

## Application 2

### Analyser un outil de GPEC : la pyramide des âges

Vous travaillez chez l'équipementier automobile Faureco à la DRH. Vous collaborez avec le contrôleur de gestion sociale qui....

Dans le cadre de la GPEC, vous devez évaluer les besoins quantitatifs en ressources humaines. A cet effet, vous devez analyser la pyramide des âges de l'entreprise Faureco .

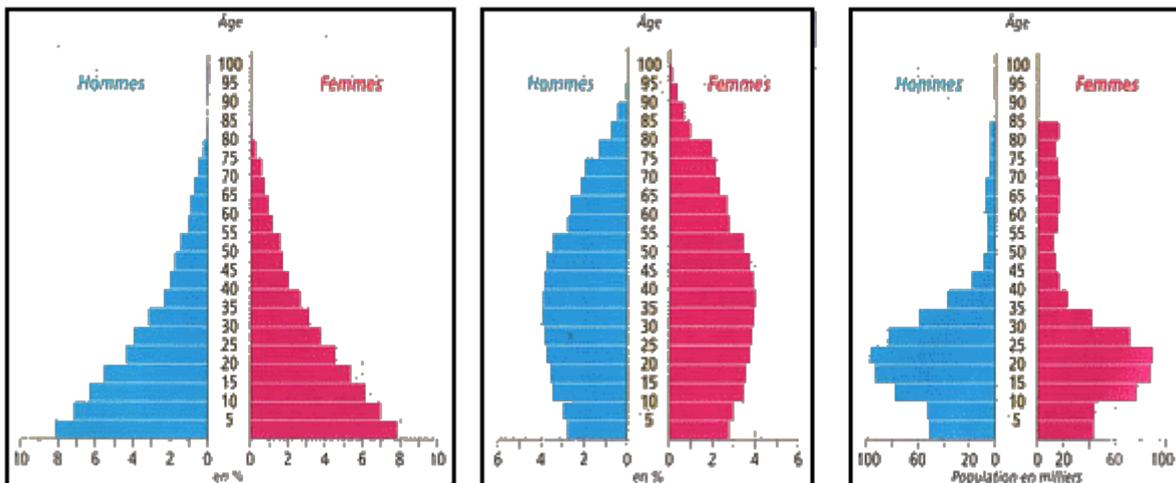
Une pyramide des âges (dont vous disposez d'exemples dans le document 1) est un graphique qui représente la composition d'une population (=nombre de jeunes, de salariés seniors, de femmes, d'hommes) d'une organisation en fonction du sexe et de la classe d'âge à un moment donné (le plus souvent une année).

- 1) A partir des données du document 2 que vous complèterez avec les calculs nécessaires, représentez la pyramide des âges de l'entreprise Faureco. Vous réaliserez ce graphique manuellement ou sous Excel (vous vous aiderez dans ce dernier cas de l'annexe que vous trouverez sur le site dédié).
- 2) Quelle est l'utilité de la pyramide des âges dans le cadre de la GPEC
- 3) De quel type de pyramide des âges se rapproche le plus celle de l'entreprise Faureco (Document 3) ?

La répartition des effectifs permet-elle d'assurer naturellement le renouvellement des effectifs de Faureco (voir document 4) ?

- 4) Faut-il assimiler "gestion des âges" et "gestion des anciennetés" ? Quels sont les risques liés à l'utilisation de la pyramide des âges comme outil de pilotage social ?

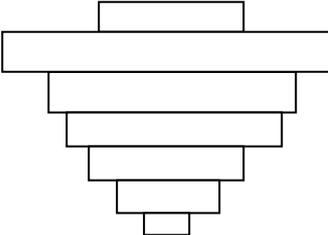
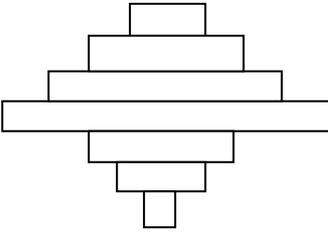
Document 1 : Images de pyramide des âges

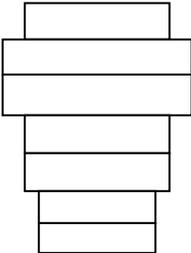
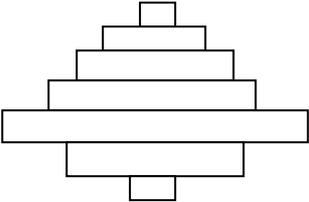
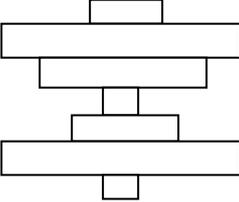


