



**Centre for Project Development
and Innovation (GPI) GmbH**

EVALUEZ LE CAPITAL HUMAIN DE VOTRE ENTREPRISE!

EVALUEZ LE CAPITAL HUMAIN DE VOTRE ENTREPRISE !

Cher lecteur,

Cet outil d'auto-évaluation est mis à votre disposition afin de vous aider à **mesurer les risques potentiels** encourus en n'anticipant pas les mesures nécessaires au **maintien de la performance humaine** au sein de votre entreprise. Cet outil a été développé par deux consultants et un chef de projet européens dans le cadre du projet Ellabo, co-financé par le Fonds Européen de Développement Régional.

Nous ne prétendons pas apporter la réponse à tous vos problèmes, mais nous espérons que cet outil vous permettra de **rapidement cibler** les domaines dans lesquels vous allez devoir agir en priorité au niveau de la gestion de vos ressources humaines

Le questionnaire qui vous est proposé ci-dessous ne devrait pas prendre plus de 10 minutes de votre temps. Alors, profitez-en, c'est peut-être la première étape vers **une action stratégique de première importance pour votre entreprise.**

Première étape : Répondez aux questions suivantes

	<i>Questions</i>	<i>D'accord</i>	<i>Pas d'accord</i>
1	Nous savons qui doit prendre sa retraite		
a	Dans les 12 prochains mois		
b	Dans les 3 prochaines années		
c	Dans les 5 prochaines années		
2	Nous n'avons aucun problème de recrutement		
3	Nous connaissons la structure démographique de notre entreprise		
a	Dans les différents services		
b	Ces données sont prises en compte dans les décisions stratégiques		
c	La structure démographique de nos services est équilibrée		
4	Nous sommes en mesure d'offrir des perspectives d'emploi ou de développement à la majorité de nos employés		
5	Nous parvenons à former tous nos employés selon nos besoins		
6	La formation s'adresse aux employés de tous âges		
7	Le transfert des savoirs et compétences est planifié et encouragé		
8	Nous avons identifié les compétences stratégiques de l'entreprise		
9	Nous avons identifié les personnes qui détiennent ces compétences		
10	Nous avons identifié les postes pénibles		
a	physiquement		
b	psychologiquement		
11	Notre production est organisée de façon à permettre à nos employés de travailler jusqu'à l'âge de leur retraite		

EVALUEZ LE CAPITAL HUMAIN DE VOTRE ENTREPRISE !

Deuxième étape: Prenez deux minutes pour lire ces quelques conseils

Si vous avez répondu "pas d'accord" plus de deux fois, vous devez **agir afin de construire les solutions adéquates** et prenant en compte la **gestion des âges de vos salariés**.

Pourquoi?

Les séniors sont un atout pour votre entreprise:

Ils ont accumulé une somme **d'expérience, de savoirs et compétences** qui peuvent s'avérer **stratégiques** pour le maintien de votre activité et compétitivité. **Vous risquez de perdre cette richesse** lorsque vos séniors prendront leur retraite ou s'ils se retrouvent dans l'incapacité de travailler.

Vos **séniors** peuvent vous aider à **former vos jeunes salariés** au moment de leur intégration dans l'entreprise: la culture interne de l'entreprise, l'organisation du travail, les relations avec les clients et fournisseurs, etc... Autant de processus ou compétences rarement formalisés (donc difficilement traçables et transférables) mais qui jouent néanmoins un **rôle prépondérant dans votre succès**.

Les **séniors** sont loyaux, consciencieux et savent prendre du recul. Ils sont **l'exemple** vers lequel vos jeunes salariés se tournent lorsqu'ils intègrent votre entreprise.

Certains de vos séniors occupent peut-être des postes dits "pénibles", que ce soit physiquement ou psychologiquement. Vous devez **identifier les risques d'incapacité au travail** sur ces postes, et former vos séniors pour leur permettre d'évoluer vers d'autres postes moins pénibles. En les gardant dans votre entreprise, vous maintiendrez un accès à leurs savoirs et compétences, qui pourront ainsi être transmis aux jeunes recrues.

