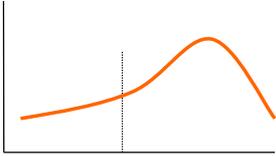
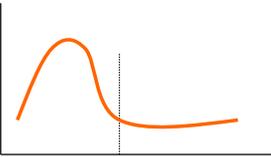


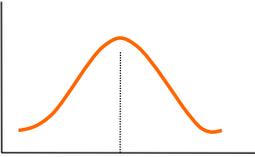


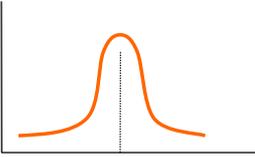
Indication	Motifs ou Problématiques associées	Risques à anticiper
 <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Une pyramide des âges déséquilibrée marquée par une ancienneté ou une population de personnel senior importantes <input type="checkbox"/> De l'expérience mais des départs alertant à venir et une rupture dans le renouvellement du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entreprise ancienne, <input type="checkbox"/> Fidélisation du personnel, <input type="checkbox"/> Personnel peu qualifié, peu mobile et peu enclin à bouger ou changer, <input type="checkbox"/> Pas de développement ou départs nécessitant de nouvelles embauches, <input type="checkbox"/> Pas de gestion RH consacrée et pas de gestion anticipée des besoins 	<p>Alerte</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gestion massive de la majorité de la population en départ Et, Si stagnation de la situation : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Péril sur la pérennité de l'entreprise : perte complète des savoirs faire, de la culture d'entreprise <input type="checkbox"/> De possibles nombreux problèmes de santé, d'usure professionnelle à gérer <input type="checkbox"/> Des évolutions compliquées (résistances aux changements, freins devant les formations)...au regard de nouveaux besoins de compétences Et, si engagement d'une nouvelle politique de recrutement et renouvellement du personnel : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Conflits générationnels <input type="checkbox"/> Pertes des savoirs et culture d'entreprise

Indication	Motifs ou Problématiques associées	Risques à anticiper
 <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Une pyramide déséquilibrée avec un effectif marqué sur la population jeune dénotant peu d'expérience 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entreprise plutôt jeune <input type="checkbox"/> Métiers de nouvelles compétences 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fiabilité de l'entreprise <input type="checkbox"/> Fidélisation, adhésion <input type="checkbox"/> Management de la génération Y

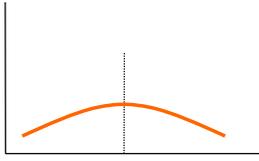
Source : CCI - <http://www.estuaire-competences.com/fr/vieillessement-de-la-population-de-nos-entreprises---quid-de-la-pyramide-gc103.html>



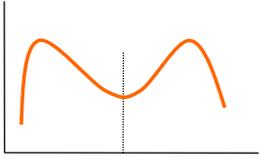
Indication	Motifs ou Problématiques associées	Risques à anticiper
 <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Répartition plutôt harmonieuse <input type="checkbox"/> Beaucoup de salariés dans les âges moyens <input type="checkbox"/> Peu de départs à venir à court terme <input type="checkbox"/> Néanmoins, population en devenir vieillissante 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Turnover sur les nouveaux recrutements <input type="checkbox"/> Situation économique de l'entreprise bloquant tout recrutement <input type="checkbox"/> Management des nouvelles générations compliqué <input type="checkbox"/> Manque d'attractivité <input type="checkbox"/> Pas de besoin actuel ou choix de l'entreprise Etc... 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Départs massifs à moyen et long terme, et en fonction de l'organisation et des conditions de travail : possibilité d'une multiplication d'usure professionnelle, de démotivation, de ralentissement ou frein dans le développement de compétences <input type="checkbox"/> Nécessité de déjà bien repérer les compétences clés pour engager aujourd'hui des actions appropriées et efficaces qui impacteront demain : savoirs faire préservés, sécurisation des parcours...

Indication	Motifs ou Problématiques associées	Risques à anticiper
 <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Concentration des âges (et des compétences sur une même tranche d'âge) <input type="checkbox"/> Déficit de jeunes salariés 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Embauche de personnel de même âge lors de la création de l'entreprise plus ou moins récente <input type="checkbox"/> Pénurie de personnel : compétences possédées que sur certaines tranches d'âges (activité de niche ou métiers spécifiques : pas de qualification initiale et expérience comme seul facteur formateur) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vieillessement accéléré de l'effectif et des départs massifs à venir. <input type="checkbox"/> Compétences clés à repérer et préserver Et si stagnation de la situation : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Perte de savoirs, de compétences et de la culture entreprise (histoire), <input type="checkbox"/> Usure professionnelle et/ou problème de santé, démotivation. Si nouvelle politique d'embauche et intégration de jeunes : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Des écarts générationnels pouvant engendrer certains conflits <input type="checkbox"/> Des décalages de savoirs et pratiques en situation professionnelle ... <input type="checkbox"/> Des transmissions de savoirs compliquées et des compétences clés difficiles à remplacer

Source : CCI - <http://www.estuaire-competences.com/fr/vieillessement-de-la-population-de-nos-entreprises---quid-de-la-pyramide-gc103.html>



Indication	Motifs ou Problématiques associées	Risques à anticiper
<ul style="list-style-type: none"> ☐ Répartition des âges équilibrée ☐ Entrées et sorties continues et/ ou régulières de personnel sur toutes les tranches d'âges ☐ situation démographique linéaire présentant à priori peu de problématiques dans la gestion des âges... à priori... 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Des recrutements gérés et anticipés pour une fluidité des entrées et sorties ☐ Non discrimination des âges et facilité à trouver sur les postes les personnes de tout âge 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Une diversité des âges se côtoient et selon le management et la gestion des ressources humaines investie, des problèmes de coexistence intergénérationnelle peuvent apparaître. ☐ Une gestion commune mais adaptée doit être engagée pour maintenir une évolution individuelle et collective constante et fédérante : parcours professionnel



Indication	Motifs ou Problématiques associées	Risques à anticiper
<ul style="list-style-type: none"> ☐ Une répartition des âges irrégulière et inégal et des tranches d'âges non représentées. ☐ Arrivée massive de jeunes dans un effectif plus ancien (âges et/ou ancienneté) 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Des recrutements privilégiant l'embauche de plus jeune devant de nouveaux besoins de compétences, ☐ Stratégie devant une population plus ancienne pour assurer un relèvement ☐ Politique de l'apprentissage et de l'embauche de jeunes au détriment des autres tranches d'âges 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Aujourd'hui, écart entre générations à gérer : des différences culturelles, de méthodes de travail, de pensées plus marquées. ☐ Demain, départs massifs et gestion d'un effectif concentré sur une tranche d'âge intermédiaire Selon le mode de management et actions engagées : <ul style="list-style-type: none"> ☐ Perte de savoirs faire (transmission compliquée), de compétences clés ☐ Une évolution à deux vitesses en matière de développement de compétences, ☐ Des mobilités longues ou difficiles : personnel jeune sans expérience avec un personnel plus âgé et expérimenté mais en départ ou résistant devant la transmission. ☐ Des complémentarités de compétences porteuses mais non fructifiées si non maîtrisées, pensées et gérées.