



SYNTHÈSE DES RÉSULTATS  
ÉTUDE DIAGNOSTIC

# “Pratiques Ressources Humaines et Gestion des Ages”

ENTREPRISE

40

Paris, le 30 juin 2003

equal



COMMISSION EUROPÉENNE  
Fonds social européen

## **1** Votre structure démographique

- 1.1. Votre pyramide des âges
- 1.2. Vos indicateurs de tranches d'âges
- 1.3. Votre profil de pyramide des âges

## **2** Vos pratiques formation, recrutement, mobilité interne actuelles et prévisionnelles

- 2.1. Selon l'âge de vos salariés
- 2.2. Selon l'âge de vos salariés et leur CSP

## **3** La simulation dynamique de votre pyramide des âges

## **4** Le contexte de votre entreprise au regard du management des âges

- 4.1. Vos indicateurs environnementaux
- 4.2. Vos indicateurs de gestion démographique

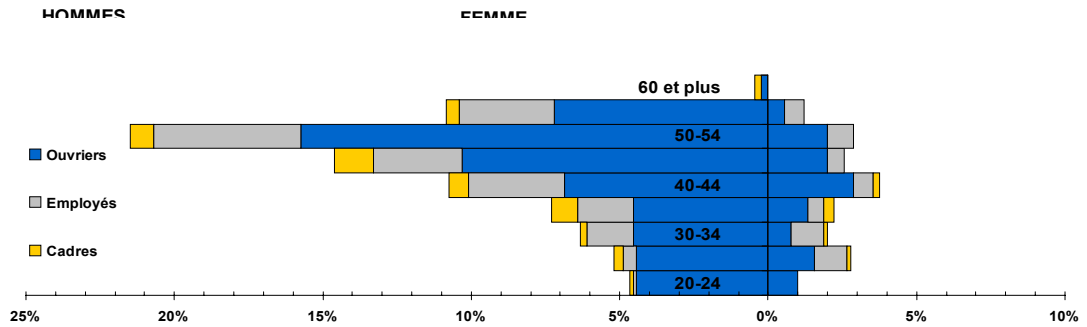
## **5** Vos plans d'actions RH envisageables en lien avec votre pyramide des âges

**L**es éléments d'analyse qui suivent ont été établis d'après vos déclarations; ils resteront confidentiels. L'objectif de ce diagnostic est d'effectuer une corrélation entre vos pratiques Ressources Humaines et la forme de votre pyramide des âges, en lien avec les trois axes principaux qui affectent la gestion RH dans le contexte démographique actuel :

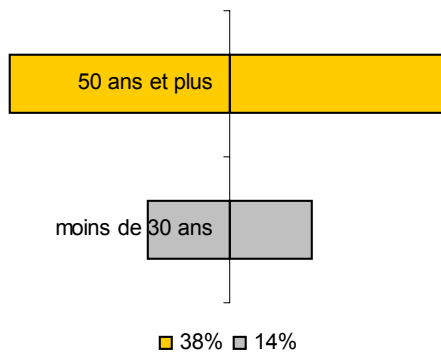
- les départs massifs
- le vieillissement de la population salariée
- l'allongement de la vie professionnelle.

# 1 VOTRE STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

## 1.1. Votre pyramide des âges



## 1.2. Vos indicateurs de tranches d'âges Calculés en % de l'effectif total de l'entreprise



Ces indicateurs permettent de caractériser le profil de votre pyramide des âges

## 1- 3 Votre profil de pyramide des âges

*Les 4 types de profils de pyramides sont tirés de l'enquête « Emploi des Salariés Selon l'Âge » (ESSA) 2001 portant sur 3000 établissements de 10 salariés et plus. Décrits dans les PREMIERES SYNTHESSES – DARES – Avril 2002 – N°15.1*

### **PYRAMIDE ELARGIE A LA BASE**

#### **Part des JEUNES FORTE et part des AGES FAIBLE**

Peu de problèmes de gestion des âges. Néanmoins, les questions de la fidélisation et de la transmission de l'expérience des « experts rares » se posent.

