



Branche des Institutions de retraite complémentaire et de prévoyance (IRC IP)

IDCC 1794

- La branche des Institutions de retraite complémentaire et de prévoyance (IRC IP) se caractérise par **une pyramide des âges relativement élevée** : **40 %** de ses salarié(e)s ont 50 ans et plus, contre 34 % des salarié(e)s de l'ensemble de la Cohésion sociale. Plus de la moitié des fins de contrats de salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la branche sont pour des départs en retraite. **La branche se caractérise en effet par des carrières longues** et souvent linéaires, expliquant la forte proportion de seniors et la part très élevée des départs en retraite.
- Les caractéristiques des contrats de travail confirment également la stabilité de l'emploi au sein de la branche : la quasi-totalité des salariés ont des contrats à durée indéterminée (98 % pour les salarié(e)s de 50 ans et plus). 68% des salarié(e)s de 50 ans et plus travaillent à temps plein (contre 42 % pour l'ensemble de la Cohésion sociale).

Chiffres-clés sur les salarié(e)s de 50 ans et plus

40 %

dont

des salarié(e)s de la branche ont **50 ans et +**, soit **11 503 salarié(e)s**.

34 % des salarié(e)s des branches de la Cohésion sociale ont 50 ans et plus



68 %
de femmes

76 % de femmes parmi les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale



68 %
à temps plein

42 % de temps plein parmi les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

98 %
de CDI



84 % de CDI parmi les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

566



départs en retraite
en 2024

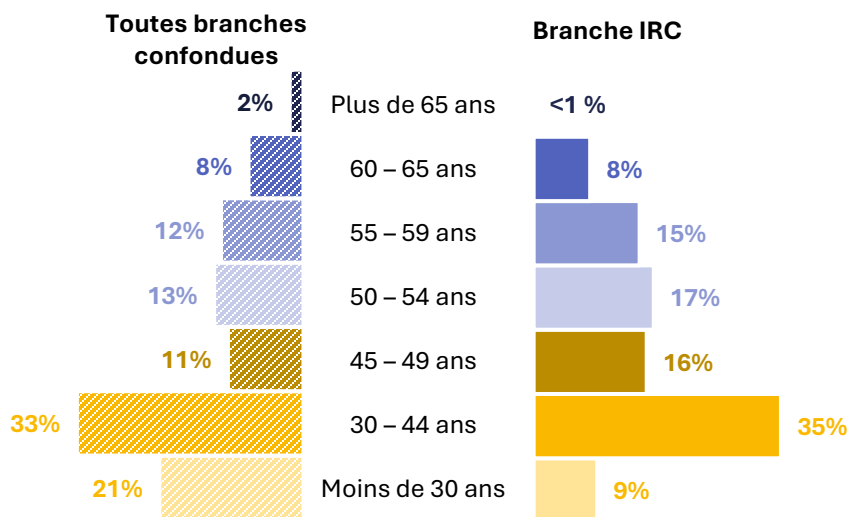
Les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la cohésion sociale



