



Enquête sur l'aptitude démographique 2007

Récapitulatif: France

Mars 2008

Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Note préliminaire

- Comme la première enquête menée en 2006, le sondage effectué fin 2007 était basé sur un échantillon d'au moins 500 entretiens par pays et un total de 2506 interviews à travers les cinq principales économies d'Europe.
- Comme la seconde enquête a été menée sur la base de la même méthode d'échantillonnage que la première, il est possible de comparer les résultats obtenus par pays et sur le plan européen. Par conséquent, les variations significatives de ces résultats reflètent les changements survenus dans les entreprises entre les deux enquêtes.
- Dans l'ensemble, les résultats de la seconde enquête menée en France montrent des tendances intéressantes: en principe, nous ne nous attendions à pratiquement aucune variation significative dans les divers champs d'action de l'IAD. Pourtant, nous avons relevé d'importants changements et des tendances positives qui semblent indiquer que les entreprises cherchent à se préparer au bouleversement démographique – en commençant par analyser les structures d'âge et du personnel.
- Ainsi, l'IAD remplit sa fonction de système de pré-alerte et de point de repère pour les entreprises françaises par le biais de la comparaison avec d'autres économies majeures d'Europe.

Demographic Fitness Survey 2007: France

Concept (travail sur le terrain)

■ Echantillon

- 500 entretiens en France

Tailles: entreprises de taille moyenne (chiffre d'affaires annuel entre 10 et 50 millions d'Euros): 240 interviews

grandes entreprises (chiffre d'affaires annuel dépassant 50 millions d'Euros): 260 interviews

Secteurs: Commerce: 160 interviews/ Industrie: 170 interviews/ Services: 170 interviews

■ Groupe cible

- Décideurs en matière de RH dans les entreprises

■ Méthodologie

- Entretiens par téléphone assistés par ordinateur (CATI)

■ Travail sur le terrain

- Octobre/ novembre 2007

Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Résultats de l'enquête

- Les entreprises françaises considèrent toujours le **changement démographique** comme l'un de leurs plus grands défis, au même titre que la mondialisation et le progrès technologique.

Comparé à 2006, le taux des **grandes entreprises** considérant le changement démographique comme un défi pour l'avenir a continué d'augmenter de manière significative.

Conclusion: les entreprises ont pris note de l'évolution démographique. Surtout les grandes entreprises réalisent de plus en plus les risques qui en découlent.

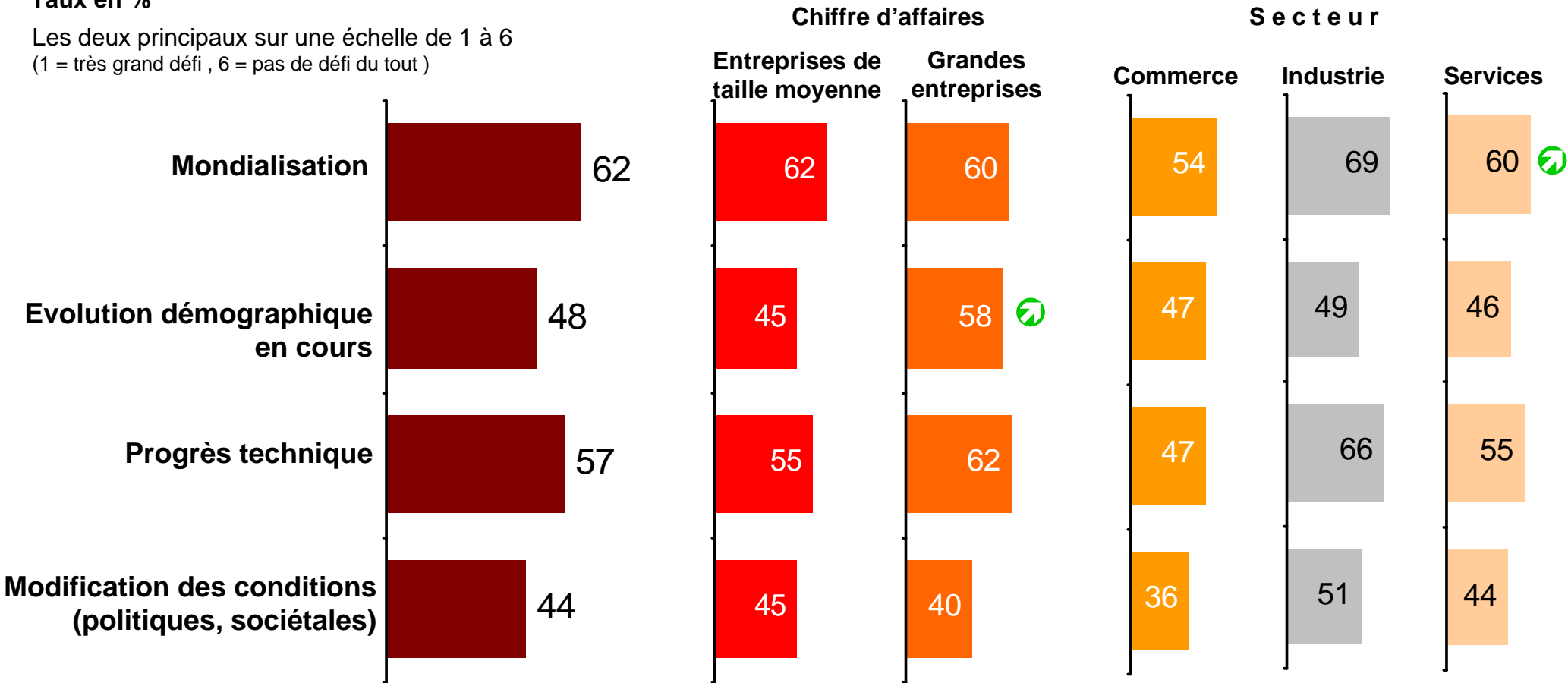
- 1. Les entreprises françaises ont nettement mieux analysé leurs **structures d'âge** qu'en 2006 – en examinant la situation actuelle générale et dans les divers services, ainsi que les tendances futures. Cette évolution positive a été constatée dans l'ensemble du pays, dans toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou secteur d'activité.
 - A cet égard, les entreprises de taille moyenne ont fait les progrès les plus significatifs en analysant la structure d'âge à tous les niveaux (globalement et individuellement) avec bien plus de zèle qu'en 2006.
 - Les entreprises du secteur des services en France ont réalisé des analyses nettement plus détaillées que l'année précédente.
 - En d'autres termes, les jalons ont été posés pour affronter les changements à long terme, *mais ces premiers efforts, mèneront-ils à de « véritables » mesures permettant d'enrayer les dangers de l'évolution démographique ?*

Demographic Fitness Survey 2007: France

Evaluation par entreprises en France: futurs problèmes et défis

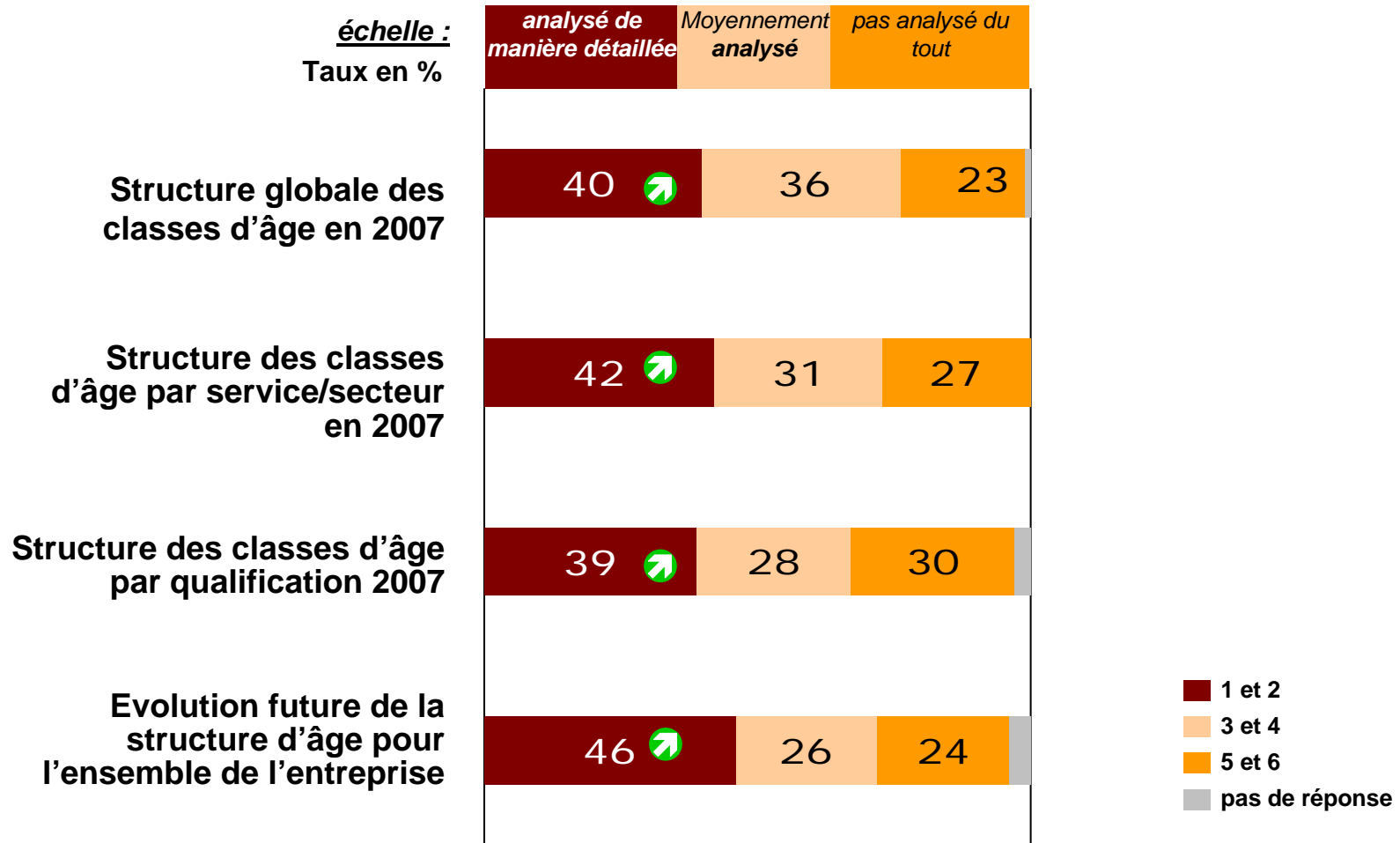
Taux en %

Les deux principaux sur une échelle de 1 à 6
(1 = très grand défi, 6 = pas de défi du tout)



