



## LA GESTION DES ÂGES

**Pour les organisations, la diversité est un enjeu d'autant plus pertinent qu'il répond à un contexte de pénurie de main d'oeuvre sur de nombreux métiers en tension.**

En 2018 la population active âgée de 50 à 64 ans représente 66,5% selon l'INSEE.

Au cours de l'année 2019, 662 852 retraites personnelles ont été attribuées. Les organisations vont rapidement changer de visage.

Il convient de s'interroger sur les compétences disponibles et nécessaires demain, métier par métier afin d'anticiper les passages de relais aux plus jeunes et d'optimiser la transmission des compétences.

### Développer une politique de gestion des âges

La transmission par des personnes expérimentées est un enjeu majeur pour les organisations. Elle permet de capitaliser, de conserver ses savoir-faire et de maintenir dans l'emploi son personnel afin d'assurer la continuité de son activité.

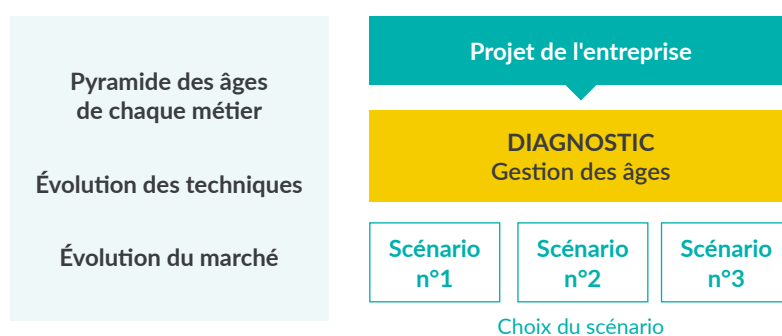
Mis à disposition par l'ANACT, un diagnostic FLASH permet d'anticiper pour chaque organisation l'évolution des effectifs.

Son but vise à leur faire découvrir, vérifier ou conforter les enjeux RH auxquels elles pourront se trouver confrontées.

Devenue incontournable pour l'organisation, la gestion des âges permet d'anticiper les conséquences de l'évolution démographique sur ses effectifs et le risque de pertes de compétences qui en découlent

Articuler les savoirs des anciens et celles des plus jeunes, parier sur la collaboration intergénérationnelle, favoriser la transmission des compétences.

### Gestion des âges : la méthode



### VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Rencontrez-vous des difficultés de recrutement sur certains métiers ?	OUI · NON
Avez-vous réalisé votre pyramide des âges ?	OUI · NON
Faites-vous des prévisions de départs ?	OUI · NON
Avez-vous des métiers pour lesquels l'évolution technique est forte ?	OUI · NON
Le marché sur lequel vous êtes positionnés subit-il des évolutions notoires ?	OUI · NON
Le diagnostic compétences / emploi ou métier à moyen terme est-il fait ?	OUI · NON
Avez-vous pensé à vous faire conseiller pour mettre en place une démarche compétences liée à la gestion des âges ?	OUI · NON

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

# TIRER LES CONSÉQUENCES DU DIAGNOSTIC DE GESTION DES ÂGES

La prise en compte de tous les éléments du diagnostic vous amènera à revisiter vos politiques de recrutement, formation...

Cela aura également des conséquences positives sur l'organisation et sur la santé au travail. Avoir une longueur d'avance sur ces questions, c'est faire preuve de gestion responsable et durable.

Une politique d'anticipation est toujours moins coûteuse qu'une situation de gestion de crise.

## ➤ Gestion des âges : les conséquences



## CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- ⊕ L'anticipation des conséquences de l'évolution démographique sur vos effectifs
- ⊕ La conservation des compétences au sein de votre organisation
- ⊕ La prise de conscience des enjeux RH de l'organisation
- ⊕ La professionnalisation des ressources humaines
- ⊕ L'appréhension des actions pertinentes en réponses aux enjeux identifiés

## ➤ LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Les prévisions démographiques sont à rapprocher de l'évolution technique des métiers
- ✓ L'évolution du marché et de votre stratégie conditionne les compétences nécessaires
- ✓ Le diagnostic GESTION DES AGES permet d'anticiper des actions correctrices
- ✓ Étudier plusieurs scénarii alternatifs, c'est se donner les moyens de rebondir
- ✓ Traduire les scénarii en actions de recrutement et de formation c'est appréhender les changements à opérer en termes d'organisation et de la Qualité de vie au travail