Bien sûr, il existe d'autres aspects liés à la **gestion des âges**, décrits plus en détail dans le **rapport final du projet "Ellabo"**. Vous serez peut-être intéressé par les expérimentations européennes pour le maintien dans l'emploi des séniors, et nous vous invitons à lire le **chapitre 2.2** à ce sujet. Tandis que le **chapitre 2.1** vous convaincra peut-être même de recruter des salariés de plus de 50 ans!

3ème étape: Analysez la structure démographique de votre entreprise !

La première phase de votre diagnostic sur la gestion des âges dans votre entreprise consiste à analyser sa structure démographique. Nous vous proposons un outil simple afin de réaliser cette étude. Vous pourrez facilement l'adapter à vos besoins en termes de projections à 3, 5 ou 10 ans.

Pour obtenir une version électronique et automatisée, vous pouvez contacter:

Corinne MERLINO
OPCALIA HAUTE NORMANDIE
+ 33 (0)2 35 12 17 17
c.merlino@opcareg-hn.fr

EVALUEZ LE CAPITAL HUMAIN DE VOTRE ENTREPRISE !

ANALYSE DE LA STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

Première étape: Inventaire de vos salariés selon leur âge. Nous vous recommandons de réaliser cette étude en prenant en compte les services auxquels ils appartiennent, par exemple: production, management, et administration...

PRODUCTION			ADMINISTRATION			MANAGEMENT		
Age	Année n	Année N+....	Age	Année n	Année N+....	Age	Année n	Année N+....
16 ANS			16 ANS			16 ANS		
17 ANS			17 ANS			17 ANS		
18 ANS			18 ANS			18 ANS		
19 ANS			19 ANS			19 ANS		
20 ANS			20 ANS			20 ANS		
21 ANS			21 ANS			21 ANS		
22 ANS			22 ANS			22 ANS		
23 ANS			23 ANS			23 ANS		
24 ANS			24 ANS			24 ANS		
25 ANS			25 ANS			25 ANS		
26 ANS			26 ANS			26 ANS		
27 ANS			27 ANS			27 ANS		
28 ANS			28 ANS			28 ANS		
29 ANS			29 ANS			29 ANS		
30 ANS			30 ANS			30 ANS		
31 ANS			31 ANS			31 ANS		
32 ANS			32 ANS			32 ANS		
33 ANS			33 ANS			33 ANS		
34 ANS			34 ANS			34 ANS		
35 ANS			35 ANS			35 ANS		
36 ANS			36 ANS			36 ANS		
37 ANS			37 ANS			37 ANS		
38 ANS			38 ANS			38 ANS		
39 ANS			39 ANS			39 ANS		
40 ANS			40 ANS			40 ANS		
41 ANS			41 ANS			41 ANS		
42 ANS			42 ANS			42 ANS		
43 ANS			43 ANS			43 ANS		
44 ANS			44 ANS			44 ANS		
45 ANS			45 ANS			45 ANS		
46 ANS			46 ANS			46 ANS		
47 ANS			47 ANS			47 ANS		
48 ANS			48 ANS			48 ANS		
49 ANS			49 ANS			49 ANS		
50 ANS			50 ANS			50 ANS		
51 ANS			51 ANS			51 ANS		
52 ANS			52 ANS			52 ANS		
53 ANS			53 ANS			53 ANS		
54 ANS			54 ANS			54 ANS		
55 ANS			55 ANS			55 ANS		
56 ANS			56 ANS			56 ANS		
57 ANS			57 ANS			57 ANS		
58 ANS			58 ANS			58 ANS		
59 ANS			59 ANS			59 ANS		
60 ANS			60 ANS			60 ANS		
61 ANS			61 ANS			61 ANS		
62 ANS			62 ANS			62 ANS		
63 ANS			63 ANS			63 ANS		
64 ANS			64 ANS			64 ANS		
65 ANS			65 ANS			65 ANS		
TOTAL			TOTAL			TOTAL		

EVALUEZ LE CAPITAL HUMAIN DE VOTRE ENTREPRISE !