Socio-démographie des salarié(e)s de 50 ans et plus

40 % de 50 ans et plus au sein de la branche

Répartition des salarié(e)s par classe d'âge - DSN au 31.12.2024



Un âge de retraite moyen plus élevé chez les hommes

Âge moyen de départ à la retraite par sexe
DSN 2024



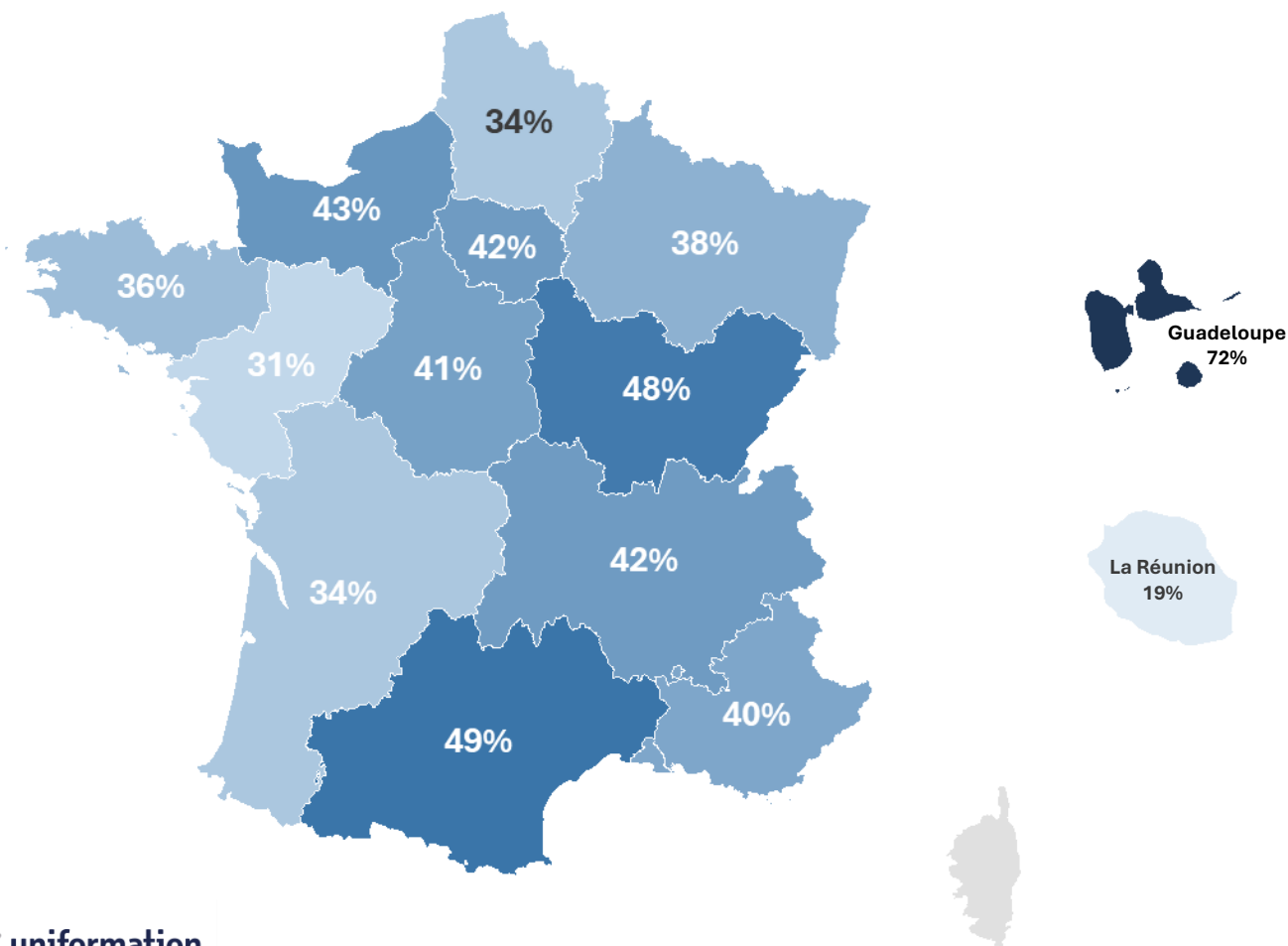
62 ans et 7 mois

62 ans et 8 mois



La part des salarié(e)s de 50 ans et plus est comprise entre 19 % et 72 % selon les régions

Répartition des salarié(e)s de 50 ans et plus par région - DSN au 31.12.2024



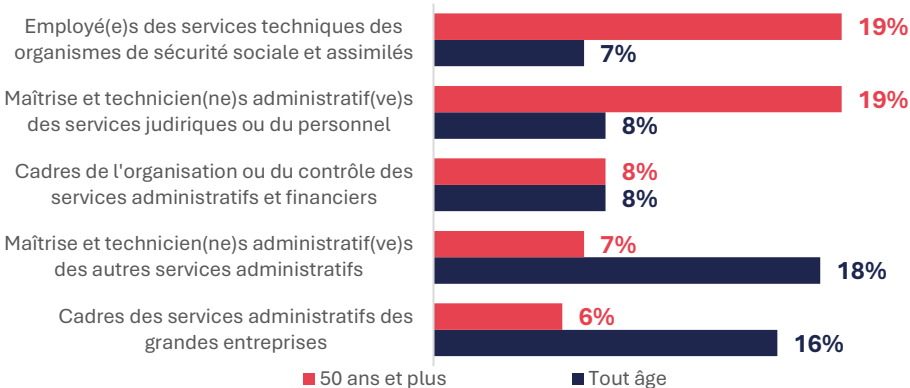
Les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la cohésion sociale



L'emploi des salarié(e)s de 50 ans et plus

19 % des salarié(e)s de 50 ans et plus sont des employé(e)s des services techniques des organismes de la sécurité sociale

Répartition des salarié(e)s de la branche par métiers exercés (top 5) et par classe d'âge – DSN au 31.12.2024



