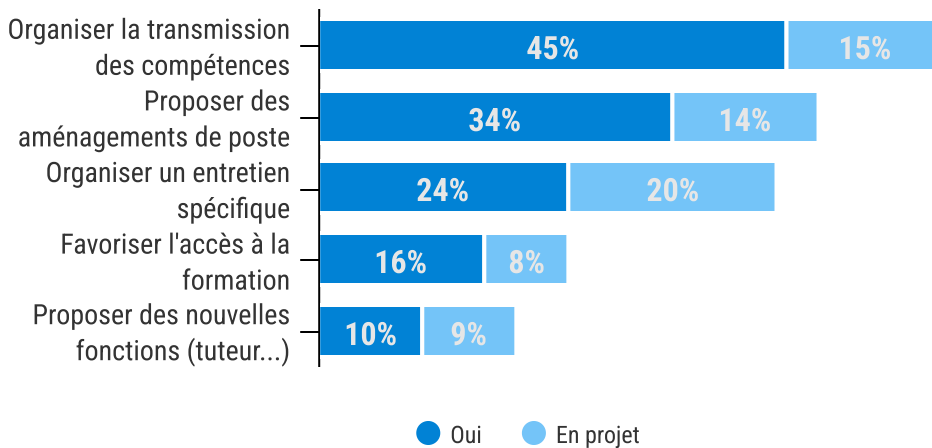
Les pratiques d'emploi des seniors dans les branches du commerce agricole

Une gestion de carrière qui devient stratégique

Des employeurs qui se disent **démunis pour accompagner la fin de carrière**

Seules **2%** entreprises sondées ont signé un accord sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors

Quelles actions sont mises en place pour la fin de carrière ?



La fréquence d'action **croît avec la taille de l'entreprise**



18% des entreprises de moins de 10 salariés



80% des entreprises de plus de 50 salariés

ont organisé la transmission des compétences des salariés seniors

Un accompagnement des seniors 'au cas par cas' qui se heurte à **plusieurs limites** :

- des solutions non résolues (ni employeur ni le salarié n'ont l'expertise suffisante pour exploiter tous les possibles)
- Un traitement complexe face à l'allongement des carrières et l'augmentation du nombre de seniors en poste

La majorité des entreprises souhaite de fait définir une **approche globale** :



Anticiper les départs



Accompagner les salariés



Aménager ou réorganiser le travail

Et inscrire cette approche dans un **écosystème plus large** : CARSAT, médecine du travail, ergonomes, formateurs, coach ...