Demographic Fitness Survey 2007: France

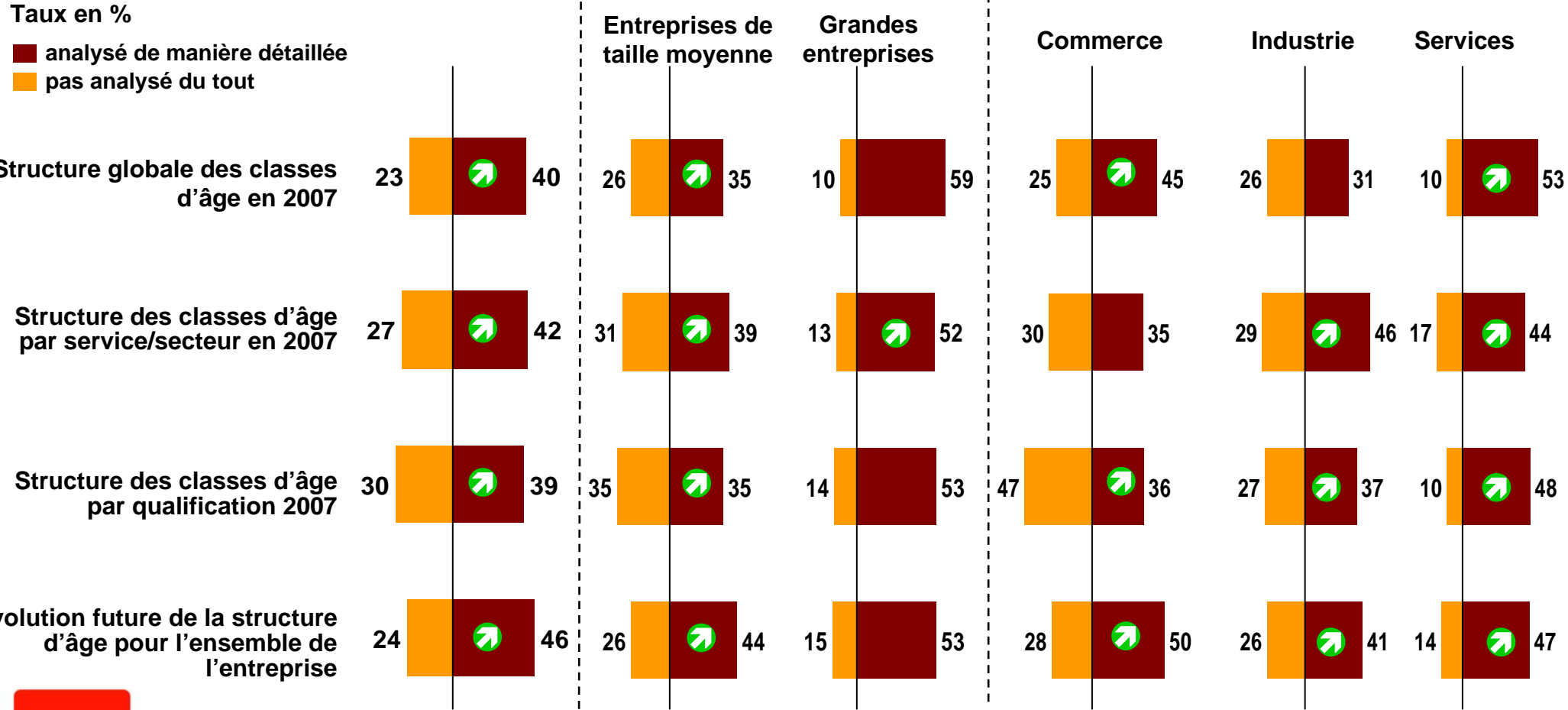
Entreprises en France: ampleur de l'analyse de la structure d'âge



Question: Dans quelle mesure avez-vous fait une analyse statistique de la structure des classes d'âge de votre entreprise dans les catégories suivantes ?

Demographic Fitness Survey 2007: France

Entreprises en France: ampleur de l'analyse de la structure d'âge



Question: Dans quelle mesure avez-vous fait une analyse statistique de la structure des classes d'âge de votre entreprise dans les catégories suivantes ?

Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Résultats de l'enquête

- En planifiant le recrutement en moyenne 17 mois à l'avance, les **horizons de planification des besoins en personnel** sont devenus nettement plus longs que l'année précédente (14 mois en 2006).

La comparaison des entreprises et des secteurs d'activité a donné lieu aux observations suivantes:

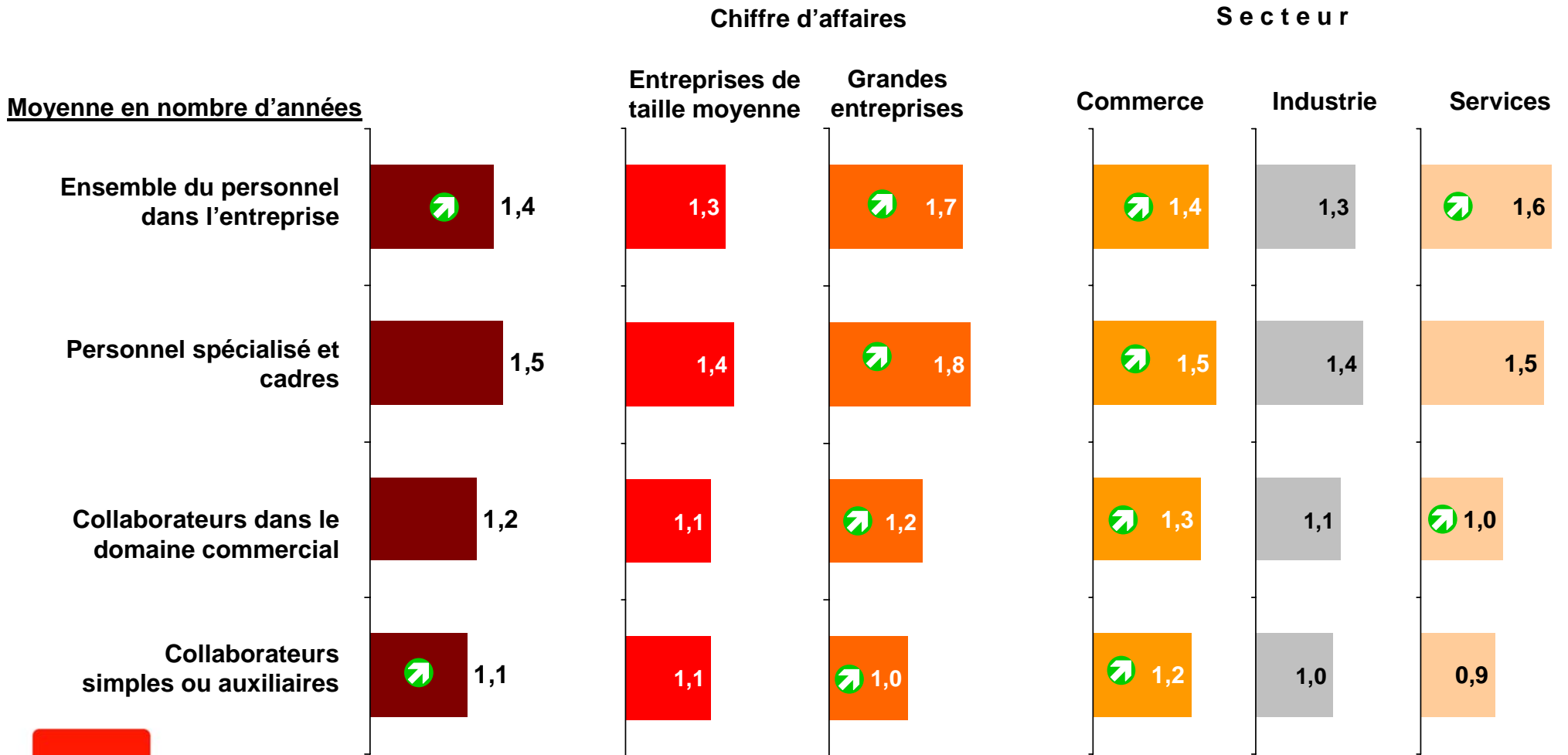
- Les grandes entreprises ont élargi leurs horizons de planification d'une manière générale, et ce à tous les niveaux requis – c'est une première réaction d'ordre **structurel** à la « crainte » accrue face au changement démographique.
- Le secteur du commerce a clairement amélioré la planification stratégique du recrutement dans (presque) tous les services des entreprises.

Les entreprises du secteur des services ont réussi à élargir leurs horizons de planification, notamment dans le domaine commercial.

- Compte tenu de l'importance croissante de la planification des besoins en personnel à **long terme** - qui doit aussi prendre en considération les tendances futures en matière d'âge -, les entreprises ont commencé par traiter les problèmes les plus pressants.
- Cependant, jusqu'à 20% des postes vacants ne peuvent être pourvus avec des candidats appropriés. La planification stratégique doit impérativement être améliorée et surtout être réalisée plus longtemps à l'avance. Ce n'est qu'ainsi que le personnel sera disponible en temps voulu et aura les qualifications requises pour répondre aux besoins du marché.
- Conclusion: La prochaine étape a été franchie – non seulement, les entreprises françaises reconnaissent de plus en plus qu'elles doivent faire face aux défis du changement démographique, mais elles ont également commencé à faire leurs devoirs – du moins en analysant la structure (d'âge) de manière plus complète.