Document 2 : Données relatives aux effectifs de l'entreprise Faureco

| Tranches d'âge  | Hommes | % | Femmes | % | Total | % |
|-----------------|--------|---|--------|---|-------|---|
| Moins de 25 ans | 887    |   | 1684   |   |       |   |
| de 25 à 29 ans  | 2011   |   | 3870   |   |       |   |
| de 30 à 34 ans  | 2325   |   | 3461   |   |       |   |
| de 35 à 39 ans  | 1844   |   | 2348   |   |       |   |
| de 40 à 44 ans  | 1643   |   | 2072   |   |       |   |
| de 45 à 49 ans  | 2270   |   | 3035   |   |       |   |
| de 50 à 54 ans  | 3111   |   | 3493   |   |       |   |
| de 55 à 59 ans  | 3894   |   | 4188   |   |       |   |
| 60 et plus      | 490    |   | 232    |   |       |   |
| Total           |        |   |        |   |       |   |

Document 3

| Type de pyramide  | Avantages   | Inconvénients  |
|---|---|--|
| <p><b>Champignon</b></p>  <p>Majorité de salariés âgés</p>     | <p>La structure compte un petit nombre de jeunes.<br/>Ceci offre la possibilité de proposer aux salariés des perspectives d'évolution rapide en cas de mutations technologiques lourdes ou de restructurations lourdes.</p>                   | <p>Cette situation équivaut à une masse salariale importante.<br/>La structure présentera plus de difficultés à motiver ses jeunes salariés ou ceux situés en bas de la hiérarchie en cas d'évolution régulière de la population de l'entreprise.<br/>Le départ des salariés les plus âgés pourra entraîner une perte de compétences.</p>  |
| <p><b>Toupie</b></p>  <p>Nombreuses classes intermédiaires</p> | <p>La structure a énormément embauché en raison de la conjoncture (croissance du marché, développement soudain d'une activité ou d'une technologie, apparition opportune de mesures fiscales orientées vers certaines populations, etc.).</p> | <p>Si la structure envisage de maintenir un effectif constant, la situation des catégories de salariés des tranches d'âges les plus nombreuses peut s'avérer problématique. De même, les plus jeunes peuvent poser problème à court terme.<br/>A plus long terme, les tranches d'âge les plus nombreuses partiront, ce qui dégagera des opportunités d'embauches pour les jeunes mais pourra également</p> |

|  |  | générer une perte importante de savoirs et de savoirs faire.  |
|--|--|---|
| Type de pyramide   | Avantages  | Inconvénients   |
| <p align="center"><b>Cylindre</b></p>  <p align="center">Equilibre de toutes les classes d'âge</p>                          | <p>La structure a une stratégie d'embauche constante qui permet de déterminer, pour chaque collaborateur, un parcours professionnel. Gestion simple et "lisible" des entrées et sorties (régularité des flux")</p>   |   |
| <p align="center"><b>Poire écrasée</b></p>  <p align="center">Majorité de salariés jeunes</p>                              | <p>La structure a cessé de recruter (volontairement ou non) pendant plusieurs années et renouvelle ses effectifs. Elle compte un nombre important de jeunes salariés ce qui allège la masse salariale et dynamise l'ensemble (en facilitant la créativité). Le jeunes salariés vont disposer de possibilités d'avancement.</p> | <p>Les jeunes disposent de possibilités d'avancement. Cependant, la compétition pour accéder aux postes à responsabilités risque d'être dure. Les coûts de formation risquent d'être élevés. Les menaces de perte des savoirs et des expériences peuvent générer des difficultés de production. Les connaissances peuvent ne pas être renouvelées.</p>  |
| <p align="center"><b>Pelote de laine</b></p>  <p align="center">Salariés peu nombreux dans les classes intermédiaires</p> | <p>La structure connaît un déséquilibre démographique qu'elle cherche à pallier à l'aide d'une stratégie d'embauches massives. Ceci ouvre des perspectives de promotion rapide pour les nouveaux embauchés.</p>  | <p>La population est divisée en 2 groupes : les plus jeunes et les plus âgés, d'où des divergences de visions et de méthodes, ce qui peut générer des conflits de génération et des problèmes d'encadrement. Le départ des plus expérimentés peut provoquer la promotion des plus jeunes (encadrement intermédiaire pénurie), ce qui va présenter un risque face à leur manque d'expérimentation.</p> |

## Document 4

### POINTS DE REPÈRE

- Si les effectifs de la tranche d'âge 18-35 ans sont supérieurs à ceux de la tranche d'âge des +50 ans, alors le renouvellement est assuré.
- Si les effectifs de la tranche d'âge 18-35 ans sont inférieurs à la tranche d'âge des +50 ans, alors le renouvellement n'est pas assuré.