



PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE

ANALYSER LES DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES pour améliorer les conditions de travail

Fiche réalisée par les contributeurs (Aract Occitanie, ARCMSA Occitanie, Carsat Languedoc-Roussillon et Carsat Midi-Pyrénées, CMIST, Direccte Occitanie,) de l'action 1.8 du PRST : Développer une offre de services à destination des entreprises pour promouvoir le vieillissement actif.

QUELS INTÉRÊTS

Toute démarche d'amélioration de la performance de votre entreprise et de votre démarche de prévention de l'usure professionnelle s'appuie au préalable sur la connaissance de votre population au travail (âge, ancienneté absentéisme...).

Pour faciliter ce travail, le groupe travaillant dans le cadre du PRST a élaboré un outil, à partir de l'outil Analyse des Données Sociales du réseau Anact-Aract, à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

3 thèmes sont proposés :

- **CARACTÉRISTIQUES DE VOS SALARIES** (âge et ancienneté au poste de travail)
- **COMPÉTENCES CRITIQUES / MÉTIERS EN TENSION**
- **SANTÉ** (Arrêt de travail et accident du travail)



L'outil permet de simuler la structure démographique dans 1 an, 2 ans et selon l'année de votre choix

Caractéristiques de vos salariés (Age et ancienneté au poste de travail)

La structure démographique est à questionner au regard de :

- vos conditions de travail,
- vos pratiques internes (management),
- vos contraintes externes (aménagement du territoire : hébergement, transport, loisirs, soins...)

- Y-a-t-il des salariés jeunes, agés ?
- Avez-vous des problématiques d'attractivité, de maintien en emploi ?
- Comment anticipez-vous cette évolution de l'âge de vos salariés ?
- Comment expliquez-vous cette évolution et que comptez-vous faire ?

Compétences Critiques Métier en tension

La compétence critique est « une compétence acquise par un individu au cours de son expérience, et qui fait de lui quelqu'un d'irremplaçable dans certaines tâches ». Elle est aussi liée à la difficulté qu'il y a à l'acquérir. Cela passe par une réflexion en amont par l'entreprise sur l'identification et les caractéristiques de la compétence critique (combien de temps faut-il pour l'acquérir et comment l'acquérir ?)

Un métier en tension correspond à des difficultés à recruter.

- Si des départs de personnes compétentes sont prévues dans un an, comment l'entreprise s'organise-t-elle pour maintenir ces compétences dans l'entreprise ? (montée en compétences d'autres collaborateurs par tutorat, embauche...).
- Comment faire pour maintenir dans l'emploi les personnes occupant des métiers en tension ?

Santé (arrêts de travail et accidents de travail)

Les résultats du fichier excel vous permettront de faire des hypothèses sur les liens entre état de santé, âge, ancienneté et conditions de travail. Il est nécessaire d'approfondir l'analyse par d'autres investigations (analyse de terrain...).

- Pouvez-vous faire le lien entre santé et conditions de travail (y-a-t-il des métiers plus concernés ?)
- Y a-t-il des liens entre santé, âge et/ou ancienneté (processus d'usure professionnelle) ?