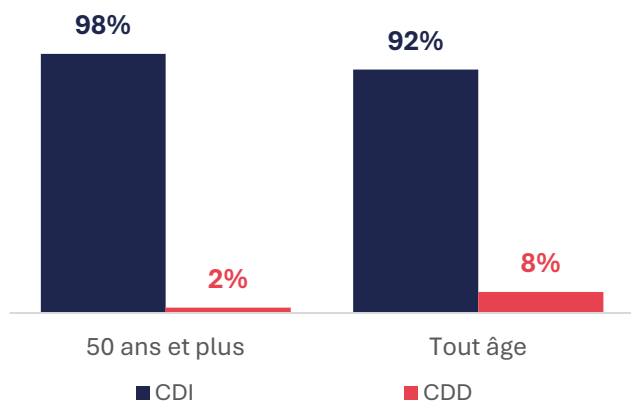
Métiers (nomenclature PCS) avec la plus grande part de salarié(e)s de 50 ans et plus

- 53 % Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises
- 52 % Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)
- 50 % Chef(fe)s de projets informatiques, responsables informatiques

Note : Parmi les métiers de la branche avec un effectif supérieur à 500 salarié(e)s

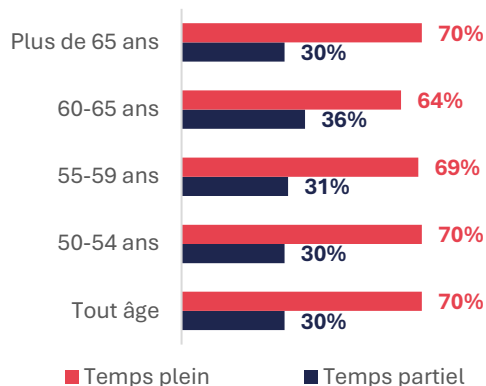
98 % de 50 ans et plus sont en CDI

Répartition des salarié(e)s par type de contrat et classe d'âge DSN au 31.12.2024



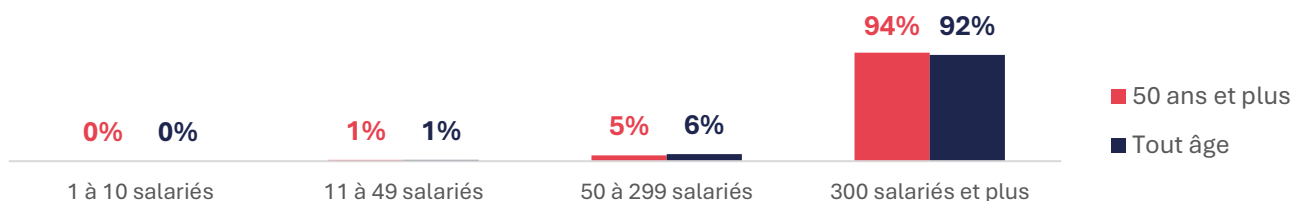
La part des salarié(e)s à temps partiel avance légèrement avec l'âge

Répartition des salarié(e)s par temps de travail et classe d'âge - DSN au 31.12.2024



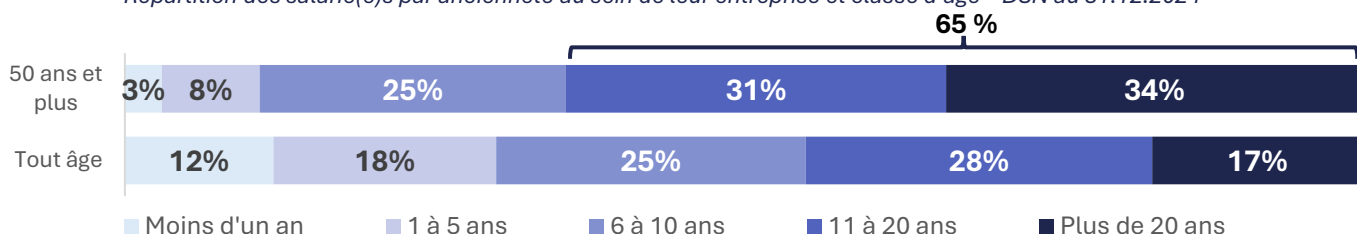
La grande majorité des 50 ans et plus travaillent dans des établissements de 300 salarié(e)s et plus

Répartition des salarié(e)s par taille d'entreprises et classe d'âge – DSN au 31.12.2024



65 % des 50 ans et plus ont plus de 10 ans d'ancienneté au sein de leur établissement

Répartition des salarié(e)s par ancienneté au sein de leur entreprise et classe d'âge – DSN au 31.12.2024