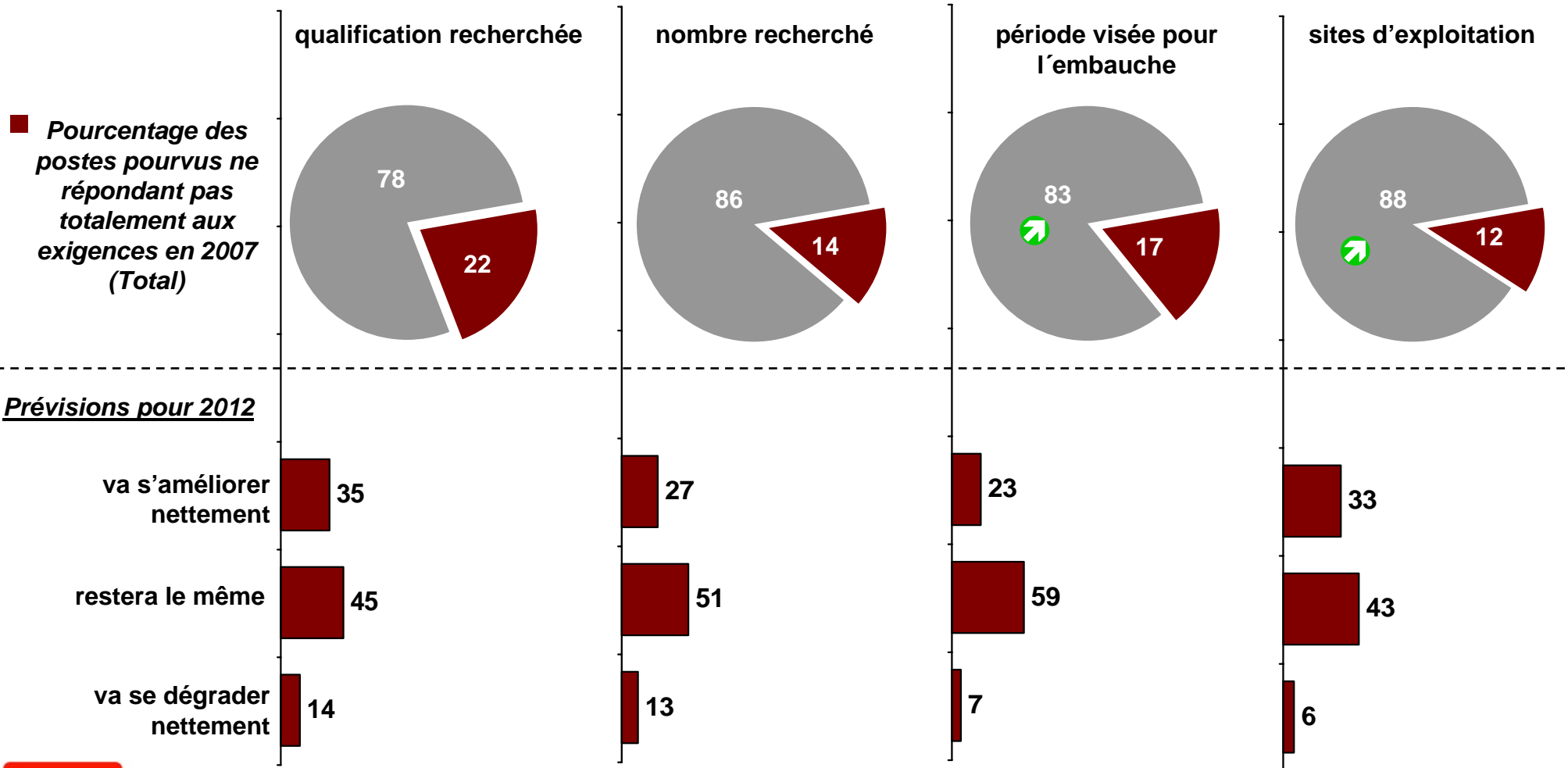
Demographic Fitness Survey 2007: France

Besoins en personnel: horizons de planification (au total/ par taille des entreprises)



Demographic Fitness Survey 2007: France

Besoins en personnel: postes pourvus vs. exigences



Question: Parmi vos offres d'emploi prévues en 2007, combien ont été pourvues par des personnes adéquates répondant réellement aux besoins de votre entreprise ? Et comment vont évoluer les choses dans votre entreprise jusqu'en 2012 en termes de candidats appropriés pour les postes vacants ?

Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Résultats de l'enquête – analyse IAD

- Les entreprises françaises ont obtenu un score moyen de 174 points à l'Index d'aptitude démographique (IAD). Elles ont donc légèrement amélioré leurs résultats par rapport à l'année précédente (172 points en 2006).

Une analyse faite par secteur d'activité et par catégorie d'entreprise a révélé que

- les moyennes et grandes entreprises ont légèrement amélioré leurs scores à l'IAD; mais avec un IAD moyen de 195 points, les grandes entreprises sont (toujours) nettement mieux placées que celles de taille moyenne qui n'ont totalisé qu'une moyenne de 168 points.
- Les entreprises commerciales ont fait les progrès les plus importants en améliorant leur score à l'IAD de 11 points. Elles ont réussi à encore réduire l'écart les séparant des entreprises industrielles qui ont enregistré de légères pertes à l'IAD (commerce: 168, industrie: 174).
- Conclusion: De toute évidence, le débat public et politique – également déclenché par la pénurie de personnel spécialisé – s'est étendu aux entreprises en France; par ailleurs, ce débat est beaucoup plus présent, notamment dans les moyennes et grandes entreprises, et ce essentiellement dans le secteur du commerce.

Demographic Fitness Survey 2007: France

Index d'aptitude démographique (IAD): „Niveau d'aptitude“ en France

Index	Total	Entreprises de taille moyenne	Grandes entreprises	Commerce	Industrie	Services
Score moyen 2007	174	168	195	168	174	185
Score moyen 2006	172	166	194	157	179	184
Tendance	+ 2	+ 2	+ 1	+ 11	- 5	+ 1

Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Résultats de l'enquête – analyse IAD

- Dans l'ensemble, la répartition des points à l'index (comme le pourcentage de ceux qui ne prennent aucune mesure pour se préparer au changement démographique) n'a pas changé de manière significative ; une analyse plus détaillée permet de dégager les tendances suivantes:
 - Le pourcentage des **grandes entreprises** ayant obtenu un très bon score de 251-300 points à l'index reste à la hausse (16% contre 12% en 2006). Néanmoins, 7% de toutes les entreprises n'ont toujours pas dépassé 100 points à l'IAD, ce qui signifie qu'elles ne prennent aucune mesure pour se préparer au changement démographique.

Conclusion: Les (grandes) entreprises déjà bien positionnées ont continué de déployer des efforts substantiels pour mettre en oeuvre des mesures prometteuses. Mais, les retardataires n'ont pas encore réussi à combler le retard.

- Dans le **secteur du commerce**, le taux des entreprises avec un score inférieur à 150 points à l'IAD (28%) a fortement baissé (40% in 2006!); celles-ci ont donc pu améliorer leurs résultats (150-200 points).
- Un développement **positif** a également eu lieu dans les **entreprises du secteur des services** (d'un IAD moyen vers un IAD dépassant la moyenne); en même temps, le taux d'**entreprises industrielles** avec un score à l'IAD **inférieur à la moyenne** (101 -150) est passé de 15% (2006) à 25%.

Conclusion: Actuellement, le secteur du commerce cherche à remédier aux insuffisances en redoublant de vitesse - il affiche déjà de premiers succès à son actif! Cependant, les entreprises industrielles n'ont pas fait de progrès et accordent visiblement la priorité à d'autres facteurs. Il reste à voir, quelles seront les répercussions sur le développement futur dans ce secteur.

Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Résultats de l'enquête – analyse IAD

- Malgré des tendances positives dans l'ensemble, le score obtenu par un tiers de toutes les entreprises reste toujours inférieur à 150 points. Compte tenu d'un score maximum possible de 400 points, tous les secteurs recèlent de considérables possibilités d'optimisation.

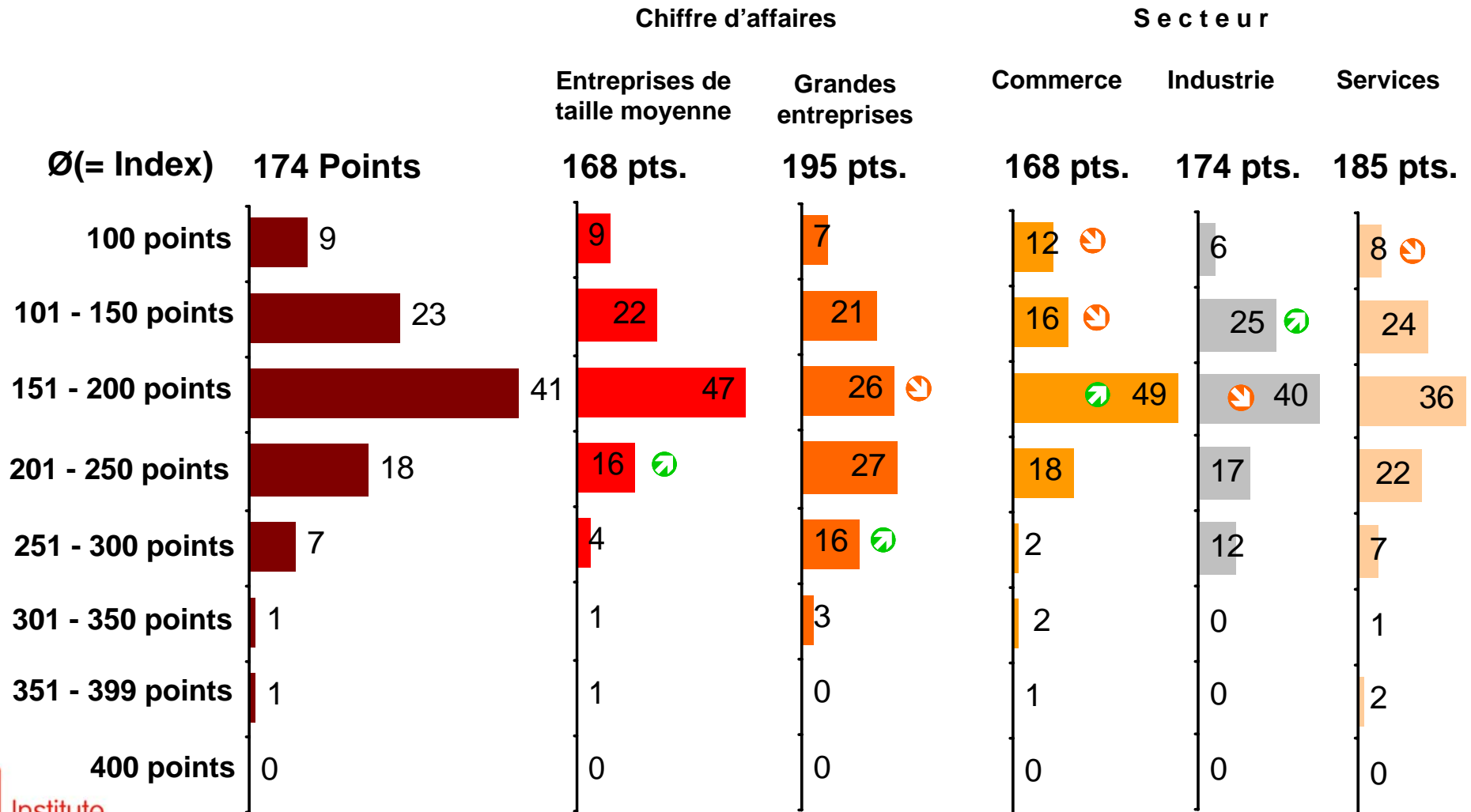
Cependant, les résultats du secteur industriel (-5 points à l'index) prouvent qu'il ne s'agit pas simplement d'intégrer ou de proposer un ou deux outils des cinq champs d'action.

Les entreprises doivent rendre les mesures proposées plus intéressantes pour que les employés (puissent en faire) en fassent usage.

Par conséquent, chaque entreprise doit procéder à une analyse individuelle des mesures et de leurs potentiels spécifiques.

