

## ETUDE DIAGNOSTIC « pratiques ressources humaines et gestion des âges »

**VOTRE NOM :**

**VOTRE FONCTION :**

**LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE :**

**VOTRE E ;MAIL :**

**VOTRE NUMERO DE TELEPHONE :**

**L'ADRESSE DE VOTRE ENTREPRISE :**

## LES CARACTERISTIQUES DE VOTRE ENTREPRISE

**12. Votre entreprise fait-elle partie d'un groupe ?**

- Oui  
 Non

**13. Votre entreprise a-t-elle un marché : (indiquez le marché le plus significatif : 1 seule réponse)**

- Local  
 National  
 Européen  
 Mondial

**14. Votre entreprise a-t-elle déjà délocalisé une partie de son activité ?**

- Oui  
 Non

**140. Si non, envisagez-vous la délocalisation à l'étranger de tout ou partie de son activité ?**

- Oui  
 Non  
 Ce n'est pas possible  
 Je ne sais pas

**15. Votre entreprise comporte-t-elle ?**

- un seul établissement  
 plusieurs établissements et l'établissement enquêté est au siège  
 plusieurs établissements et l'établissement enquêté n'est pas au siège

**16. Année de création de votre entreprise ?**

.....

## CARACTERISTIQUES DE VOTRE ETABLISSEMENT

### 20. Année de création de votre établissement ?

.....

### 21. Taille de votre établissement ?

- 10 à 49 salariés/ées
- 50 à 249 salariés/ées
- 250 à 499 salariés/ées
- 500 à 999 salariés/ées
- plus de 1000 salariés/ées

### 22. Au cours des trois ans passés, l'activité de votre établissement a été globalement :

- en progression
- stable
- en diminution

### 23. Au cours des trois ans passés, le nombre de vos salariés/ées :

- a augmenté
- est resté stable
- a diminué

### 24. Durant les cinq dernières années, votre établissement a-t-il connu un changement notable ?

- Oui
- Non

### 240. Si oui, s'agit-il : (plusieurs réponses possibles)

- Introduction de nouvelles techniques (nouvelles technologies de l'information et de la communication, nouveaux process, CAO...)
- Introduction de nouveaux produits ou de nouveaux services
- Introduction d'une nouvelle organisation du travail
- Fusion, restructuration, rachat...
- Autre

### 250. Le chiffre d'affaires de votre établissement devrait être (tendance anticipée) :

- en progression
- stable
- en diminution
- je ne sais pas

### 251. Si vous prévoyez une progression de l'activité de votre établissement, envisagez-vous de

- maintenir ses effectifs
- réduire ses effectifs
- augmenter ses effectifs
- je ne sais pas

**260. Pour les métiers les plus représentés dans votre établissement (les plus nombreux), à partir de quel âge un/e salarié/e est-il considéré/e comme âgé/e**

	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	+ 60 ans
ouvriers/ères	O	O	O	O	O
employés/ées	O	O	O	O	O
cadres assimilés/ées :	O	O	O	O	O

**270. Pour les métiers les plus importants du point de vue du développement et de la stratégie de votre établissement, à partir de quel âge un/e salarié/e est-il considéré/e comme âgé/e ?**

	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	+ 60 ans
ouvriers/ères	O	O	O	O	O
employés/ées	O	O	O	O	O
cadres assimilés/ées :	O	O	O	O	O

## VOS OUTILS DEMOGRAPHIQUES

### 1 – VOTRE EFFECTIF

**30. Quel est le pourcentage de salariés en CDI dans les tranches d'âges suivantes par rapport à l'effectif total des salariés en CDI ?**

Tranches d'âges	Pourcentage
Salariés de moins de 30 ans	
Salariés de 30 à 49 ans	
Salariés de 50 ans et plus	
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

**300. Disposez-vous des informations relatives à la répartition de vos effectifs sous forme informatisée**

- Oui  
 non

**303. Dans quels cas utilisez-vous ces informations ? (plusieurs réponses possibles)**

- Informations légales et / ou aux institutions représentatives du personnel
- Reporting / informations statistiques
- Recrutements
- Mobilités
- Promotions
- Formation
- Bilans de compétences
- Départs à la retraite
- Licenciements
- Dispositifs de préretraite
- Gestion de la masse salariale
- autre

## 2 – ANCIENNETE DE VOS SALARIES

311. Au 31.12.2003, quel est le nombre de salariés de 45 ans et plus, ayant 10 ans d'ancienneté ou plus dans l'établissement ?

.....

