

Résultats du diagnostic

Entreprise **Entreprise Test**
Répondant **Repondant Test**

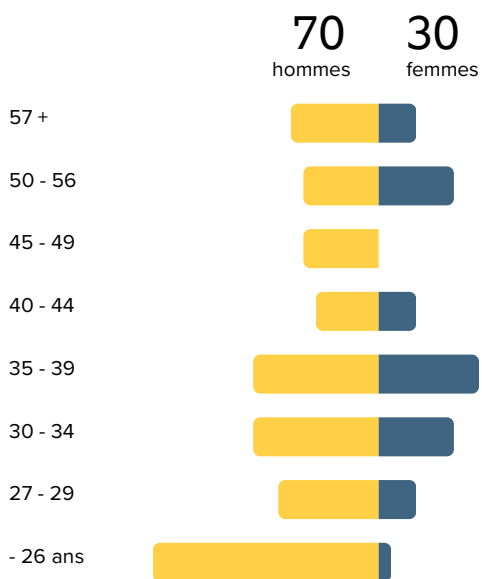
Le 20/03/2017 à 14h40

Champ de commentaires en complement du diagnostic

Gestion des âges et parité

Votre pyramide des âges aujourd'hui

100 salariés dont :



Répartition des salariés



Rapport seniors et jeunes



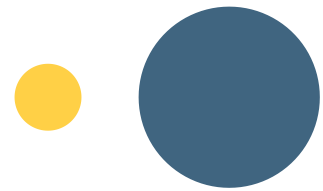
1 Senior pour 1.9 Jeunes

Rapport hommes et femmes



1 Homme pour 0.43 Femme

Proportion des interims



1 Interim pour 10 Salariés



Production



50%



Technique et encadrement de chantier



20%



Administratif et commercial



30%

- de 26 ans

C'est la tranche d'âge la plus représentée

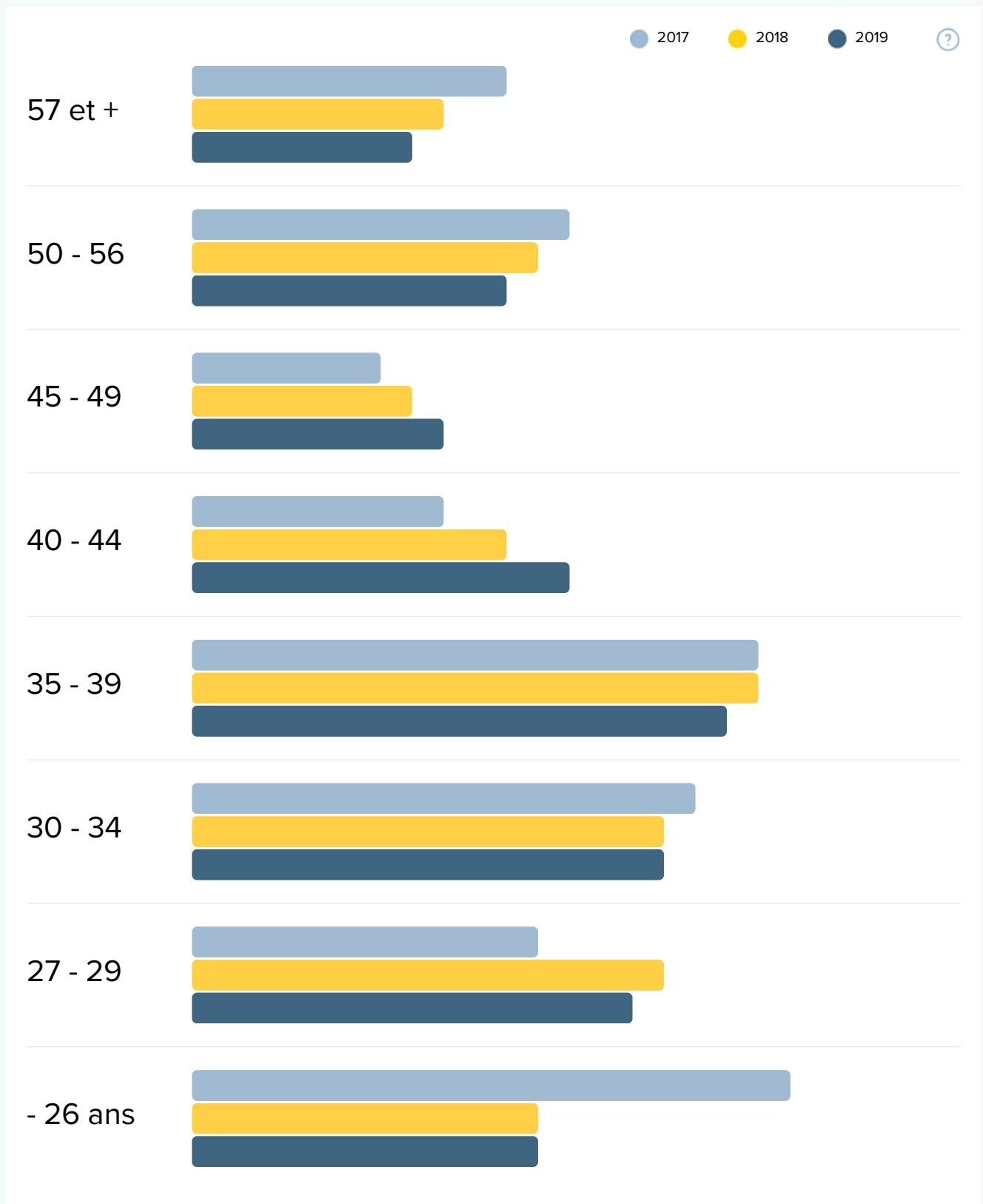
36 %

C'est la part de salariés de plus de 40 ans

