

Ages et Parcours Professionnels : « Nous vieillirons ensemble »

Pré-diagnostic (synthèse des questions clés)

Fiche 1 : Identification de l'entreprise

Fiche 2 : Structure du personnel

Fiche 3 : Santé au travail

Fiche 4 : Gestion des compétences

Fiche 1

Identification de l'entreprise

- **Raison sociale :**
- Adresse :
- Tél / Fax :
- E-mail :

- **Activité de l'entreprise**

- **Date de création de l'entreprise**

- **Appartenance à un groupe :** oui non

- **Taille de l'entreprise** **Nombre de salariés**

- **Nom du dirigeant**

Structure du Personnel

- Des réflexions ont-elles été engagées dans l'entreprise sur la question du vieillissement ? : oui non

- Catégories professionnelles, tranches d'âge, répartition hommes-femmes : (en l'absence de données précises, pointer les tendances marquantes et significatives,)

Catégories professionnelles	Nombre		- 45 ans		45 à 55 ans		55 à 65 ans		+ 65 ans	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadres / Hors cadres de productions										
Techniciens / Agents de Maîtrise										
Employés / Ouvriers										

- D'une façon générale considérez-vous que votre entreprise va être confrontée à un vieillissement des salariés dans les années à venir ? Quels avantages, quels inconvénients cette perspective représente t-elle ?

.....

.....

.....

.....

Suite Fiche 2

Structure du Personnel

- **Constatez-vous des différences de performances entre salariés vieillissants et salariés jeunes ?** oui non

Postes concernés	Nature des performances	Jeunes plus performants	Vieillissants plus performants

- **Quelle analyse faites-vous des différences si elles existent ?**

.....
.....

- **Ancienneté du personnel**

% du personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté

% du personnel de + de 45 ans ayant plus de 10 ans d'ancienneté

Suite Fiche 2

Structure du Personnel

- **Qu'est-ce qui selon vous incite votre personnel de + de 45 ans à rester ou à partir ?**

Production	
Maintenance	
Achats – Approvisionnement	
Management / Animation d'Equipe	
Commercial – Technico	
Informatique	
Bureau d'études	
DAF / DRH	
R et D	

- **La politique RH prend-elle en compte la gestion des âges ?**

De quelle façon ?

.....
.....
.....

Santé au travail

➤ **Absentéisme :**

Evolution du taux d'absentéisme sur les trois dernières années :
(part des absences de courte durée, de longue durée)

Principales causes identifiées :

.....
.....

Existe-t-il dans votre entreprise, des salariés ayant des inaptitudes médicales partielles ?

oui

non

Existe t-il des salariés confrontés à des maux de dos ou à des troubles musculo-squelettiques ?

oui

non

Mesures mises en œuvre :

➤ Envisagez-vous de mettre en œuvre des actions spécifiques en lien avec le vieillissement des salariés ? oui non

Suite Fiche 3

Santé au travail

- **Organisation du temps de travail (travail par équipes, travail de nuit, VSD) :
quelles sont les grandes tendances en lien avec l'âge des salariés ?**

.....

- **Etes-vous confronté à des difficultés liées au vieillissement des salariés ?**

A quoi sont elles liées ?	Quels sont les postes concernés ?
<u>Difficultés physiques à tenir un poste</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ postures pénibles ▪ Manutentions ▪ Gestes répétitifs ▪ Autres 	
<u>Difficultés mentales</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ volume d'information à traiter ▪ Signaux visuels auditifs mal perçus ▪ autres 	
<u>Difficultés psychologiques</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ difficultés à « suivre » les évolutions ▪ Décalages/salariés plus jeunes ▪ Autres 	
<u>Connaissances insuffisantes</u>	

Santé au travail

- **Considérez-vous que certains postes sont susceptibles de provoquer une « usure prématurée » des salariés ? Comment les salariés font-ils face à ces contraintes ?**

Postes concernés et type de risque	Mode de gestion des contraintes	Salariés vieillissants	Salariés jeunes

- **Quelle analyse faites-vous des différences si elles existent ?**

.....
.....

Gestion des Compétences

➤ **Quels sont les axes d'évolution de l' entreprise ?**

.....
.....
.....

➤ **En fonction de ces évolutions, quels sont vos futurs besoins en matière de compétences ?**

.....
.....
.....

➤ **Comment comptez-vous combler vos besoins en compétences ?**

.....
.....
.....

➤ **Formation :**

✓ Pourcentage de votre investissement formation
par rapport à votre masse salariale%

✓ Quelles sont vos actions de formation prioritaires ?

.....
.....

✓ Pour quels publics ?

Suite Fiche 4

Gestion des Compétences

➤ **En matière de transfert de compétences,**

Utilisez-vous en interne :

- | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|
| ▪ compagnonnage, tutorat, travail en double ... | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| ▪ formation continue | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| ▪ formalisation des savoir faire et des modes opératoires | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| ▪ mobilité interne | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| ▪ visites entreprises, salons | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| ▪ polyvalence | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| ▪ autres | | |

✓ **Commentaires :**

.....
.....
.....
.....

Gestion des Compétences

- Existe-t-il des compétences clés retenues par les + de 45 ans susceptibles de disparaître ?

SECTEURS	Actuellement	dans l'avenir
Production		
Maintenance		
Achats - Approvisionnement		
Management / Animation d'Équipe		
Commercial - technico		
Informatique		
Bureau d'études		
DAF / DRH		
R et D		