Demographic Fitness Survey 2007: France

Index d'aptitude démographique (IAD): „Niveau d'aptitude“ en France



Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Résultats de l'enquête – les cinq champs d'action clés

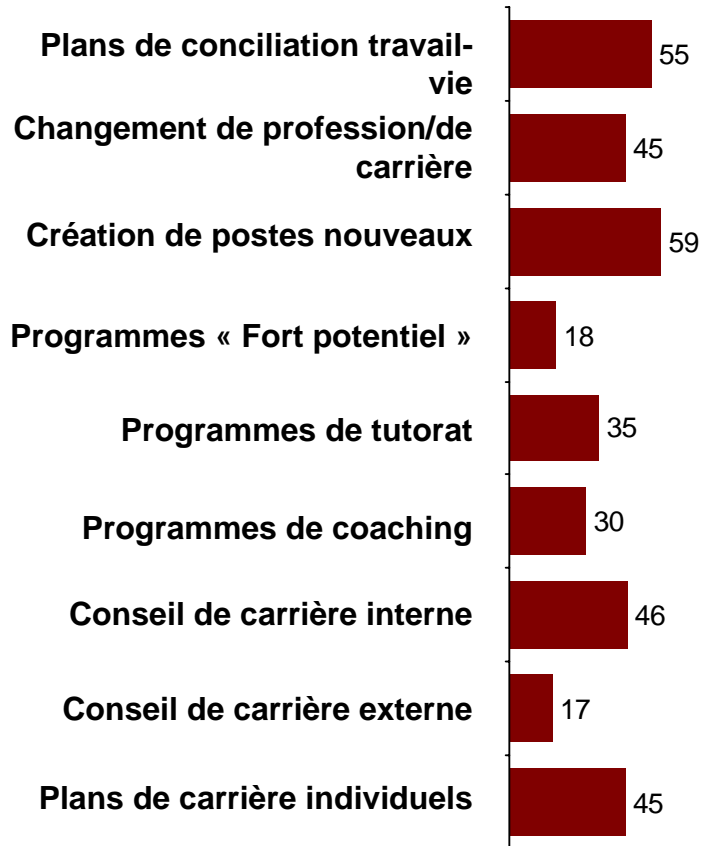
- A travers les cinq **champs d'action clés**, à savoir l'apprentissage tout au long de la vie, la gestion de la carrière, de la santé, des connaissances et de la diversité des âges, les développements suivants ont été constatés dans les entreprises françaises:
 - La majorité des entreprises disposent d'un éventail d'outils insuffisant pour assurer la **gestion de carrière** de leurs employés (parmi les neuf outils cités dans l'étude, les entreprises en ont introduits quatre en moyenne); peu d'employés en font véritablement usage. Par rapport à l'année précédente,
 - Les entreprises sont en principe prêtes à offrir davantage de possibilités à leurs employés (en moyenne 4 sur **9 neuf**), mais, seules les entreprises du secteur commercial ont fait des progrès distincts en termes d'outils proposés aux employés.
 - Les entreprises se concentrent particulièrement sur les **outils de planification individuelle** (notamment les plans de conciliation travail-vie, changements de carrière, gestion de carrière individuelle); en même temps, les plans spécialement adaptés au personnel très qualifié (consultation carrière externe, programmes pour grands talents) sont négligés dans une large mesure.
 - En même temps, les employés ne sont pas très disposés à faire usage de ces plans.

Conclusion: les entreprises n'ont pas (encore) réussi à mettre sur pied un ensemble de mesures répondant aux besoins des employés. En même temps, le résultat prouve que ces derniers ne sont toujours pas suffisamment disposés à s'adapter aux nouvelles circonstances. Ceci doit donc aboutir à une nouvelle réflexion au sein des entreprises comme dans un contexte plus large (par exemple au niveau des employés eux-mêmes).

Demographic Fitness Survey 2007: France

Gestion de carrière

Instruments de gestion de carrière :

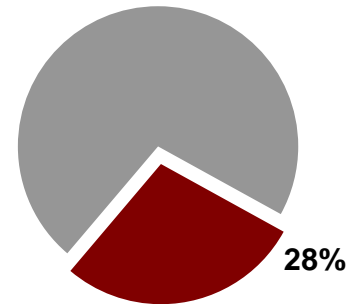


Nombre d'outils proposés en moyenne:
3.6 (of 9)

Taille moyenne: 3.3
Grandes: 4.6

Commerce: 3.7
Industrie: 3.4
Services: 3.9

Degré d'utilisation des outils proposés



Taille moyenne: 28%
Grandes: 26%

Commerce: 29%
Industrie: 23%
Services: 34%

Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Résultats de l'enquête – les cinq champs d'action clés

- Dans l'ensemble, les mesures les mieux mises en oeuvre sont celles de la formation continue s'inscrivant dans l'**apprentissage tout au long de la vie**.
1/3 des entreprises françaises indiquent avoir lancé l'an dernier de nouvelles initiatives/ programmes dans ce domaine. Les prestataires de service sont leaders en la matière: 50 % d'entre eux ont établi de nouvelles priorités.
- Une importance croissante a été accordée aux **besoins en formation individuelle** et aux **mesures de formation continue** (comprenant également la consultation de prestataires tiers).
- En moyenne, les entreprises ont consacré 5,4 jours de travail à la formation continue. Les détails:
 - Les entreprises de taille moyenne ont considérablement augmenté le nombre de jours consacrés à la formation continue (de 5,3 à 5,7 jours en moyenne)
 - Les entreprises du **secteur commercial** ont fait les progrès les plus nets en passant de seulement 3,9 jours en 2006 à 5,2 jours en 2007, l'objectif principal étant ici aussi d'améliorer les qualifications.
 - Et pourtant: Quels que soient le secteur d'activité ou la taille des entreprises, très peu de mesures ont été prises en faveur des compétences personnelles/sociales des employés. Comme auparavant, les efforts se concentrent sur la formation liée au poste de travail et à la fonction dans l'environnement de travail le plus direct - une insuffisance qui à long terme causera surtout des problèmes aux grandes entreprises pour développer et conserver les grands talents.

Demographic Fitness Survey 2007: France

Apprentissage tout au long de la vie

Mesures pour le développement du personnel :

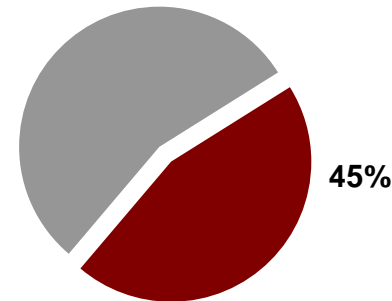


Nombre d'outils proposés en moyenne:
4.5 (of 8)

Taille moyenne: 4.2
Grandes: 5.3

Commerce: 3.7
Industrie: 4.6 ↗
Services: 5.4

■ Degré d'utilisation des outils proposés

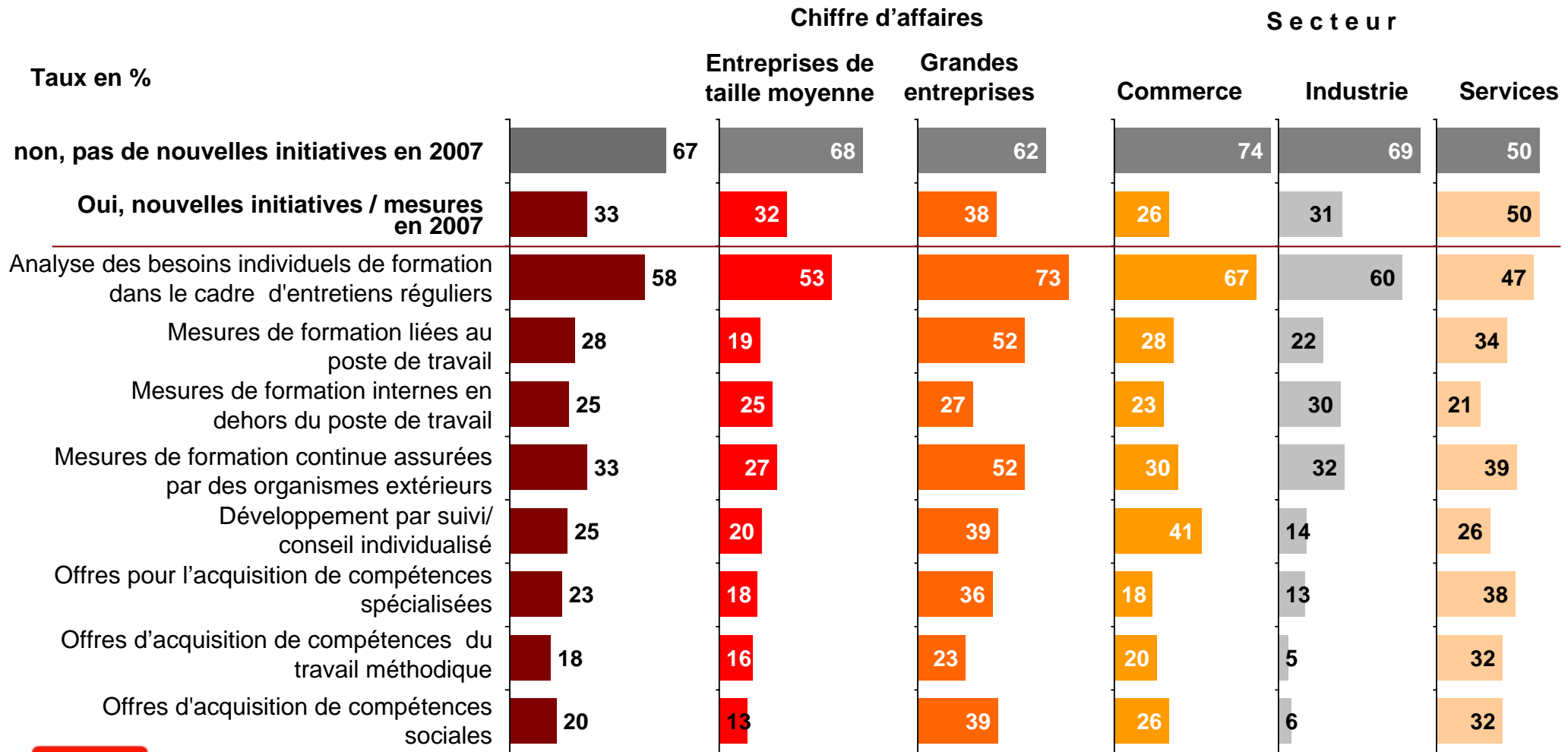


Taille moyenne: 45%
Grandes: 40%

Commerce: 41%
Industrie: 49%
Services: 41% ↗

Demographic Fitness Survey 2007: France

Apprentissage tout au long de la vie: nouvelles initiatives en 2007





Demographic Fitness Survey 2007: France

Entreprises en France: plans de formation continue





Total des journées de formation continue par collaborateur en 2007 :