### **PYRAMIDE A STRUCTURE VENTRALE**

#### **Part des JEUNES et part des AGES FAIBLEMENT REPRESENTEE**

Problématique du vieillissement des salariés et d'allongement de la vie professionnelle ; au regard de la gestion des âges il est indiqué de mettre en œuvre une gestion permettant de préparer les parcours futurs des salariés de plus de 45 ans, qui vont poursuivre leur carrière dans l'entreprise, surtout si leur ancienneté est forte.

### **PYRAMIDE ELARGIE AU SOMMET**

#### **Part des JEUNES FAIBLE et part des AGES FORTE**

Problématique des départs massifs à la retraite : au regard de la gestion des âges, la transmission de l'expérience est primordiale, ainsi que les mobilités permettant la prise en charge des postes par les plus jeunes. Le recrutement doit probablement être une priorité pour permettre une prise en charge progressive des postes tenus par les salariés qui vont remplacer les futurs retraités . Une réflexion pourrait également être menée pour organiser le renouvellement générationnel.

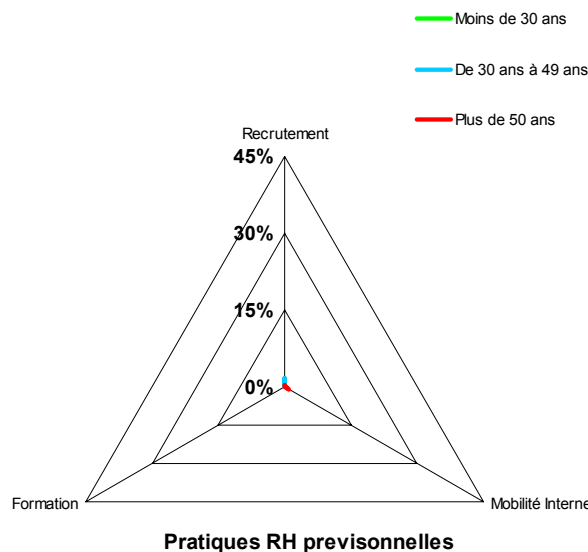
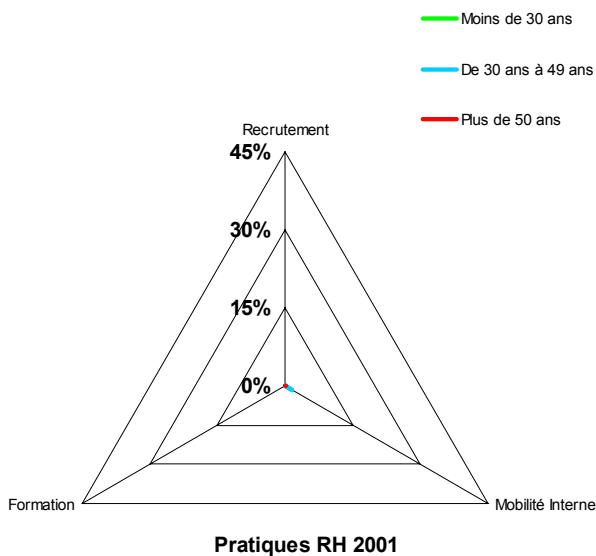
### **PYRAMIDE ELARGIE AUX DEUX EXTREMITES**