## 3 - GESTION ANTICIPEE DE VOTRE PYRAMIDE DES AGES

33. Disposez vous d'une gestion anticipée de la pyramide des âges de vos salariés/ées...

- Oui
- Non

332. Votre gestion anticipée de la pyramide des âges est-elle différenciée :  
(plusieurs réponses possibles)

- par sexe
- par métier
- pas de différenciation
- par statut
- aucun de ces critères
- autres critères

333. Cette gestion anticipée de la pyramide des âges vous permet-elle de prévoir : (plusieurs réponses possibles)

- les activités à délocaliser
- les promotions
- l'adaptation à l'évolution des métiers
- la mobilité fonctionnelle
- les départs en retraite, préretraite
- les recrutements
- la gestion de la masse salariale
- la mobilité géographique
- les licenciements
- autres

34. Personnellement, quelle représentation avez-vous de la question du vieillissement dans votre établissement ? (DARES)

- Vous avez une idée précise de la situation à venir
- vous envisagez approximativement la situation à venir
- vous n'avez pas encore réfléchi à la question

35. Diriez-vous que la question du vieillissement fait l'objet : (DARES)

- d'une réflexion avec les partenaires sociaux de l'établissement
- d'une réflexion au sein de l'établissement, sans consultation des Partenaires Sociaux
- d'une réflexion personnelle, mais pas encore d'une réflexion globale
- de peu de réflexion, malgré des problèmes grandissant dans l'établissement
- de peu de réflexion car la pyramide des âges ne pose pas de problème dans l'établissement

## VOS OUTILS DE GESTION RESSOURCES HUMAINES

### 40. Utilisez-vous les outils de GRH suivants ? ( plusieurs réponses possibles)

- Entretiens annuels professionnels
- Fixation annuelle d'objectifs collectifs
- Fixation annuelle d'objectifs individuels
- Plan de formation
- Formalisation écrite du contenu des postes / définition des postes
- Gestion prévisionnelle des effectifs
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Repérage des compétences non formalisées (ou tacites)
- Actions favorisant le transfert de compétences
- Outils formalisés pour le recrutement
- Management des connaissances
- Enquêtes d'opinion interne
- Bourse d'emplois interne
- Compte épargne temps
- Système horaires variables
- Bilan social
- Classification des postes
- Programme de fidélisation
- Systèmes de rémunération selon objectifs particuliers
- Bilans de compétences et bilans de carrière
- Autres

### 41. Parmi ces outils, en utilisez-vous certains spécifiquement dans le cadre de la gestion des âges ?

- Oui
- Non

## VOS PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES ACTUELLES ET PROJETEES

### 1 - RECRUTEMENTS

### 50. En 2003, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement liées au manque de candidats pour des profils précis ?

- Oui
- Non

### 51. Pour le futur, prévoyez-vous une pénurie de certains personnels dans votre secteur d'activité ?

- Oui
- Non

**52. En cas de difficultés de recrutement, quels moyens ont été ou pourraient être mis en œuvre dans votre établissement (plusieurs réponses possibles)**

MOYENS	Déjà mis en œuvre actuellement	Seraient envisageables à l'avenir
A. Fidéliser les salariés/ées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Organiser des campagnes de promotion et de recrutement dans les grandes écoles, les universités...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Inciter les salariés/ées à temps partiel à travailler à temps plein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Attirer des salariés/ées des autres entreprises (niveaux élevés de rémunération, avantages matériels...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Assouplir les critères de recrutement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Réaliser des gains de productivité (investissements matériels ou immatériels, modernisation des installations)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Délocaliser l'activité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Recourir à la main d'œuvre étrangère	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Modifier le ratio hommes/femmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. Ne plus recourir aux préretraites et départs anticipés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K. Inciter les salariés/ées à rester au-delà de l'âge légal de la retraite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L. Développer les heures supplémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M. Développer la formation du personnel en place	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N. Autre (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**533. Pour les 12 mois à venir, combien de personnes envisagez-vous de recruter en CDI ?**

.....

**Parmi elles, envisagez-vous de recruter des personnes de 50 ans et plus ?**

- Oui  
 Non

**2 - MOBILITE**

**54. Combien de personnes ont-elles été concernées par des mobilités internes (promotion, changement de poste, de métier, mobilité géographique...) en 2002 et 2003 ?**

.....

**Parmi ces personnes, le nombre des salariés de 50 ans et plus est-il identique au nombre des salariés ayant connu une mobilité dans les autres tranches d'âges ?**

- autant  
 plus  
 moins

### 3 - FORMATION

55. En 2004, quel a été le pourcentage de la masse salariale annuelle de l'établissement consacré aux actions de formation continue en pourcentage ?

\_\_\_\_\_%

Le nombre de salariés formés de 50 ans et plus a-t-il été identique au nombre des salarié formés dans les autres tranches d'âges ?