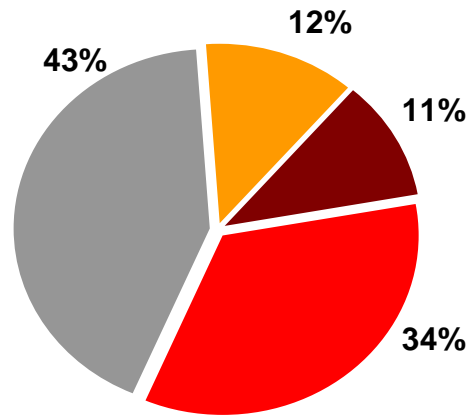
5.4 journées

Taille moyenne: 5.7 
Grandes: 4.5

Commerce: 5.2 
Industrie: 5.7
Services: 4.9

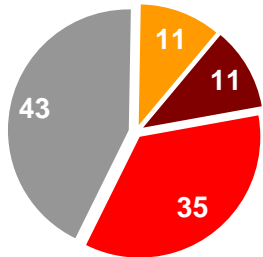
Objectifs de l'offre de formation continue :

-  Objectif professionnel en vue d'une qualification
-  Objectif professionnel pour le renforcement d'une qualification
-  Objectif social (par ex. constitution d'équipes)
-  Objectif personnel (par ex. coaching, séminaires pour cadres)

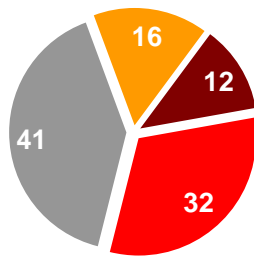


Taux en %

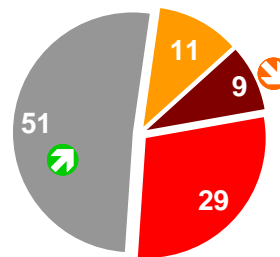
Entreprises de taille moyenne



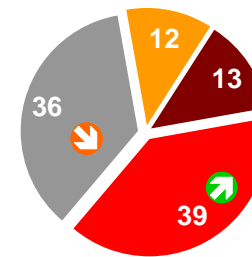
Grandes entreprises



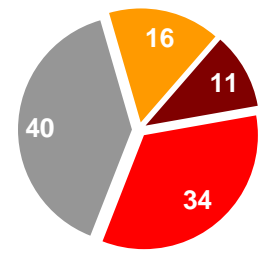
Commerce



Industrie



Services



Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Résultats de l'enquête – les cinq champs d'action clés

- Sur les 12 outils clés de la **gestion des connaissances**, les entreprises en France en utilisent seulement cinq.

Les systèmes d'information du management et de GRC sont de plus en plus utilisés, alors que les entreprises ont rarement recours aux ressources externes (comme les groupes de réflexion ou les conseillers).

- Comme dans l'analyse de la structure d'âge, nous avons constaté des tendances positives dans l'analyse du niveau de savoir dans les entreprises françaises.

Indépendamment des secteurs d'activité ou de la taille des entreprises, les dépositaires du savoir critique spécifique à l'entreprise et les dangers de perdre ce savoir (occasionnés par le départ de ces experts) ont été nettement mieux identifiés que l'année précédente.

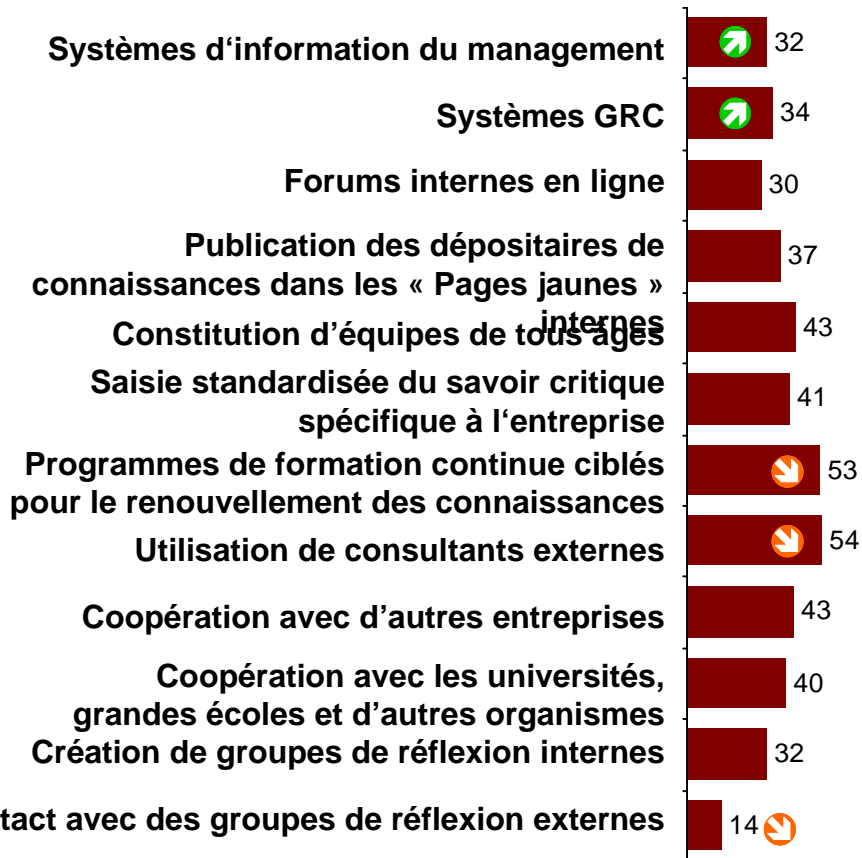
Les détails:

- Dans les **grandes entreprises**, l'importance du savoir critique spécifique à l'entreprise et les dangers de perdre ce savoir sont reconnus par presque la moitié de toutes les entreprises. Presque 60% des sociétés réalisent une analyse complète des connaissances particulières propres au poste de travail.
- En les comparant directement avec l'industrie, **les entreprises commerciales** restent les moins zélées en termes d'analyses du niveau de connaissances; cependant, elles ont fait des progrès significatifs dans tous les domaines par rapport à l'année précédente. Dans ce contexte, les entreprises ont a) réalisé l'importance de la gestion des connaissances, et b) l'ont également mise en oeuvre sous forme de mesures concrètes.

Demographic Fitness Survey 2007: France

Gestion des connaissances

Instruments de gestion des connaissances:

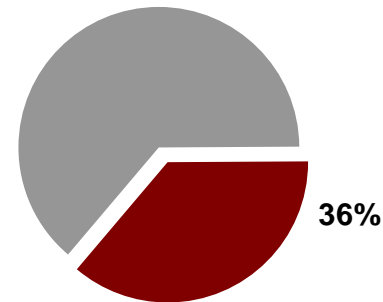


Nombre d'outils proposés en moyenne: 4.6 (of 12)