#### **Part des JEUNES FORTE et part des AGES FORTE**

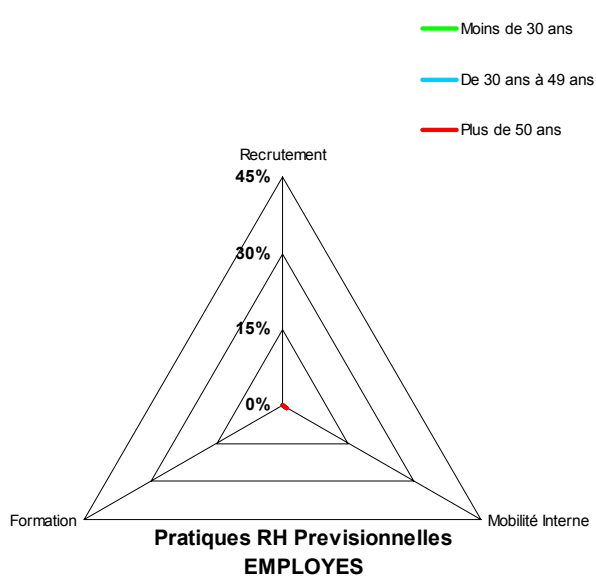
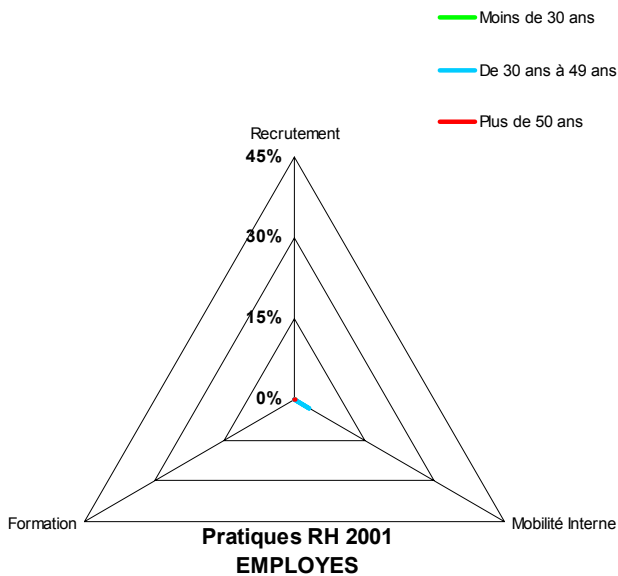
Problématique des départs massifs à la retraite et de fidélisation des salariés : les transferts d'expériences et de compétences sont à organiser, les mobilités des jeunes sont à anticiper ; des recrutements sont peut être à prévoir dans une tranche intermédiaire 30/40 ans.

