

FAIRE UN ETAT DES LIEUX :

Méthode :

1- Etablir sa pyramide des âges : renseignez le tableau ci-dessous.

2 – Analyse des emplois occupés dans votre entreprise : Pour vos salariés seniors (à partir de 45 ans), le moment est donc venu de faire le point :

- sur les savoir-faire présents dans l'entreprise,
- de réfléchir à l'organisation de la transmission de leurs savoir-faire,
- d'anticiper l'impact éventuel des situations de travail sur leur santé,
- d'adapter leur environnement de travail,
- poursuivre le développement des compétences,
- etc.

1 - ÉTABLIR SA PYRAMIDE DES AGES

il est important de comprendre que les salariés les plus âgés ne sont pas les moins compétents. Bien au contraire, ils représentent un grand capital de savoir-faire et de compétences au sein de l'entreprise.

Nombre de salarié(es) dans l'entreprise :

Répartition par tranche d'âge		Homme	Femme	total
	16-25 ans			
	26-35 ans			
	36- 45 ans			
senior	46- 55 ans			
	55 – 62 ans			
	+ de 63 ans			

FAIRE UN ETAT DES LIEUX :

2 - ANALYSE DES EMPLOIS OCCUPES

A partir de votre pyramide des âges, il faut déterminer pour chacun de vos salarié(e)s « seniors » les compétences indispensables à l'entreprise et assurer le transfert de compétences entre les salariés expérimentés et les « jeunes » éléments.

Prénom et Nom :

Taches/compétences	Exclusivité ¹	Quelle conséquence ? ²	Quelle solution ? ³

Quelles sont les contraintes du poste occupé par votre salarié senior ?

Situations	Est-il concerné ?	
	Oui	Non
Conditions physiques		
Positions pénibles		
Efforts violents		
Port de charges lourdes		
Gestes répétitifs		
Prise en compte du handicap		
Risques psycho-sociaux		
Autonomie / marge de manœuvre dans l'exécution de vos missions		
Augmentation brusque et inattendue de la charge de travail		
Volume de la charge de travail		
Changements dans la façon de travailler		
Relation avec les clients		
Relation avec les collègues / ambiance de travail		
Gestion des conflits		
Soutien de la hiérarchie		

¹ Existe-t-il des tâches qui sont confiées exclusivement à votre salarié(e) ?

² Décrivez : Si cette tâche ou cette compétence disparaît de l'entreprise, quelle en sera la ou les conséquence(s) pour l'entreprise ?

³ Dans ce cas, quelle(s) solution (s) s'offre(nt) à vous ?

Situations	Est-il concerné ?	
	Oui	Non
Conditions matérielles		
Changement de température		
Travail à l'extérieur		
Niveau d'éclairage		
Exposition aux UV		
Exposition aux vibrations		
Niveau sonore		
Difficultés visuelles		
Temps de travail		
Travail de nuit, de week-end		
Horaires décalés ou fractionnés dans la journée		
Astreinte		
Cadence ou rythme imposé par une machine		
Durée et fréquence des temps de pause		
Absence de possibilité de récupération		
Travail régulier ou répétitif		
Travail souvent interrompu		
Nombre de jours travaillés / semaine		
Temps de récupération entre les jours de travail		
Répartition des journées de travail sur l'année		
Distance domicile / travail – ou temps de trajet		
Déplacements professionnels		
Risque routier		
Tâches nécessitant une évolution de l'organisation		
Equilibre vie professionnelle / vie personnelle		
La vie dans l'entreprise		
Conditions matérielles des repas		
Evolution des missions		
Accès à la formation		
Etre tuteur ou maître d'apprentissage		
Autonomie		
Implication dans les décisions		
Reconnaissance de mon travail		
Participer à la formation des collègues de travail		
Réunions collectives / temps d'échanges		
Nouvelle orientation professionnelle		
Formation / sensibilisation à la mixité et égalité professionnelle		
Formation / sensibilisation aux risques professionnels		
Création ou mise à jour du DUERP		

Risques conduisant à un Suivi Individuel Renforcé (SIR)		
Exposition à l'amiante		
Exposition au plomb (valeurs d'expositions professionnelles)		
Exposition à des agents cancérigènes ou pouvant causer des mutations génétiques ou nuire à la fonction de reproduction (agents CMR)		
Exposition à des rayonnements ionisants		
Exposition à des agents biologiques des groupes 3 et 4		
Travail en milieu hyperbare		
Chute de hauteur lors d'opérations de montage et démontage d'échafaudages		
Conduite d'équipements présentant des risques, délivrée par l'employeur (engin de levage par exemple)		
Opérations sur les installations électriques sous tension		

Existe-t-il des tâches qui demanderaient des **investissements en matériel** particulier pour aider le salarié à réaliser son travail dans de meilleures conditions ?