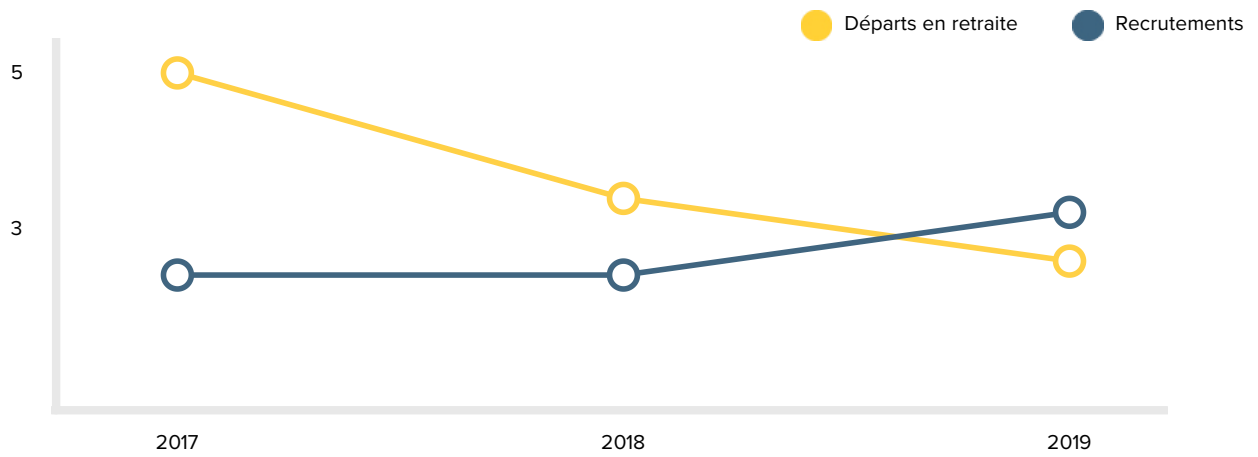
38 ans

C'est la moyenne d'âge des salariés

Perspectives d'évolution de la pyramide des âges à 3 ans



Perspectives de départs et recrutements à effectif constant



2 an(s) [?]

C'est l'évolution de l'âge moyen en trois ans

36 ans [?]

C'est l'âge moyen des salariés en 2018

10 [?]

Remplacements potentiels à effectuer sur 3 ans à effectif constant

7 [?]

Recrutements prévus sur 3 ans

Intégration et évolution des jeunes

Répartition des - de 26 ans



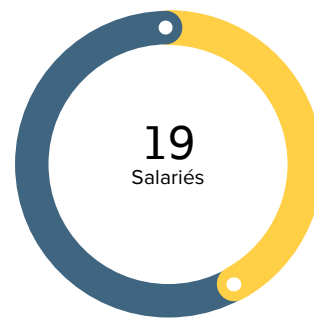
29 % [?]
Alternants

15 %
Stagiaires

56 %
Salariés

19
Salariés

Part de CDD / CDI des - de 26 ans



58 % [?]
CDI

42 %
CDD

19
Salariés

Répartition par temps de travail

Jeunes

● Temps partiel ● Temps complet ?