Taille moyenne: 4.3
Grandes: 5.9

Commerce: 4.1
Industrie: 4.8 ↓
Services: 5.3

■ *Degré d'utilisation des outils proposés*

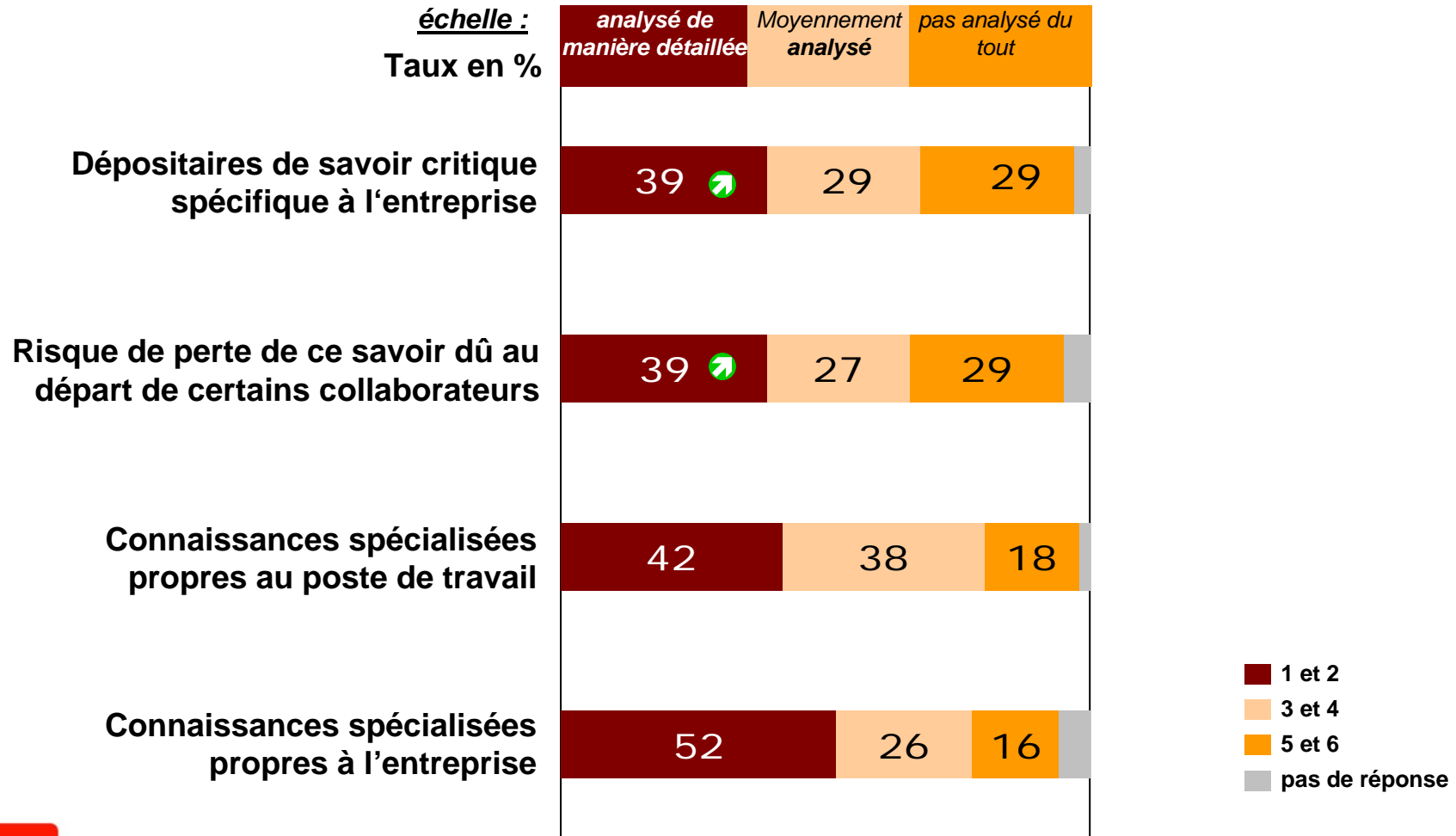


Taille moyenne: 38%
Grandes: 31%

Commerce: 39% ↑
Industrie: 33%
Services: 38% ↓

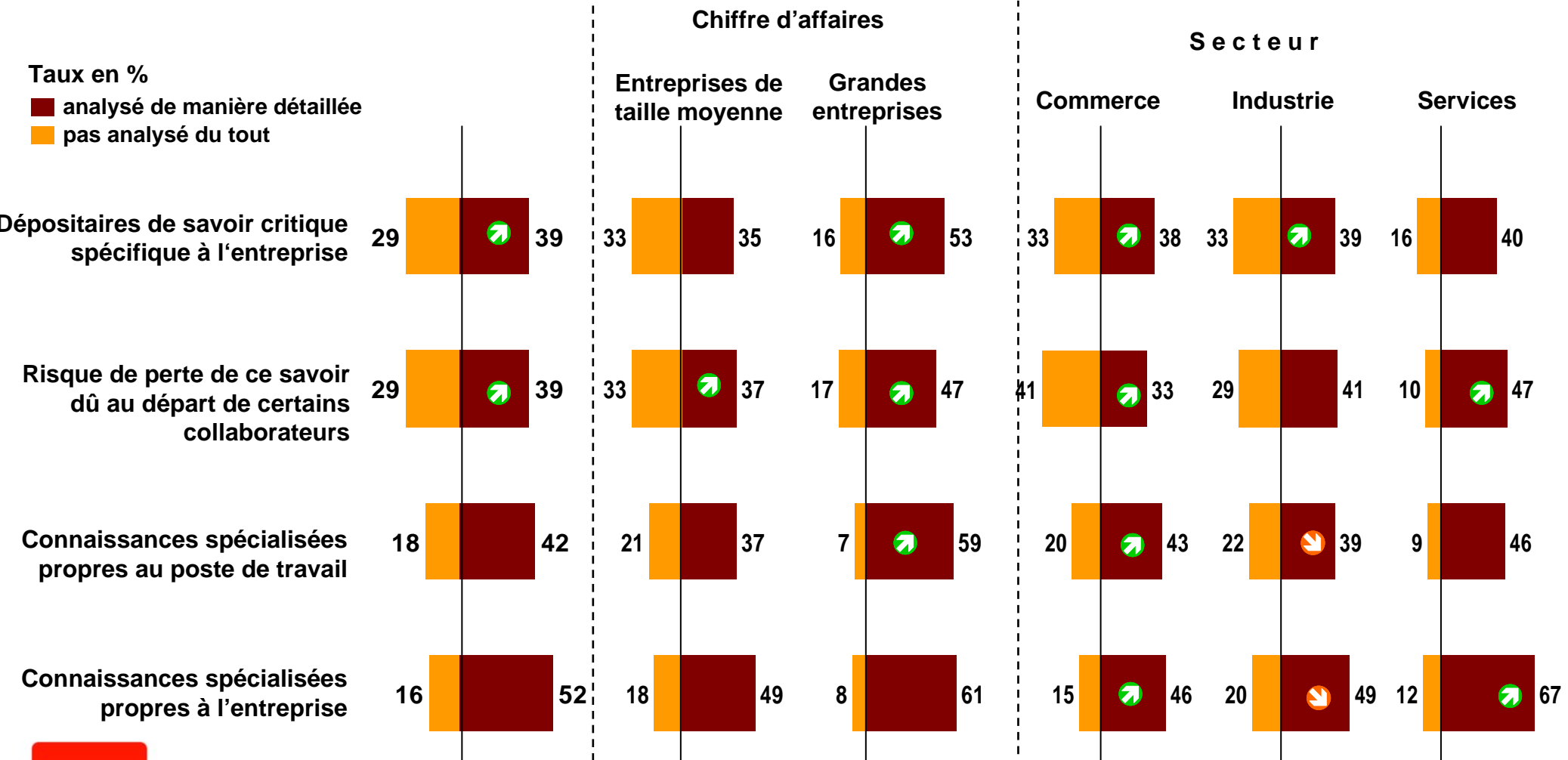
Demographic Fitness Survey 2007: France

Entreprises en France: analyse de la structure et du niveau des connaissances



Demographic Fitness Survey 2007: France

Entreprises en France: analyse de la structure et du niveau des connaissances



Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Résultats de l'enquête – les cinq champs d'action clés

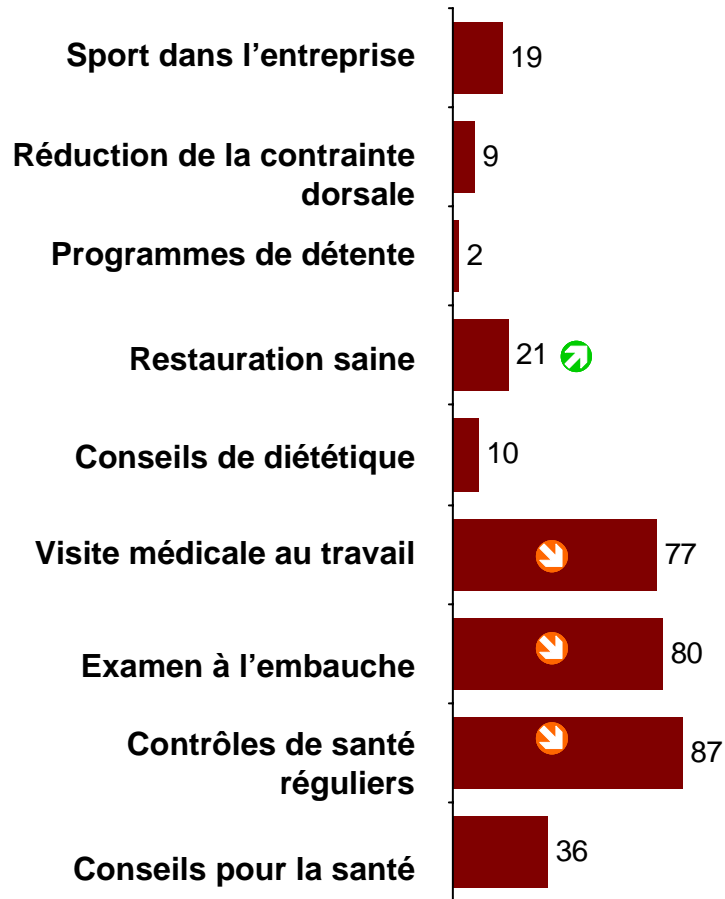
- Dans la plupart des entreprises, la **gestion de la santé** a besoin d'être fortement améliorée – en dehors des mesures obligatoires (contrôles de santé, services médicaux au travail etc.), elles n'offrent pratiquement pas de programmes à long terme destinés à promouvoir la santé de manière active. Le seul point sur lequel les entreprises se sont davantage concentrées en 2007 est celui de la „restauration saine“. Les détails:
 - Ce sont essentiellement les grandes entreprises qui proposent davantage de services aux employés qu'en 2006.
 - Dans les entreprises du secteur des services, le taux d'acceptation des outils par les employés est en baisse; en même temps, le secteur du commerce enregistre une meilleure prise de conscience des programmes (obligatoires).
- Sur le plan formel, presque toutes les entreprises traitent leurs employés de manière égale indépendamment de l'âge (**diversité des âges**).
 - Là aussi, les grandes entreprises parviennent à réagir plus rapidement aux changements de structure dans les différents groupes d'âge.
- Et pourtant, les programmes à long terme visant à promouvoir une culture d'estime mutuelle et de création de valeurs, comme les séminaires de formation d'équipes, les tables rondes et les ateliers de perception de la diversité destinés aux cadres, restent (encore) insuffisants.

Les entreprises doivent précisément concentrer leurs efforts sur ce domaine afin de venir à bout des problèmes.

Demographic Fitness Survey 2007: France

Gestion de la santé

Instruments de la gestion de la santé:

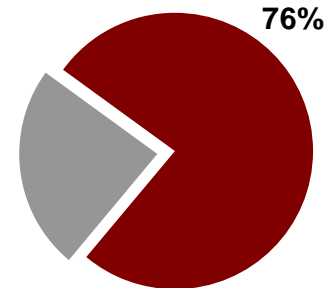


Nombre d'outils proposés en moyenne:
3.4 (of 9)

Taille moyenne: 3.0
Grandes: 4.8

Commerce: 2.7
Industrie: 3.6
Services: 3.9

Degré d'utilisation des outils proposés



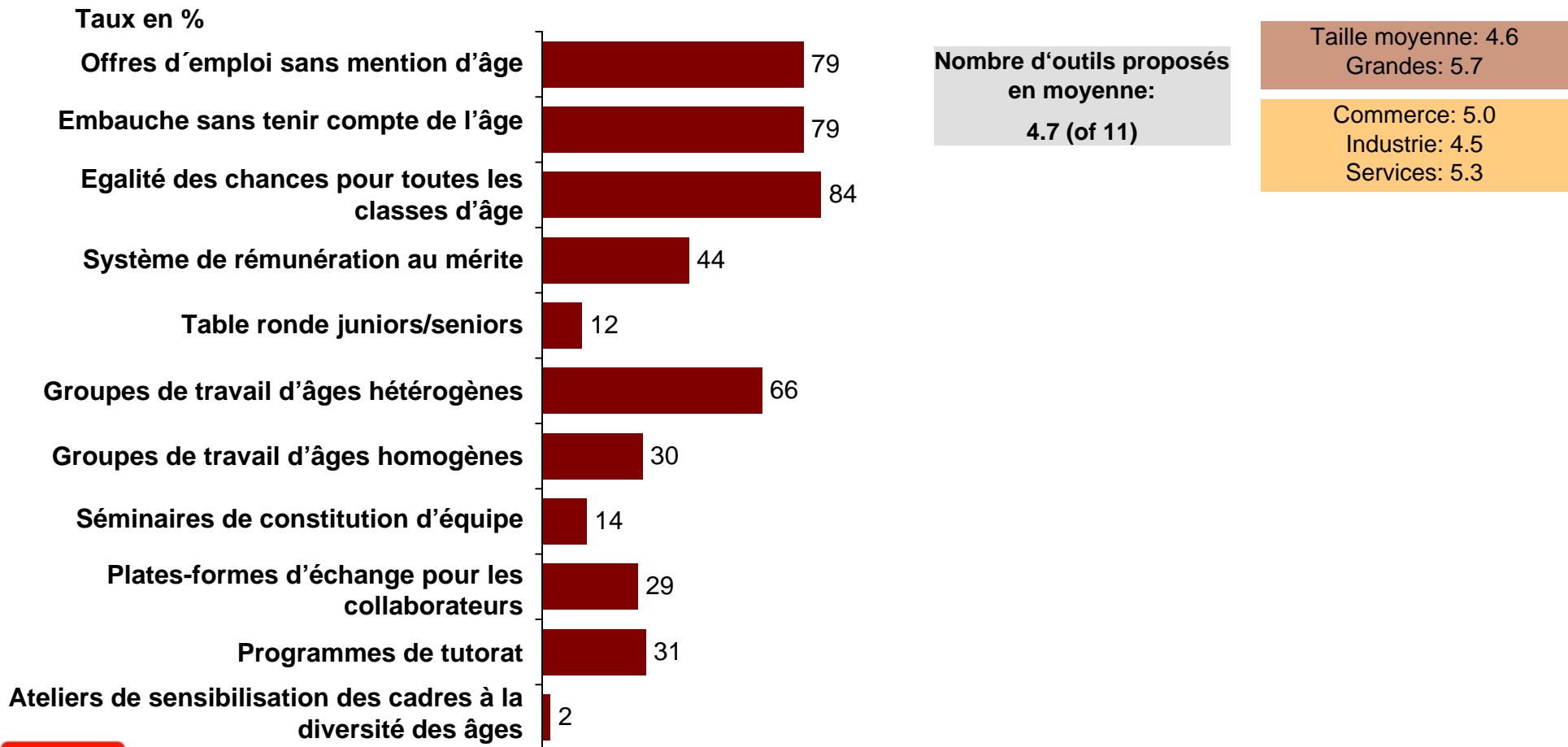
Taille moyenne: 76%
Grandes: 75%

Commerce: 79%
Industrie: 78%
Services: 68%

Demographic Fitness Survey 2007: France

Gestion de la diversité des âges

Mesures de la gestion de la diversité des âges :