Deuxième étape: Reportez vos résultats pour l'année N par tranche d'âge

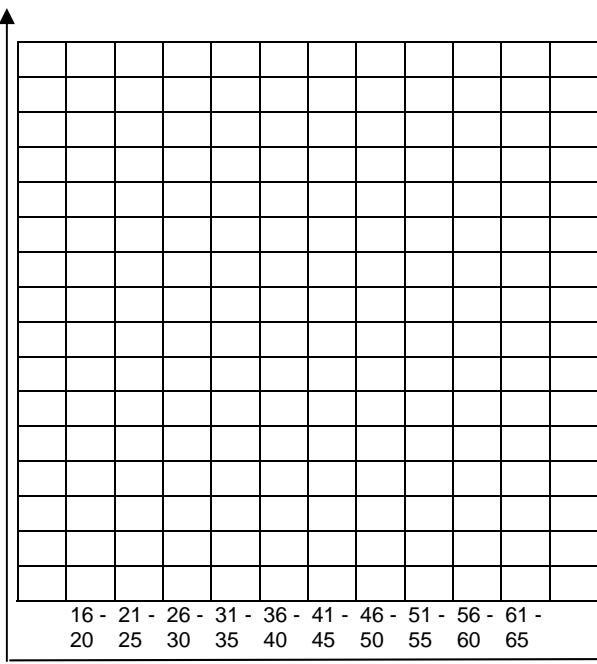
PRODUCTION		ADMINISTRATION		MANAGEMENT	
Tranche d'âge	Nb de salariés	Tranche d'âge	Nb de salariés	Tranche d'âge	Nb de salariés
16 - 20 ANS		16 - 20 ANS		16 - 20 ANS	
21 - 25 ANS		21 - 25 ANS		21 - 25 ANS	
26 - 30 ANS		26 - 30 ANS		26 - 30 ANS	
31 -35 ANS		31 -35 ANS		31 -35 ANS	
36 - 40 ANS		36 - 40 ANS		36 - 40 ANS	
41 - 45 ANS		41 - 45 ANS		41 - 45 ANS	
46 - 50 ANS		46 - 50 ANS		46 - 50 ANS	
51 - 55 ANS		51 - 55 ANS		51 - 55 ANS	
56 - 60 ANS		56 - 60 ANS		56 - 60 ANS	
61 - 65 ANS		61 - 65 ANS		61 - 65 ANS	
Total		Total		Total	

Toisième étape: Répétez cet exercice pour l'année N+... (3,5 ou 10) Et comparez les résultats avec le tableau ci-dessus. Combien de salariés auront quitté votre entreprise d'ici 3,5 ou 10 ans?

PRODUCTION		ADMINISTRATION		MANAGEMENT	
Tranche d'âge	Nb de salariés	Tranche d'âge	Nb de salariés	Tranche d'âge	Nb de salariés
16 - 20 ANS		16 - 20 ANS		16 - 20 ANS	
21 - 25 ANS		21 - 25 ANS		21 - 25 ANS	
26 - 30 ANS		26 - 30 ANS		26 - 30 ANS	
31 -35 ANS		31 -35 ANS		31 -35 ANS	
36 - 40 ANS		36 - 40 ANS		36 - 40 ANS	
41 - 45 ANS		41 - 45 ANS		41 - 45 ANS	
46 - 50 ANS		46 - 50 ANS		46 - 50 ANS	
51 - 55 ANS		51 - 55 ANS		51 - 55 ANS	
56 - 60 ANS		56 - 60 ANS		56 - 60 ANS	
61 - 65 ANS		61 - 65 ANS		61 - 65 ANS	
Total		Total		Total	

4ème étape: Pour rapidement visualiser les zones à risque, utilisez cette matrice pour reporter vos résultats en utilisant différentes couleurs pour les années et/ou les services concernés.

Nombre de salariés (utilisez une graduation adaptée à votre effectif)



Tranche d'âge