26 %

A temps partiel

74 %

A temps complet

Seniors



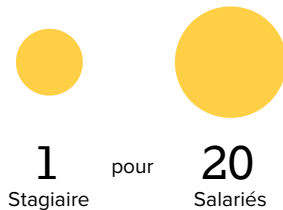
10 %

A temps partiel

90 %

A temps complet

Proportion de stagiaires



28 %

C'est la part de salariés de plus de 45 ans

0 %

des alternants sont cadre

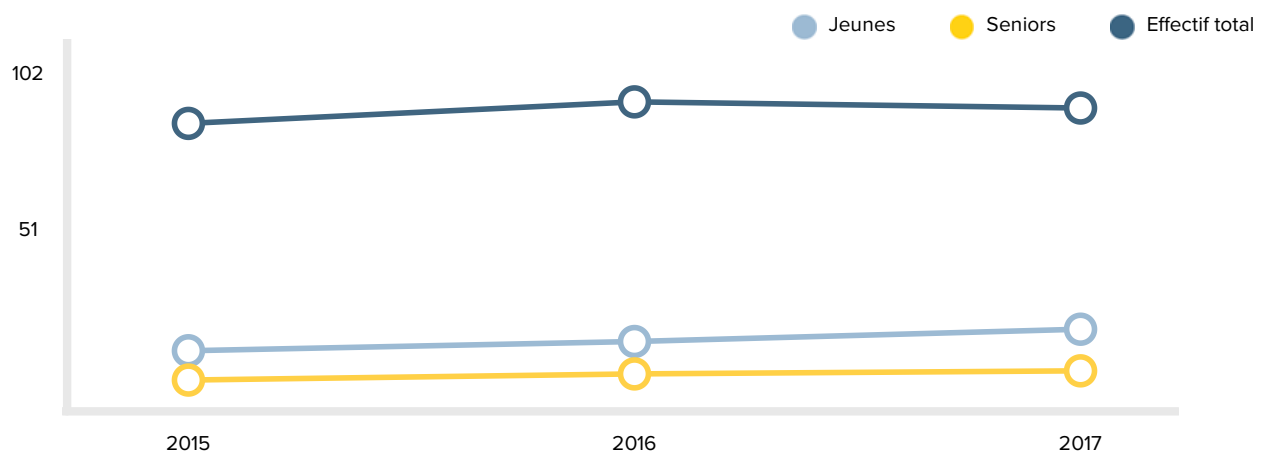
0 %

des alternants sont ETAM

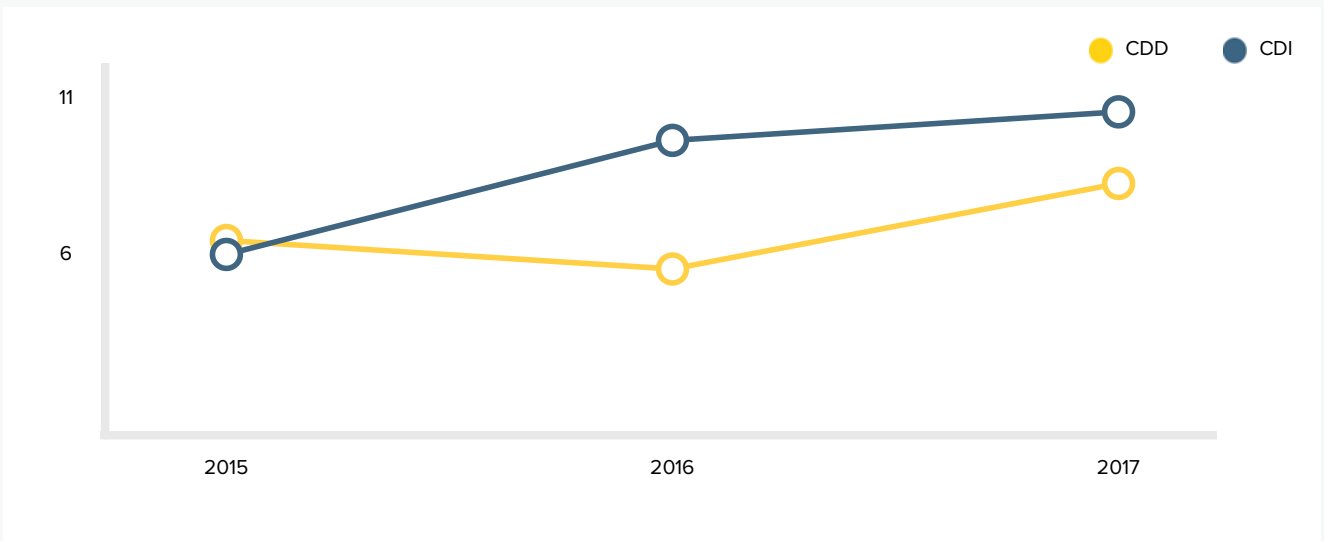
100 %

des alternants sont ouvrier

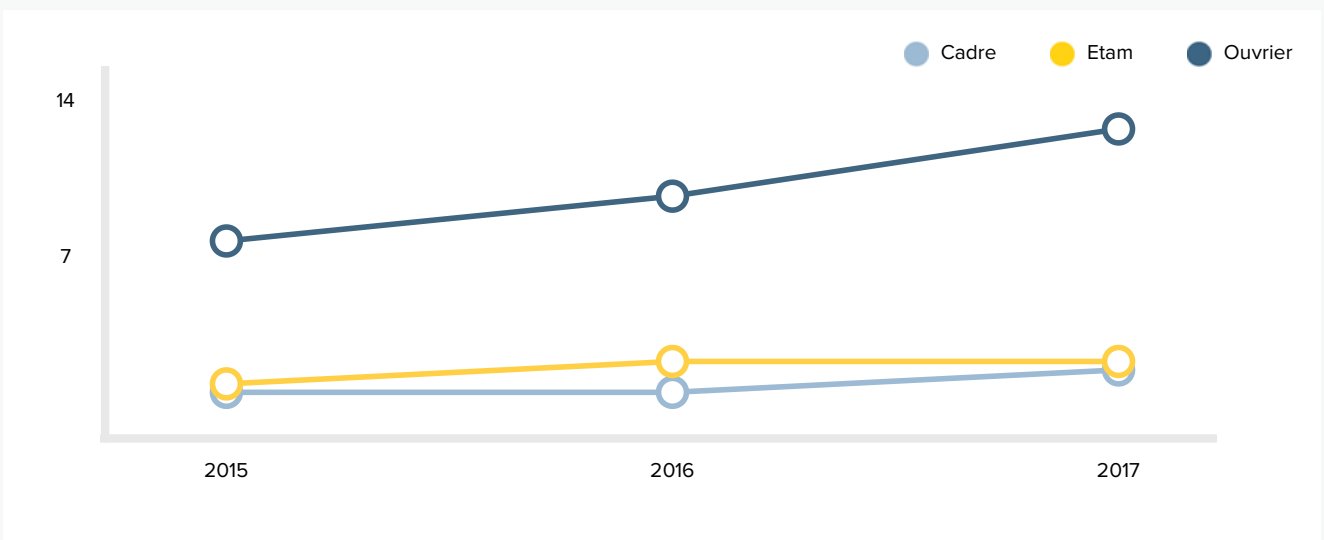
Evolution des effectifs jeunes et seniors