.....

.....

.....

.....

Existe-t-il des tâches qui demanderaient des **évolutions organisationnelles** pour aider le salarié à réaliser son travail dans de meilleures conditions ?

.....

.....

.....

.....

Comment allez-vous gérer ce poste au départ du senior ? Quelles actions mettre en œuvre pour ne pas perdre les compétences du senior liées aux tâches effectuées par le salarié ?

- recrutement
- nouvelle répartition des tâches
- abandon d'une activité
- formation ou tutorat d'un salarié
- diminution de la quantité de travail
- appel à la sous-traitance



SENIOR, REPEREZ ET EVALUEZ VOTRE ACTIVITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Nom :

Prénom :

Fonction :

Date :

Date de la dernière visite médicale :

Situations	Etes-vous concerné ?		Comment ressentez-vous cette situation ?			
	Oui	Non	Elle me convient ?		Elle est à améliorer ?	
			Oui	Non	Oui	Non
Conditions physiques						
Positions pénibles						
Efforts violents						
Port de charges lourdes						
Gestes répétitifs						
Prise en compte du handicap						
Risques psycho-sociaux						
Autonomie / marge de manœuvre dans l'exécution de vos missions						
Augmentation brusque et inattendue de la charge de travail						
Volume de la charge de travail						
Changements dans la façon de travailler						
Relation avec les clients						
Relation avec les collègues / ambiance de travail						
Gestion des conflits						
Soutien de la hiérarchie						
Conditions matérielles						
Changement de température						
Travail à l'extérieur						
Niveau d'éclairage						
Exposition aux UV						
Exposition aux vibrations						
Niveau sonore						
Difficultés visuelles						

Situations	Etes-vous concerné ?		Comment ressentez-vous cette situation ?			
	Oui	Non	Elle me convient ?		Elle est à améliorer ?	
			Oui	Non	Oui	Non
Temps de travail						
Travail de nuit, de week-end						
Horaires décalés ou fractionnés dans la journée						
Astreinte						
Cadence ou rythme imposé par une machine						
Durée et fréquence des temps de pause						
Absence de possibilité de récupération						
Travail régulier ou répétitif						
Travail souvent interrompu						
Nombre de jours travaillés / semaine						
Temps de récupération entre les jours de travail						
Répartition des journées de travail sur l'année						
Distance domicile / travail – ou temps de trajet						
Déplacements professionnels						
Risque routier						
Equilibre vie professionnelle / vie personnelle						
La vie dans l'entreprise						
Conditions matérielles des repas						
Evolution des missions						
Accès à la formation						
Etre tuteur ou maître d'apprentissage						
Autonomie						
Implication dans les décisions						
Reconnaissance de mon travail						
Participer à la formation des collègues de travail						
Réunions collectives / temps d'échanges						
Nouvelle orientation professionnelle						
Formation / sensibilisation à la mixité et égalité professionnelle						
Formation / sensibilisation aux risques professionnels						
Création ou mise à jour du DUERP						

Autres situations à améliorer :

.....

.....

Les contraintes du poste sont-elles acceptables ou les mesures de protection sont-elles suffisantes ?

.....

.....

.....

*Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un **suivi renforcé de son état de santé** (art. L. 4624-2 et R. 4624-22 du code du travail).*

Les postes à risques concernés sont ceux exposant les salariés (art. R. 4624-23 du CT) :

- à l'amiante ;
- au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du Code du travail ;
- aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du CT;
- aux rayonnements ionisants ;
- au risque hyperbare ;
- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Complétée selon d'autres dispositions de CT :

- les salariés titulaires d'une autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges.
- les travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage.

SUPPORT D'ENTRETIEN AVEC UN SALARIE SENIOR

Ce support complète les grilles d'un entretien professionnel pour un salarié sénior et doit être adapté à votre entreprise.

En amont, vous pouvez transmettre le quiz sénior à votre salarié, cela facilitera l'échange.

A l'issue de cet entretien, vous pourrez envisager le plan d'action qui pourrait être mis en place, selon les difficultés du salarié.