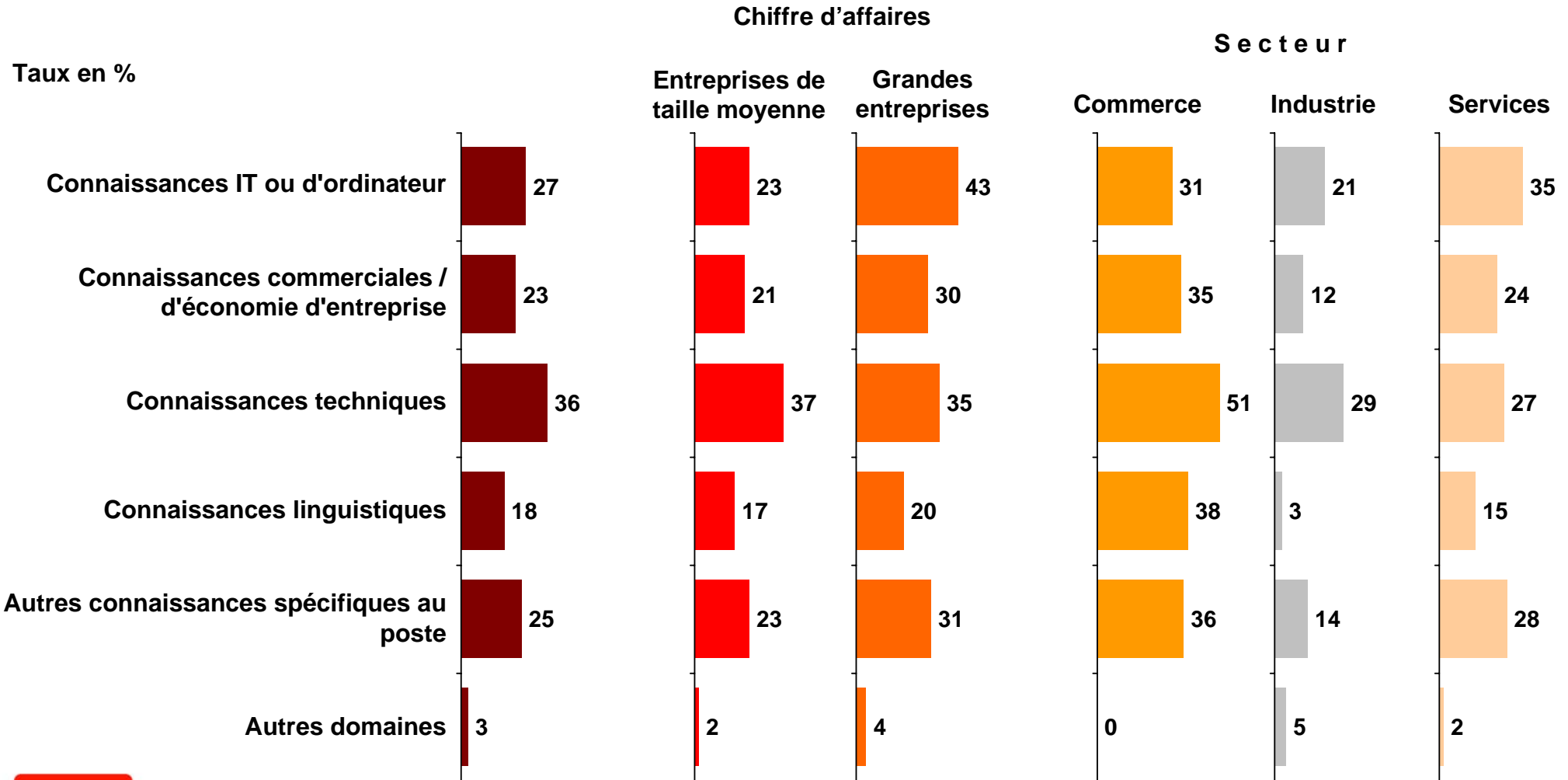
Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Pénurie de qualifications en France

- 36 pour cent des entreprises interrogées en France se plaignent d'une pénurie de connaissances technologiques – suivie par un manque de qualifications en informatique/d'aptitude à se servir d'un ordinateur et de compétences liées au poste de travail.
- Ce sont surtout les entreprises commerciales qui sont touchées par le manque de connaissances technologiques – la moitié d'entre elles affirme ne pas disposer des experts pertinents. Plus d'un tiers des sociétés commerciales se plaignent également d'une pénurie de personnel adéquatement qualifié dans d'autres secteurs (comme les compétences informatiques, commerciales et linguistiques).
- Pourtant, la moitié des entreprises confirme qu'il faut en faire avantage pour encourager et développer les compétences des gens, non seulement dans les écoles, mais également dans les entreprises et lors de la transition entre l'école et la vie professionnelle.
 - Les grandes entreprises et les sociétés commerciales estiment également qu'une meilleure formation des femmes dans les métiers techniques recèle un potentiel considérable – presque 60% de ces entreprises considèrent que ceci représente une mesure particulièrement efficace.
 - La majorité des entreprises du secteur des services sont d'avis que pour endiguer la pénurie de personnel qualifié, elles doivent s'efforcer de garder le personnel expérimenté plus longtemps en intensifiant le développement des ressources humaines.
 - Cependant, les sociétés commerciales ont plutôt tendance à se baser sur le développement des futurs employés (meilleure éducation scolaire, meilleure transition à la vie professionnelle).
 - Approximativement un tiers des entreprises jugent que le recours aux agences privées pour l'emploi est d'un secours précieux.

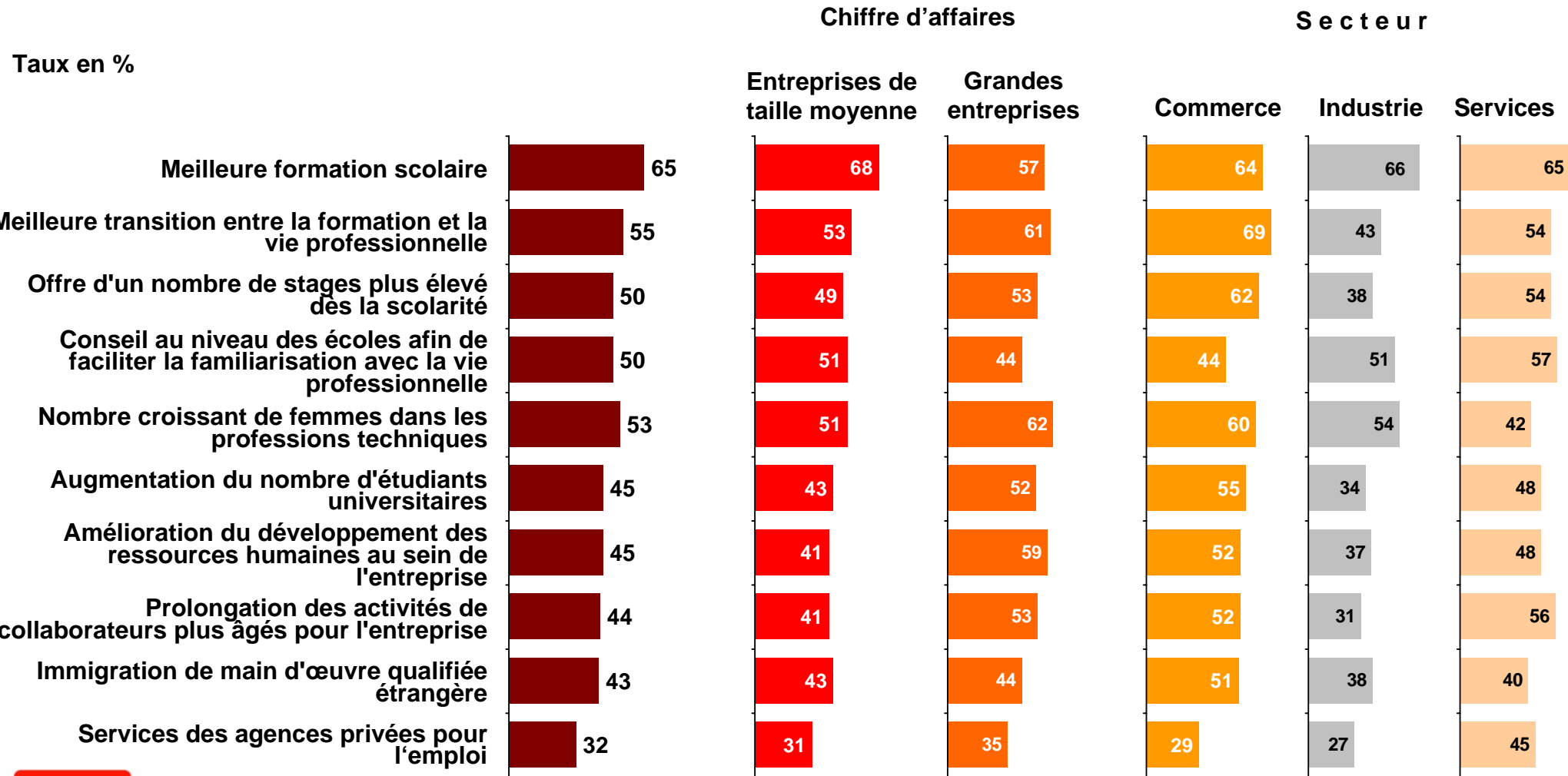
Demographic Fitness Survey 2007: France

Pénurie de qualifications: les secteurs les plus touchés



Demographic Fitness Survey 2007: France

Stratégies pour enrayer les pénuries de qualifications



Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Embauche de personnel plus âgé (50+)