Evolution des jeunes par type de contrat

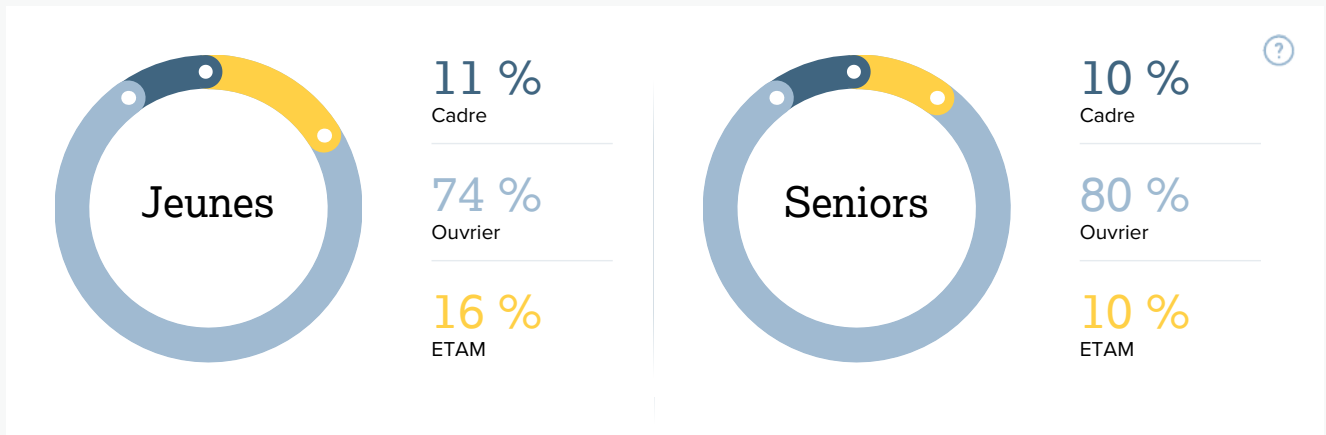


Evolution des jeunes par fonction

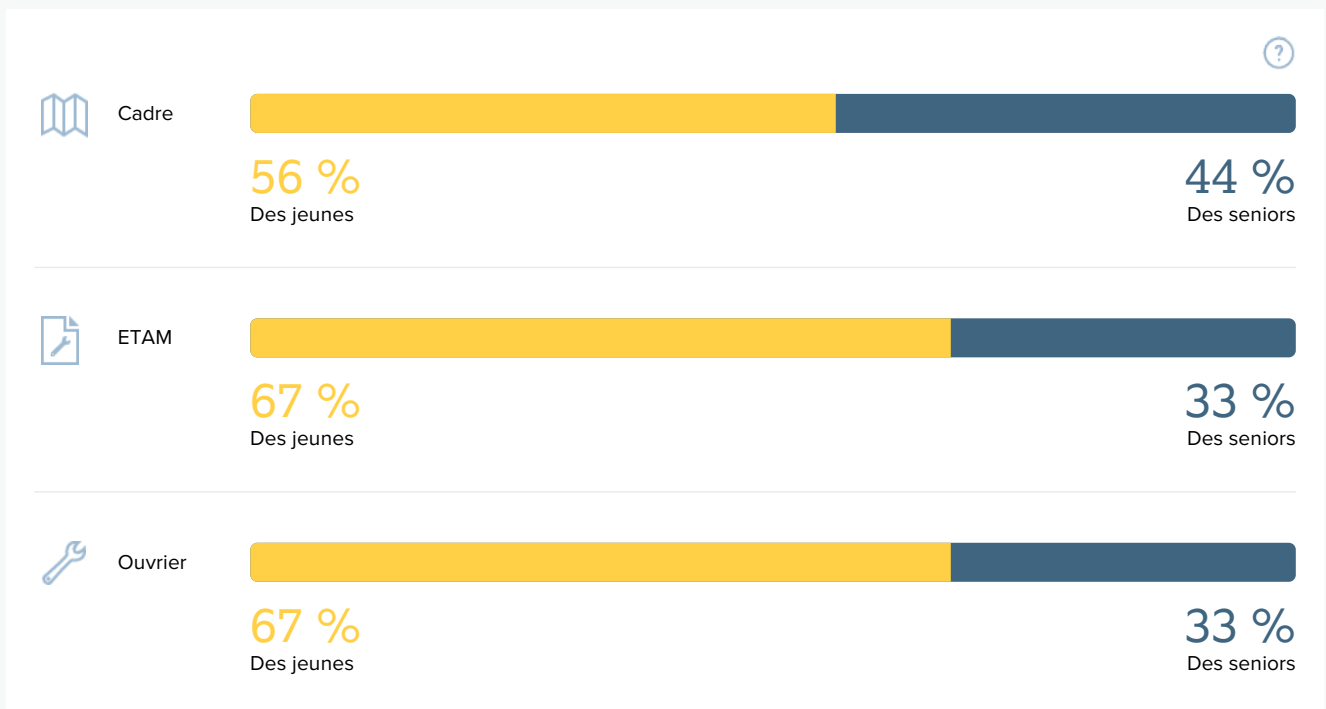


Transfert de compétences

Répartition des jeunes et des seniors par catégorie professionnelle



Les compétences clés par catégorie professionnelle



Proportion de seniors constituant un binôme en vue de transférer ses compétences



Répartition des situations de travail exposées à la pénibilité pour les seniors



0 %

Contraintes environnementales

10 %

Contraintes physiques

0 %

Contraintes de rythme



















Accord en faveur des salariés âgés

Vous avez signé un accord en faveur des salariés âgés dans votre entreprise. Voici les actions que vous avez mises en place :