## 2 VOS PRATIQUES FORMATION, RECRUTEMENT, MOBILITE INTERNE, ACTUELLES ET PREVISIONNELLES

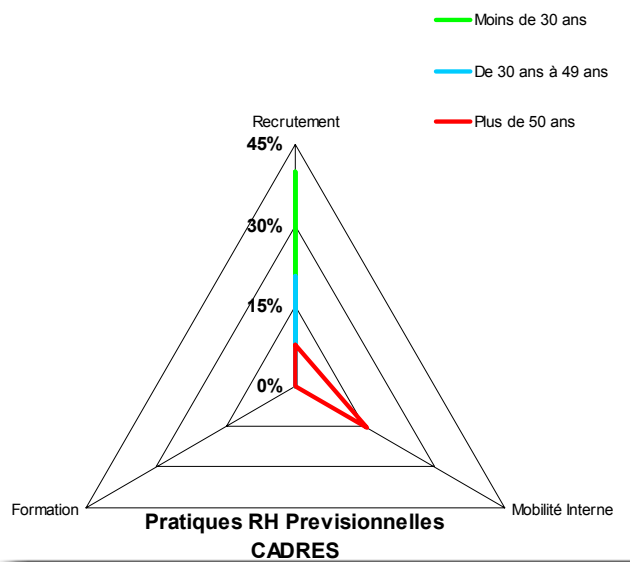
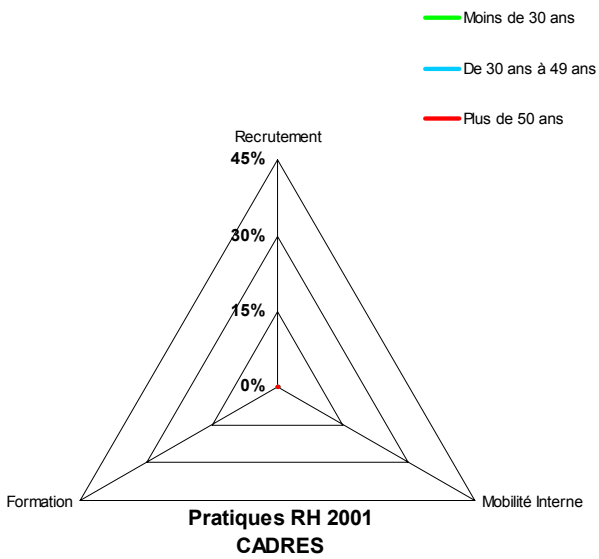
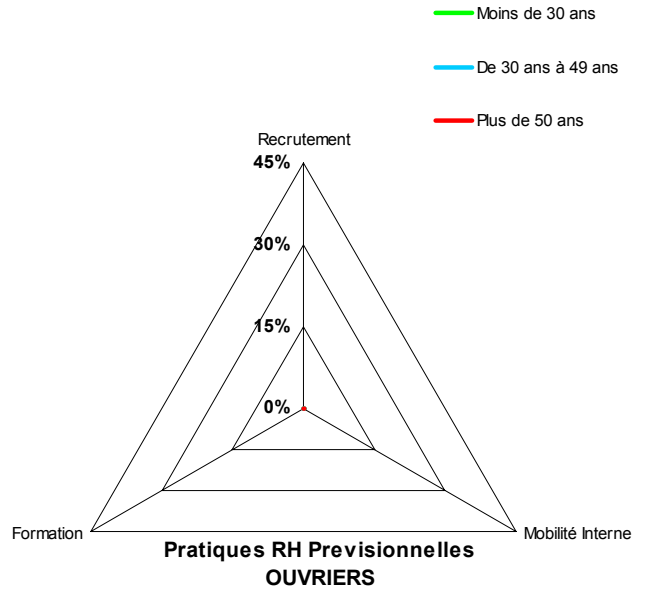
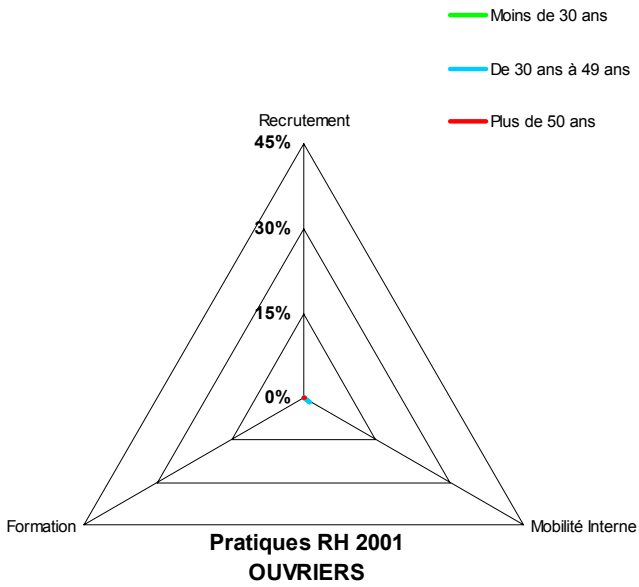
### 2.1. Selon l'âge de vos salariés



### 2.2. Selon l'âge de vos salariés et leur CSP



2.2. Selon l'âge de vos salariés et leur CSP (suite)



### 3 LA SIMULATION DYNAMIQUE DE VOTRE PYRAMIDE DES ÂGES

Calculée par le logiciel Sim-Démographie

S'il ne se passait absolument rien en dehors des départs en retraite, votre effectif aurait diminué ...



de **113 personnes** en **2008**.