- Oui  
 Non

### 4 - PRERETRAITES

580. Une partie de votre effectif a-t-elle bénéficié de départs en préretraite au cour des années 2002 et 2003 ?

- Oui  
 Non

### 5 - TRANSMISSION DE L'EXPERIENCE

60. En ce qui concerne la transmission de l'expérience professionnelle entre salariés/ées, quelles pratiques ont été ou pourraient être mises en oeuvre ? (*plusieurs réponses possibles*) :

PRATIQUES	Déjà mises en oeuvre	Seraient envisageables
Tutorat pour encadrer les nouveaux salariés/ées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Identification des savoir faire utiles et rédaction des process	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation de projets intergénérationnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation des salariés/ées expérimentés/es à la transmission de leur expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation de formateurs/formatrices internes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation des équipes en fonction de l'expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echange d'expériences lors de réorganisations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reconnaissance de l'entreprise vis à vis de la transmission d'expérience (prime, avantages...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication avec les partenaires sociaux sur le programme de transmission de l'expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres pratiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL

61. En ce qui concerne les aménagements des conditions de travail, quelles pratiques ont été ou pourraient être mises en oeuvre ? (*plusieurs réponses possibles*)

PRATIQUES	Déjà mises en oeuvre	Seraient envisageables
A. Outils informatiques adaptés ( ex : écrans spéciaux...)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>
B. Mobilier ergonomique (ex : chaises, classement, casques tél...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Aménagements anti-bruit ( ex : casques...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Coordination avec le CHSCT et/ou la Médecine du Travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Equipements pour les salariés(es) handicapés(es) ou ayant des inaptitudes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Equipements facilitant la manutention de charges lourdes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Autres aménagements :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 7 - ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL

**62. En ce qui concerne l'adaptation des postes de travail, quelles études ont été ou pourraient être mises en œuvre ? ( plusieurs réponses possibles)**

ETUDES ERGONOMIQUES POUR LES POSTES DEMANDANT UN EFFORT PHYSIQUE	Déjà mises en œuvre	Seraient envisageables
A. Quel que soit l'âge des salariés/ées les occupant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Pour les salariés/ées considérés/ées comme âgés/es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Pour des cas différents :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 8 - STRESS AU TRAVAIL

**63 En ce qui concerne le stress au travail, quelles études ont été ou pourraient être mises en œuvre ? (plusieurs réponses possibles)**

ETUDES POUR LES POSTES :	Déjà mises en œuvre	Seraient envisageables
A. Soumis à des cadences fortes, quel que soit l'âge des salariés/ées les occupant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Soumis à des cadences fortes, occupés par des salariés/ées considérés/ées comme âgés/ées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Confrontés au public, quel que soit l'âge des salariés/ées les occupant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Confrontés au public, occupés par des salariés/ées considérés/ées comme âgés/ées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Pour tous les postes, quel que soit l'âge des salariés/ées les occupant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Pour tous les postes occupés de manière générale par des salariés/ées considérés/ées comme âgés/ées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Pour des postes particuliers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 9 - AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

**64. Aménagez-vous les fins de carrière de vos salariés/ées ?**

- Oui  
 Non

**640. Si oui, à partir de quel âge ?**

.....

**641. En ce qui concerne spécifiquement les aménagements de fin de carrière, quelles pratiques ont été ou pourraient être mises en œuvre ? (plusieurs réponses possibles)**

PRATIQUES	Déjà mises en œuvre	Seraient envisageables
A. Aménagement du temps de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Formation adaptée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Mobilité vers un autre poste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Développement de postes de Consultants/es internes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Développement de filières d'expertise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Etude ergonomique et adaptation des postes de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Mise en place d'un compte épargne temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Développement du tutorat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Départ progressif à la retraite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. Développement de projets intergénérationnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K. Développement de nouvelles fonctions ou missions hors hiérarchie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L. Autres aménagements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10 - BILANS DE COMPETENCES

**65. Avez-vous réalisé en 2003 des bilans de compétences ?**

- oui, plutôt pour les salariés/ées de moins de 30 ans
- oui, plutôt pour salariés/ées de 30 à 49 ans
- oui, plutôt pour les salariés/ées de 50 ans et plus
- oui, pour certains salariés/ées indépendamment de leur âge
- oui, pour les salariés/ées qui le demandent, quel que soit leur âge
- non
- oui, pour tous les salariés

## 11 - MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

**66. En ce qui concerne le maintien et le développement des compétences de vos salariés/ées tout au long de leur parcours professionnel, quelles sont les pratiques qui ont été ou qui pourraient être mises en œuvre ? (plusieurs réponses possibles)**

PRATIQUES	Déjà mises en œuvre	Seraient envisageables
A. Facilitation de projets personnels développant de nouveaux champs de compétences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Formation interne pour développer d'autres connaissances que celles liées au poste occupé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Mobilité limitant le nombre d'années passées dans le même poste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Missions temporaires distinctes de la fonction principale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Bilans de compétences, y compris quand tout va bien dans le parcours professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Promotion interne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Système d'évaluation régulier des performances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Pilotage des parcours professionnels dès l'embauche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Validation des acquis de l'expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. Mise en œuvre de projets transversaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K. Autres dispositifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>