

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