En 2008, **plus de 52%** de vos salariés auront **plus de 50 ans**

Mais des collaborateurs quitteront chaque année l'entreprise (démissions, licenciements) :

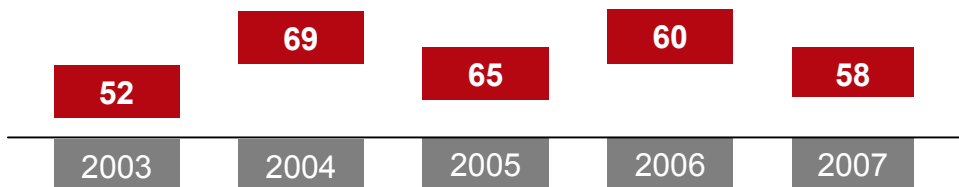
Si le **turn over moyen** est de 5% par an l'effectif 2008 sera égal à :

**599**

#### Le plan de recrutement prévisionnel de votre entreprise

Le plan de recrutement que vous mettez en place vous permet de gérer votre effectif en fonction de votre pyramide d'âges et de vos départs (Turn over de 5% et retraite) .

**Pour maintenir votre effectif à son niveau de départ soit 903 personnes vous devrez recruter :**



#### Optimisez vos scénarios

Représentez l'évolution du temps opérationnel de vos collaborateurs.

Si par exemple vos juniors investissent une partie de leur temps en formation et si vos seniors sont leurs tuteurs, ce qui diminue leur temps opérationnel sur leur mission :

**Temps opérationnel salariés juniors : 80 %**

**Temps opérationnel salariés seniors : 80 %**

**Temps opérationnel autres salariés : 100 %**

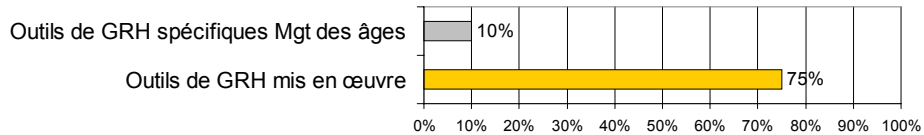
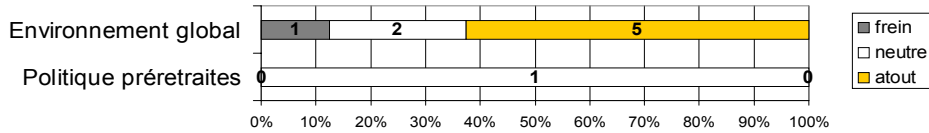
**Votre temps opérationnel : 90%**

**Sim Démographie** est un modèle de simulation développé par :

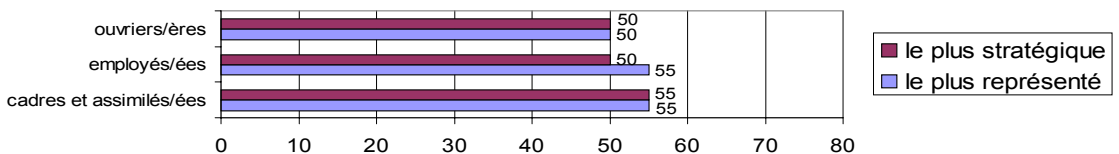
**KBS Knowledge Based Simulation**  
Connaissance à base de simulation  
[kbsfr@noos.fr](mailto:kbsfr@noos.fr)

## 4 LE CONTEXTE DE VOTRE ENTREPRISE AU REGARD DU MANAGEMENT DES ÂGES

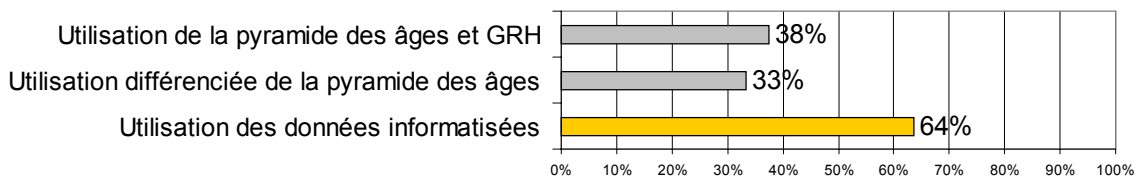
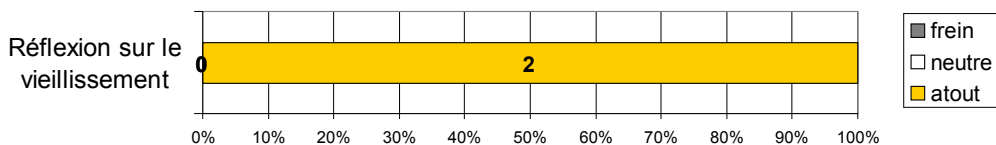
### Indicateurs environnementaux



