*« Anticiper la gestion des âges des salariés : un indicateur de performance pour votre entreprise ».*

<http://www.cestp.aract.fr/fileadmin/Fichier/Module_e_learning/Module_GDA/index.htm>

Gestion des âges

Objectifs :

−Comprendre l'intérêt de gérer les âges des salariés,

−Construire et utiliser des indicateurs d'alerte,

−Identifier les leviers d'actions.

Situation :

Pierre Landrie, dirigeant d'une entreprise de chaudronnerie de 110 salariés. Il se trouve confronté à un problème de vieillissement de ses collaborateurs et se demande comment :

−Les maintenir en emploi, à leur poste,

−Développer leurs compétences,

−Accompagner leurs envies professionnelles par rapport aux évolutions de son entreprise.

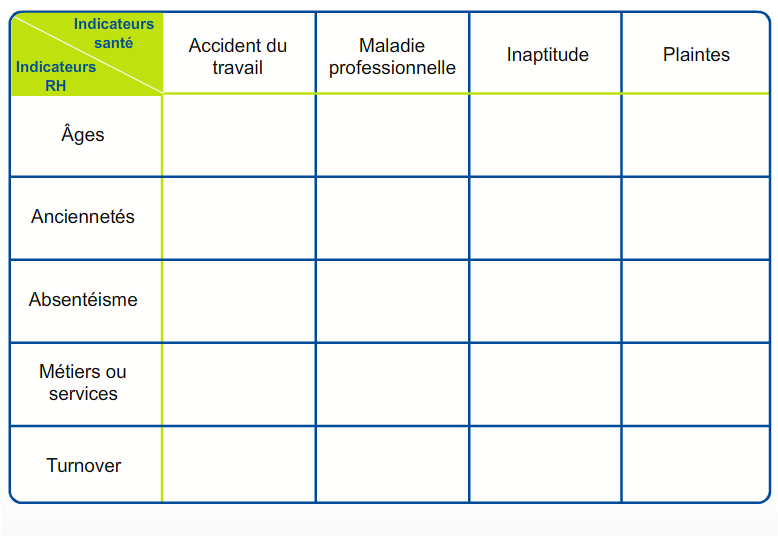
Première partie :Comprendre l'intérêt de gérer les âges des salariés,

*Comment analyser une pyramide des âges :*

1. Équilibre ou déséquilibre
2. Place des jeunes
3. Place des femmes

*Acteurs concernés par la réflexion sur le vieillissement des salariés :*

|  |  |
| --- | --- |
| Acteurs | Objectif |
| Le Responsable des Ressources Humaines | Anticiper les problèmes, améliorer la fidélisation des salariés, améliorer les indicateurs RH |
| le secrétaire du CHSCT, | Améliorer les indicateurs santé, améliorer les conditions de travail |
| le secrétaire du CE | Améliorer les conditions de travail, permettre l’évolution des salariés |
| le médecin du travail | Améliorer les indicateurs santé |

Indicateurs :

**Plaintes** : nombre de salariés ayant évoqué des difficultés dans l’exercice de leur travail, liées à leurs problèmes de santé et comptabilisées par le médecin du travail.

**Âges** : suivre les classes d’âges. Par exemple : la part des moins de 25 ans, les 26-45, les 46 et plus… (classes d’âges en lien avec l’accord ou le plan Séniors).

**Ancienneté** : suivre des classes d’ancienneté, cohérentes avec les spécificités de l’entreprise.

**Métiers** et **Services :** niveaux de découpage de l’entreprise pour avoir des données « au plus près du terrain.

*A quoi sert le fait de croiser les indicateurs RH et Indicateurs santé :*

L’objectif de croiser ces éléments est de permettre :

−d’identifier des difficultés,

−de suivre des évolutions,

−d’alerter en cas de besoin.

*Est-il utile de croiser les indicateurs Rh entre eux ?*

Les indicateurs RH peuvent également être croisés entre eux. On obtient ainsi un niveau d’information plus précis pour accompagner les évolutions de l’entreprise.

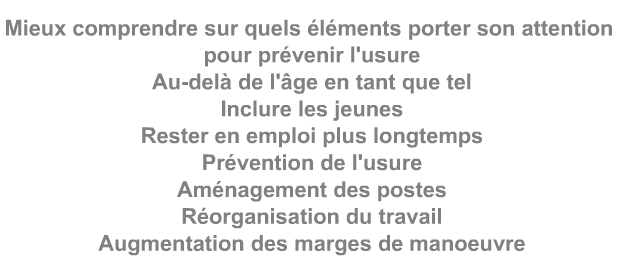
*Définir ce qu’est un indicateur RH :*

Cherchez sur Internet la définition et la méthode de calcul des indicateurs RH :

*Absentéisme :*

*Turn-over :*

*Faut-il se limiter à l’âge pour étudier le maintien à l’emploi :*



**3. Développer et préserver les compétences**

la mise en place du tutorat dans l’ entreprise.

*Indiquez pour chaque acteur de l'entreprise les tâches qui les concernent pour la mise en place du tutorat.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Direction Encadrement** | **Tuteur** | **Tutoré** |
| Identifier les acteurs internes et les éventuels freins | Définir un parcours d’apprentissage basé sur les situations de travail critiques | Identifier les rôles de chaque acteur |
| Identifier les compétences à transmettre | Repérer les acquisitions, les difficultés et réorienter le transfert des compétences si besoin | Connaître les attendus de chaque étape de l‘apprentissage dans une logique essai-erreur |
| Définir les règles du tutorat |  | Prendre du recul sur les compétences et savoir-faire acquis (préparer le suivi) |
| Formaliser les apprentissages et les suivre |  |  |
| Réguler les difficultés rencontrées et arbitrer le cas échéant |  |  |

*Les points à retenir*

Développer et préserver les compétences, les savoir-faire ou les expertises reconnues, c’est agir à la fois sur les processus de formation, l’organisation du travail et les coopérations entre les salariés.

Le tutorat favorise l’intégration du salarié tutoré dans l’entreprise et au sein dans une équipe.

*Pour l’organiser, il faut :*

−Identifier le rôle de chacun des acteurs,

−Mettre à disposition des « salariés tuteurs » des outils leurs permettant d’évoluer vers le tutorat (bilan de compétences, formation à la pédagogie, etc.),

−Déterminer les compétences clés à transmettre et les situations de travail dans lesquelles on les rencontre,

−Organiser les équipes afin de favoriser le transfert de compétences et l’entraide,

−Organiser et créer les outils pour l’apprentissage,

−Réaliser la mise en place d’un suivi,

−Favoriser la reconnaissance du tuteur et du tutoré (salariale ou autres),

−Communiquer autour du dispositif.

**4. Parcours professionnels**

**Etapes de l’entretien de parcours**