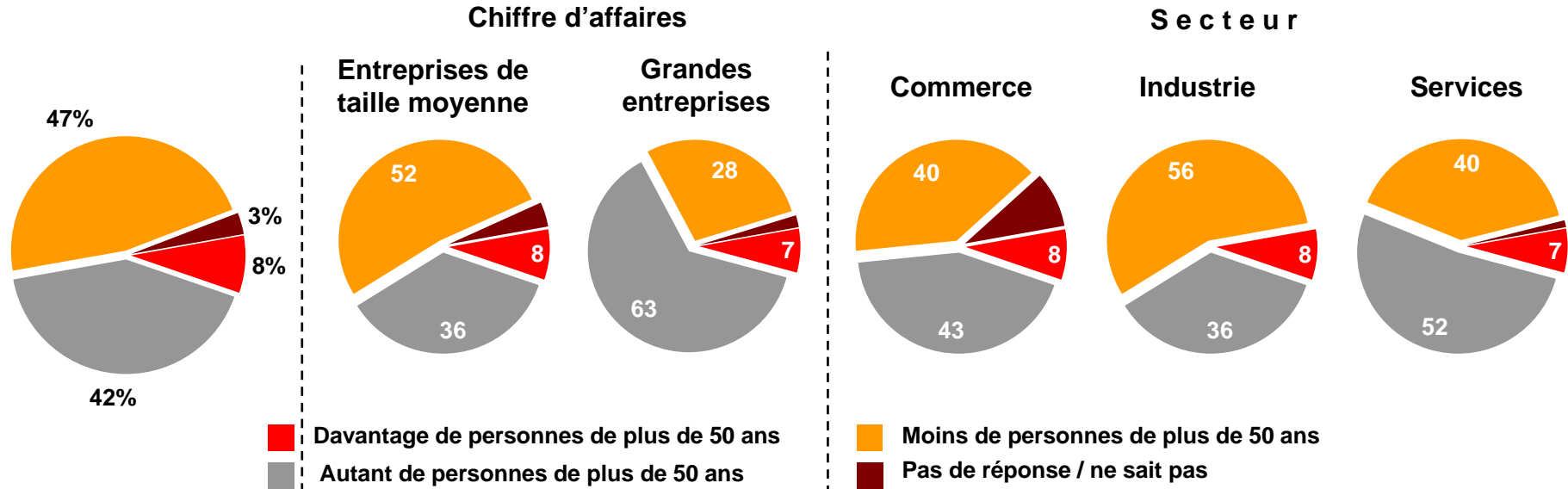
- Toutes les entreprises françaises sont plus disposées à employer un personnel plus âgé (50+):
 - 14 pour cent ont l'intention d'employer davantage de personnes plus âgées en 2008 qu'en 2007 (contre 8% en 2006).
 - 37 pour cent ont l'intention d'employer (ou d'embaucher) le même nombre de personnes plus âgées (50+) que l'année précédente (contre 47% en 2006)
- Les grandes entreprises et les sociétés commerciales sont les plus disposées à employer des personnes plus âgées (50+); dans ce contexte, respectivement 15% et 18% des entreprises prévoient d'employer davantage de personnes plus âgées.
- En ce qui concerne le niveau de performances du personnel plus âgé, la plupart des entreprises estiment que leurs compétences sont tout aussi valables que celles de leurs collègues plus jeunes.
 - Notamment, les grandes entreprises refusent d'exprimer de nettes préférences dans ce contexte et pensent que toutes les catégories d'âge sont égales en termes de performances.
 - En même temps, peu d'entreprises sont d'avis que les qualités du personnel plus âgé sont effectivement meilleures que celles de leurs collègues plus jeunes.
 - Dans le secteur industriel, 20% des entreprises pensent même que la motivation et l'engagement des employés plus âgés sont plus faibles.

Conclusion: Par rapport aux autres marchés européens, la France a toujours besoin d'une forte prise de conscience lui permettant de comprendre le problème de la diversité des âges au sens large et de l'aborder au moyen d'une stratégie durable de planification des besoins en personnel, sans le considérer comme un mal inéluctable.

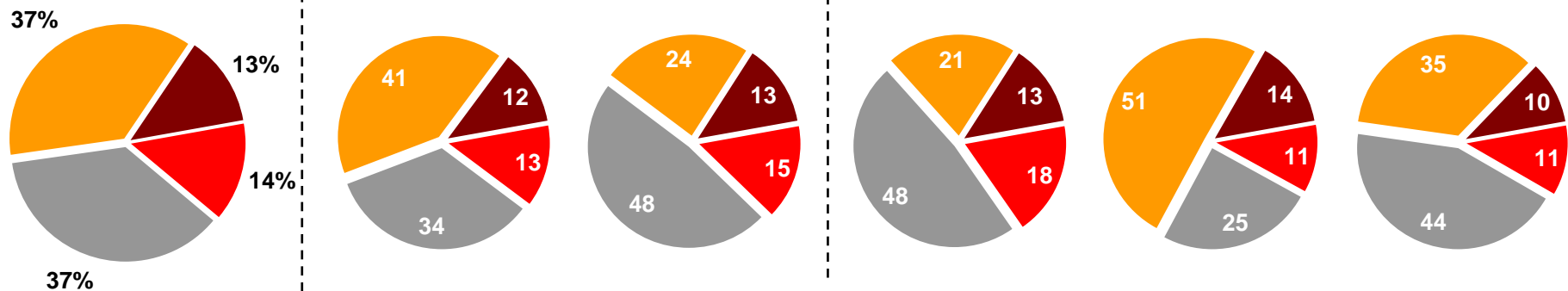
Demographic Fitness Survey 2007: France

Personnes embauchées de plus de 50 ans (status quo et perspective 2008)

2007



Prévisions pour 2008

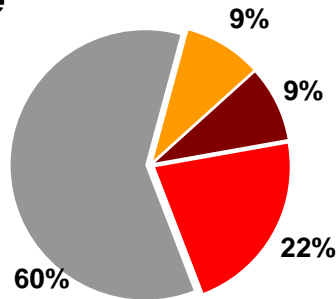


Question: 1: Comparez la situation actuelle avec celle de l'année précédente et dites-nous si vous avez embauché plus, autant ou moins de collaborateurs âgés de plus de 50 ans ? 2: Envisagez-vous d'embaucher plus, autant ou moins de collaborateurs âgés de plus de 50 ans l'année prochaine ?

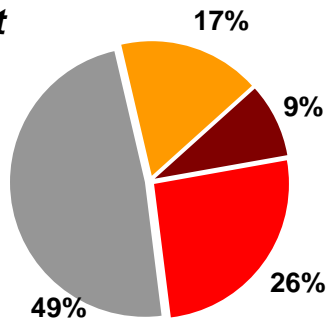
Demographic Fitness Survey 2007: France

Expériences faites avec le personnel plus âgé

Efficacité et Productivité

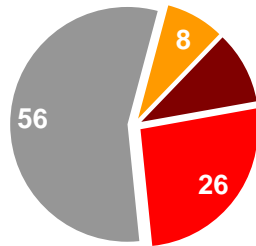


Motivation et Engagement

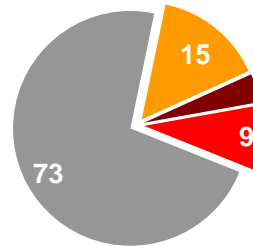


Chiffre d'affaires

Entreprises de taille moyenne

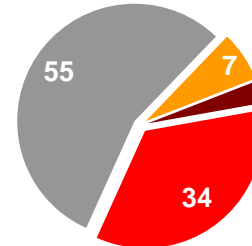


Grandes entreprises

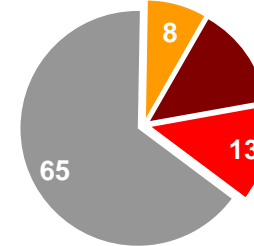


Secteur

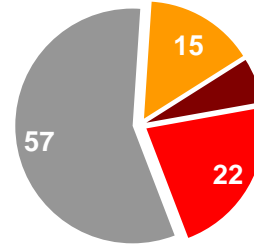
Commerce



Industrie



Services



- Aptitudes meilleures que celles des collaborateurs plus jeunes
- Aptitudes aussi bonnes que celles des collaborateurs plus jeunes

- Aptitudes moins bonnes que celles des collaborateurs plus jeunes
- Pas de réponse / ne sait pas

Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Conclusions / perspectives

- Point 1: les entreprises en France sont sur la bonne voie: les exemples positifs (entreprises) avec un score IAD élevé, dépassant la moyenne continuent d'afficher une tendance à la hausse. En même temps, les „retardataires“ dans le secteur du commerce ont réussi pour la première fois à renverser la tendance – le taux des entreprises avec un score à l'index inférieur à 150 points a baissé de manière significative.

Pourtant, même si dans l'ensemble, l'IAD est meilleur que l'année dernière, il n'y a aucune raison de jubiler.

- Point 2: les entreprises ont pris note du problème du « bouleversement démographique », même si ce n'est pas à 100%. La France a finalement « pris acte » de ce problème.

L'évolution démographique et, partant, l'impact sur l'esprit d'innovation, la compétitivité et la productivité figurent à présent à l'ordre du jour de la plupart des entreprises...

... ce qui produit de premiers résultats positifs:

- Le taux des entreprises qui ont commencé à analyser la structure d'âge de leurs employés a considérablement augmenté par rapport à 2006. Il en résulte dès aujourd'hui une planification des besoins en personnel plus axée sur le long terme.

Ainsi, les entreprises ont posé les jalons pour une réorientation fondamentale dans laquelle le personnel ne peut être considéré comme une ressource de production illimitée et interchangeable.

Demographic Fitness Survey 2007: France

Récapitulatif: Conclusions / perspectives

- Point 3: A l'avenir, les entreprises en France devront veiller à poursuivre la voie empruntée avec fermeté afin de continuer à progresser dans les domaines suivants:
 - Analyse (individuelle par entreprise) en fonction des 5 domaines clés de l'IAD.
 - Il faudra en déduire les mesures pertinentes.
 - Et, finalement, il s'agira d'atteindre un meilleur score à l'index IAD et d'améliorer dans la foulée l'esprit d'innovation, la compétitivité et la productivité.
- Point 4: La pénurie de personnel qualifié est omniprésente dans la plupart des entreprises européennes.

Les sociétés (notamment celles du secteur commercial), conscientes de ces faiblesses, ont déjà pris des mesures en faveur d'un recrutement plus stratégique et surtout plus axé sur le long terme – un premier pas dans la bonne direction.
- Point 5: Même si les entreprises ne font pas encore totalement confiance aux qualités des employés plus âgés, nous avons relevé une disposition croissante à placer davantage d'espoirs en eux à l'avenir.