- ✓ Recrutement de salariés âgés
- ✓ Envoi en formation de salariés âgés
- ✓ Organisation d'actions de coopération intergénérationnelles (transmissions de compétences, tutorat...)
- ✓ Aménagement de la transition des salariés entre activité et retraite

Tableau récapitulatif

● Situation bonne ● Situation moyenne ● Situation très moyenne ● Situation mauvaise

	2017	2018	2019	
Le vieillissement de mes salariés				>
	<p>Ma pyramide des âges respecte un équilibre entre la population des plus âgées et celle des plus jeunes et offre la garantie d'un transfert des compétences entre les générations.</p>			
Mon remplacement générationnel				>
	<p>A effectif constant mes recrutements sont très inférieurs au départ des salariés âgés et risque de poser problème à terme dans le maintien des compétences de l'entreprise.</p>			
Mes jeunes en alternance				>
	<p>Mon entreprise anticipe le départ de ses salariés en retraite par un recours à l'alternance (contrat d'apprentissage - contrat de professionnalisation) et se donne les moyens d'assurer le transfert des compétences.</p>			
L'intégration de mes jeunes				>
	<p>Quelques conditions font défauts pour garantir une intégration optimale des jeunes entrants (visite d'entreprise, livret d'accueil, désignation d'un référent, entretien à mi-parcours).</p>			
L'accompagnement de mes seniors				>
	<p>Les dispositifs de gestion des âges ne sont pas systématiquement mis en œuvre (entretiens de seconde partie de carrière, accès à la formation) et mon entreprise doit demeurer vigilante sur les situations de pénibilité pour les salariés âgés.</p>			
Le transfert des compétences clés dans mon entreprise				>
	<p>Mon entreprise n'a pas encore réuni toutes les conditions requises pour que les compétences clés/stratégiques identifiées soient transférées (peu de binômes entre salariés âgés et salariés plus jeunes).</p>			

1 - Les effectifs dans votre entreprise

Nombre de salariés dans votre entreprise ? (hors intérim)

	Cette année (2017) 100
---	---------------------------

	L'année passée (2016) 102
---	------------------------------




	L'année d'avant (2015) 95
---	------------------------------

Sur ces **100** salariés, quelle est la répartition hommes / femmes ?

	Hommes 70
---	--------------

	Femmes 30
---	--------------

Quelle est leur répartition par catégorie de métiers ?

	70 Hommes	30 Femmes
 Production	50	0
 Technique et encadrement de chantier	10	10
 Administratif et commercial	10	20

Quelle est leur répartition par âge ?

	70 Hommes	30 Femmes
57 et +	7	3
50 - 56	6	6
45 - 49	6	0
40 - 44	5	3
35 - 39	10	8
30 - 34	10	6
27 - 29	8	3
- 26 ans	18	1

Quels sont vos effectifs de - de 26 ans ces trois dernières années ?

	Cette année (2017) 19
---	--------------------------



L'année passée (2016)

15



L'année d'avant (2015)

12

Quels sont vos effectifs de 57 ans et plus ces trois dernières années ?



Cette année (2017)

10



L'année passée (2016)

9



L'année d'avant (2015)

7

Quel est le nombre d'intérimaires dans votre entreprise ?

10

2 - Renouvellement des salariés

Parmi les **10** salariés de 57 ans et plus, combien vont partir à la retraite ?



Cette année

5



En 2018

3





En 2019

2

Combien d'embauches prévoyez-vous en CDI temps complet ?










	Cette année
	2

	En 2018
	2




	En 2019
	3

3- Les jeunes dans votre entreprise

Parmi les salariés de moins de 26 ans, quelle est la répartition par type de contrat ?

CDD	CDI					
<input type="text" value="8"/>	<input type="text" value="11"/>	<table border="1"><tr><td></td><td>Cette année (2017)</td></tr><tr><td></td><td>19</td></tr></table>		Cette année (2017)		19
	Cette année (2017)					
	19					
<input type="text" value="5"/>	<input type="text" value="10"/>	<table border="1"><tr><td></td><td>L'année passée (2016)</td></tr><tr><td></td><td>15</td></tr></table>		L'année passée (2016)		15
	L'année passée (2016)					
	15					
<input type="text" value="6"/>	<input type="text" value="6"/>	<table border="1"><tr><td></td><td>L'année d'avant (2015)</td></tr><tr><td></td><td>12</td></tr></table>		L'année d'avant (2015)		12
	L'année d'avant (2015)					
	12					




Parmi les salariés de moins de 26 ans, quelle est la répartition par fonction ?