Entreprise :

Secteur d'activité :

Date :

1^{er} entretien : OUI / NON, date du précédent entretien :

Fiche descriptive du salarié

Nom, prénom :

Âge :

Ancienneté dans l'entreprise :

Parcours professionnel :

.....

.....

Niveau de formation :

Poste occupé :

Situation générale du salarié sénior dans l'entreprise

Quels sont les aspects de votre travail que vous aimez le mieux ?

.....

.....

.....

Quelles sont les situations qui vous posent problème aujourd'hui dans l'exercice de votre poste ?

Situations	Cocher si problème
Conditions physiques	
Positions pénibles	
Efforts violents	
Port de charges lourdes	
Gestes répétitifs	
Prise en compte du handicap	
Risques psycho-sociaux	
Autonomie / marge de manœuvre dans l'exécution de vos missions	
Augmentation brusque et inattendue de la charge de travail	
Volume de la charge de travail	
Changements dans la façon de travailler	
Relation avec les clients	
Relation avec les collègues / ambiance de travail	
Gestion des conflits	
Soutien de la hiérarchie	
Conditions matérielles	
Changement de température	
Travail à l'extérieur	
Niveau d'éclairage	
Exposition aux UV	
Exposition aux vibrations	
Niveau sonore	
Difficultés visuelles	
Temps de travail	
Travail de nuit, de week-end	
Horaires décalés ou fractionnés dans la journée	
Astreinte	
Cadence ou rythme imposé par une machine	
Durée et fréquence des temps de pause	
Absence de possibilité de récupération	
Travail régulier ou répétitif	
Travail souvent interrompu	
Nombre de jours travaillés / semaine	
Temps de récupération entre les jours de travail	
Répartition des journées de travail sur l'année	
Distance domicile / travail – ou temps de trajet	
Déplacements professionnels	
Risque routier	
Équilibre vie professionnelle / vie personnelle	

La vie dans l'entreprise	
Conditions matérielles des repas	
Evolution des missions	
Accès à la formation	
Etre tuteur ou maître d'apprentissage	
Autonomie	
Implication dans les décisions	
Reconnaissance de mon travail	
Participer à la formation des collègues de travail	
Réunions collectives / temps d'échanges	
Nouvelle orientation professionnelle	
Formation / sensibilisation à la mixité et égalité professionnelle	
Formation / sensibilisation aux risques professionnels	

Autre :

.....

.....

.....

.....

Que faudrait-il changer, qu'est-ce qui vous a gêné dans votre travail ou que faudrait-il améliorer ?

Quelles seraient vos suggestions ?

.....

.....

.....

.....

Existe-t-il des tâches sur lesquelles vous vous sentez moins à l'aise :

- du fait de la technologie, de l'évolution des demandes de la clientèle... ?

.....

.....

.....

- en raison de votre situation personnelle, du ressenti que vous avez de votre santé ?

.....

.....

.....

Pistes que le chef d'entreprise peut tester auprès du salarié suite à sa réponse :

- Mettre en place un binôme avec un salarié plus jeune pour l'aider est envisageable

.....
.....

- Voir avec l'OPCO pour lui proposer une formation

.....
.....

- Possibilité de mettre en place une procédure de gestion des conflits ou relations clients

.....
.....

- Solliciter le service de prévention et de santé au travail

.....
.....

Quelles compétences possédez-vous qui ne sont pas ou plus utilisées aujourd'hui ?

.....
.....

Quelles sont pour vous les bonnes méthodes à conserver dans cette entreprise ?

.....
.....

L'avenir dans l'entreprise

Comment envisagez-vous la poursuite de votre carrière dans l'entreprise ?

.....
.....

Le salarié sénior émet-il des souhaits :

- De formation
- De réduction ou d'aménagement du temps de travail
- D'aménagement des missions occupées
- De départ anticipé ou d'une nouvelle orientation professionnelle

Le salarié et l'apprentissage

Le salarié est déjà maître d'apprentissage :

Comment vit-il cette mission ?

.....
.....

De qui est-il satisfait ou insatisfait ?

.....
.....

Que faudrait-il améliorer selon lui ?

.....
.....

Souhaite-t-il continuer ? Et dans quelles conditions ?

.....
.....

Le salarié n'est pas maître d'apprentissage :

Souhaite-t-il le devenir ? Et dans quelles conditions ?

.....
.....

Les services de prévention et de santé au travail sont les interlocuteurs privilégiés sur la plupart des questions que vous avez abordées dans cet entretien, **n'hésitez pas à les solliciter dans le cadre de votre plan d'action.**