### Age à partir duquel on est considéré comme âgé, pour votre métier...



### Indicateurs de gestion démographique

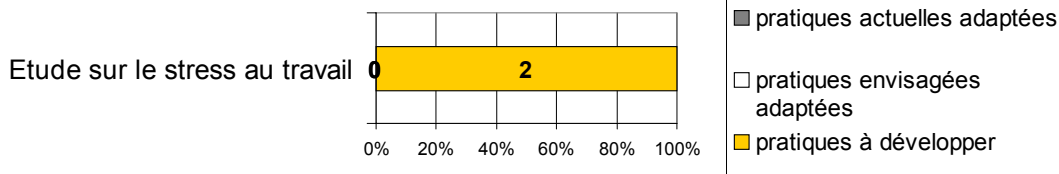


#### Vos atouts sont :

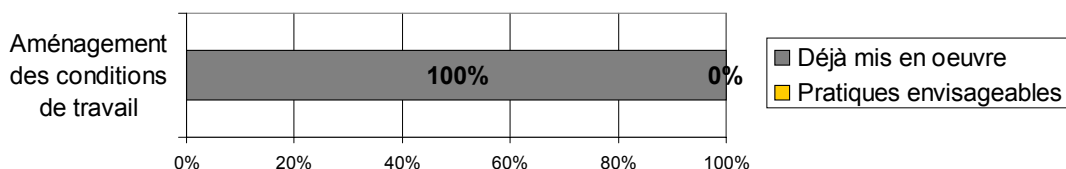
- la gestion anticipée de la pyramide des âges en fonction de \* vos métiers \*
- l'échéance de la gestion anticipée de la pyramide des âges \* de 2 à 5 ans \*

## 5 VOS PLANS D' ACTIONS MANAGEMENT DES AGES

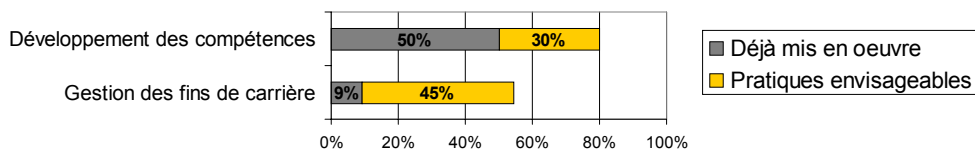
### Le vieillissement des salariés : études et pratiques



Etudes ergo. pour les postes demandant un effort particulier : pratiques actuelles adaptées

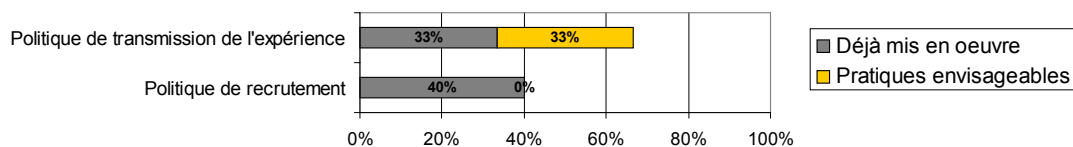


### L'allongement de la vie professionnelle : pratiques



Investissement formation :	5%
Utilisation des bilans de compétences 2001 :	oui, pour certains salariés/ées indépendamment de leur âge
Aménagement des fins de carrière à partir de :	---

### Les départs massifs : pratiques



Taux de recrutement annuel :	10,0%	Taux de mobilité interne :	---
Prévisions de recrutement :	entre 6 mois et un an	Prévisions de mobilité interne :	entre 6 mois et un an