Les flux d'entrées et de sorties de salarié(e)s en 2024

11 %

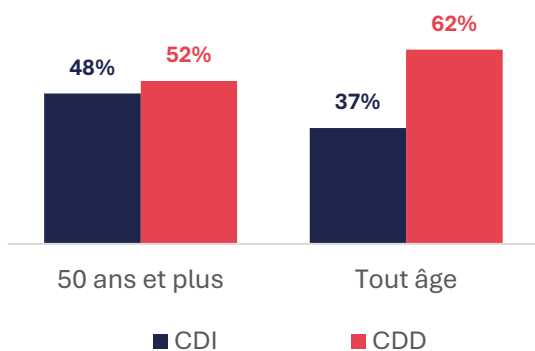
**des embauchés
ont 50 ans et +**

Part des salarié(e)s de 50 ans et plus parmi
l'ensemble des embauches réalisées en 2024
DSN 2024

→ 15 % au sein des branches de la Cohésion sociale

**52 % des nouveaux salarié(e)s de 50 ans
et plus sont en CDD**

Répartition des salarié(e)s nouvellement embauchés en
2024 par type de contrat et classe d'âge - DSN 2024



**Parmi les salarié(e)s ayant
quitté la branche dans l'année,**

26 %

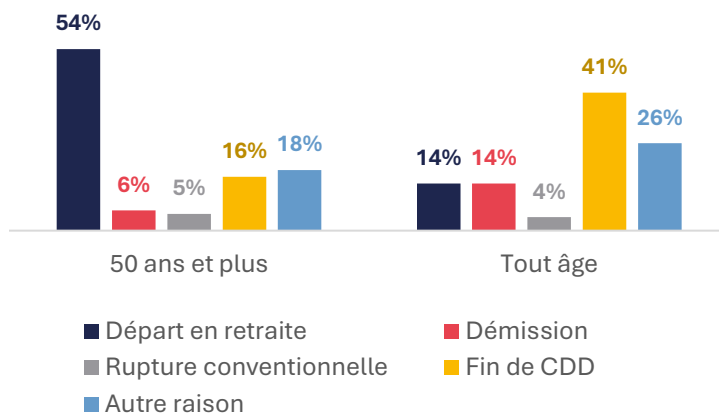
ont 50 ans et +

Part des salarié(e)s de 50 ans et plus parmi l'ensemble
des salarié(e)s ayant connu une fin de contrat en 2024
DSN 2024

→ 18 % au sein des branches de la Cohésion sociale

**54 % des fins de contrats des salarié(e)s de 50
ans et plus pour départ à la retraite au sein de
la branche**

Répartition des salarié(e)s ayant connu une fin de contrat en 2024
par motif de fin de contrat et classe d'âge - DSN 2024



**Les trois principaux métiers (nomenclature
PCS) où la part des 50 ans et plus est la
plus élevée parmi les recrutements**

Note : Parmi les métiers de la branche avec un flux d'entrants
d'au moins 100 salarié(e)s - DSN 2024



**Les trois principaux métiers (nomenclature PCS) où la part des 50 ans
et plus est la plus élevée parmi les départs**

Note : Parmi les métiers de la branche avec un flux de sortants
d'au moins 100 salarié(e)s - DSN 2024





Méthodologie

Portrait statistique produit par Uniformation en 2026 dans le cadre d'une étude transversale sur « Les trajectoires professionnelles des salariés de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale », avec le concours des cabinets Actéhis, Opal et Thomas Legrand Consultants.

L'étude d'Uniformation vise à quantifier les réalités de l'emploi des salarié(e)s de 50 ans et plus dans les branches professionnelles de la Cohésion sociale, et de proposer des recommandations opérationnelles pour soutenir l'employabilité des salariés seniors et de les accompagner dans leurs trajectoires professionnelles.

L'étude s'articule autour de trois étapes :

1. Réalisation de portraits statistiques faisant l'état des lieux de l'emploi et de l'accès à la formation des salarié(e)s de 50 ans et plus au niveau national, par branches professionnelles, par régions et par une sélection de métiers transverses.
2. Identification et le recueil des différentes pratiques et mesures mises en œuvre par les branches professionnelles et les entreprises permettant tant le recrutement que l'accompagnement des parcours professionnels des salarié(e)s de 50 ans et plus.
3. Sensibilisation et outillage des entreprises et des salariés afin de renforcer l'accompagnement des salarié(e)s de 50 ans et plus.

Périmètre de l'étude :

Entreprises affiliées à Uniformation au 31/12/2024 et adhérentes à l'une des branches professionnelles suivantes : IDCC 1031, 1261, 1316, 1518, 1794, 2128, 2150, 2190, 2336, 2603, 2847, 2941, 3016, 3105, 3220.

Données mobilisées pour la réalisation des portraits statistiques :

- Déclarations Sociales Nominatives (DSN) au 31/12/2024 extraites par l'AGIRC-ARRCO - Nomenclature PCS 2003.
- Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement) financées ou co-financées par Uniformation du 01/01/2021 au 31/12/2024.