 Cadre	 ETAM	 Ouvrier	

2	3	14	 Cette année (2017) 19
1	3	11	 L'année passée (2016) 15
1	2	9	 L'année d'avant (2015) 12

Combien de ces **19** salariés détiennent des compétences clés / stratégiques :



 Cadre	 ETAM	 ouvrier
5	4	2

Parmi les **19** salariés de moins de 26 ans, combien sont en temps partiel ?
(4/5 uniquement)

Votre entreprise intègre-t-elle des stagiaires et alternants ? Si oui, dans quelle catégorie professionnelle ?





 Cadre	 ETAM	 ouvrier	 Nombre de stagiaires 5
0	0	5	

<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="10"/>	 Nombre d'alternants 10
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	--

Parmi les jeunes arrivant en fin de contrat d'alternance (contrat professionnalisation, contrat d'apprentissage) ou en fin de stage dans votre entreprise, combien comptez-vous en embaucher ?

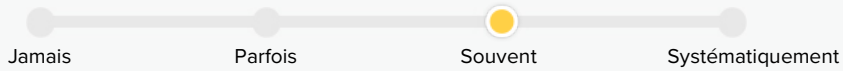
 Cette année	<input type="text" value="6"/>
 2018	<input type="text" value="8"/>
 2019	<input type="text" value="7"/>

Les jeunes que vous avez recruté ont-ils bénéficié d'un processus d'intégration comportant


 Une visite de l'entreprise ou du chantier	<input type="radio"/> Jamais <input type="radio"/> Parfois <input type="radio"/> Souvent <input checked="" type="radio"/> Systématiquement
 Un livret d'accueil	<input type="radio"/> Jamais <input type="radio"/> Parfois <input type="radio"/> Souvent <input checked="" type="radio"/> Systématiquement
 La désignation d'un référent	<input type="radio"/> Jamais <input type="radio"/> Parfois <input checked="" type="radio"/> Souvent <input type="radio"/> Systématiquement
 Un entretien de suivi	<input type="radio"/> Jamais <input type="radio"/> Parfois <input type="radio"/> Souvent <input checked="" type="radio"/> Systématiquement

4 - Les seniors dans votre entreprise

Réalisez-vous un entretien de deuxième partie de carrière ou d'aménagement de fin de carrière pour vos salariés de 45 ans et plus ?









Parmi les **10** salariés de + de 57 ans, quelle est la répartition par type de contrat ?

	CDD
	4




	CDI
	6

Parmi les salariés de 57 ans et plus, quelle est la répartition par fonction ?

 Cadre	 ETAM	 ouvrier	
<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="8"/>	 Cette année 10
<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="7"/>	 L'année passée (2016) 9
<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="4"/>	 Celle d'avant (2015) 7

Combien de ces **10** salariés détiennent des compétences clés / stratégiques :



 Cadre	 ETAM	 ouvrier
<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="1"/>

Parmi les **10** salariés de 57 ans et plus, combien sont en temps partiel ? (4/5 uniquement)

Parmi les **10** salariés de 57 ans et plus, combien sont en binôme avec un salarié plus jeune pour transmettre ses compétences clés / stratégiques ?

 Cette année	<input type="text" value="7"/>
 2018	<input type="text" value="3"/>
 2019	<input type="text" value="0"/>

Parmi les **10** seniors de l'entreprise, combien sont confrontés à des situations de travail pénibles, et à quels types de contraintes sont-ils confrontés ?

 Contraintes physiques Postures contraignantes, douloureuses, fatigantes Manutention manuelle de charges lourdes Tâches répétitives Efforts importants et prolongés Exposition à un bruit nocif	<input type="text" value="1"/>
---	--------------------------------



Contraintes de rythme

Travail posté et/ou horaires décalés
Tâches courtes et répétitives
Travail imposé par une cadence machine élevée
Délais de production serrés
Variation d'activité importante et/ou incessantes



Contraintes environnementales

Bruits gênants les communications verbales
Vibrations provenant d'outils et/ou de machines
Températures élevées (+25 degrés) et/ou basses (-10 degrés)
Exposition aux produits cancérigènes
Exposition aux poussières, fumées, produits toxiques

Parmi les **10** salariés de 57 ans et plus, combien ont accès à la formation ?



Cette année



2018



2019