

# Gestion des Ressources Humaines

## La gestion des compétences et des carrières

Ce cours vous est proposé par Annabelle Hulin, Professeur des Universités en Sciences de Gestion, Université de Tours et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

### Exercice

#### L'analyse de la structure des âges d'une entreprise.

**Attention** : ceci est la version corrigée.

#### Consigne

Après avoir pris connaissance des éléments ci-dessous.

Quelle analyse faites-vous de la pyramide des âges de l'entreprise ?

Que recommandez-vous au service ressources humaines de l'entreprise ?

Sous-traitant de l'aéronautique, l'entreprise FluCiel, PME régionale de la Région Centre-Val de Loire, était spécialisée en mécanique de précision à sa création en 1996. Peu à peu elle s'est diversifiée dans d'autres activités rattachées à l'automobile. Elle emploie 185 salariés, répartis de la façon suivante :

	<b>Cadres</b>	<b>ETAM<sup>1</sup></b>	<b>TOTAL</b>
Effectif et répartition par âge Femmes – année N	27	93	120
< 20 ans	0	0	0
20 / 29 ans	8	20	28
30 / 39 ans	10	10	20
40 / 49 ans	6	18	24
50 / 59 ans	3	45	48

	<b>Cadres</b>	<b>ETAM</b>	<b>TOTAL</b>
Effectif et répartition par âge Hommes – année N	50	15	65
< 20 ans	0	10	25
20 / 29 ans	33	4	22
30 / 39 ans	7	1	8
40 / 49 ans	3	0	3
50 / 59 ans	7	0	7

---

<sup>1</sup> **ETAM** : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise.

**Chez les femmes :**

Majorité d'ETAM ;

Faible accès des femmes au statut de cadre ;

Forte proportion de plus de 50 chez les ETAM ;

Nombreux départs à la retraite dans les années à venir.

**Chez les hommes :**

Majorité de cadres ;

Majorité de salariés de moins de 30 ans ;

Pas de salarié de plus de 39 ans chez les ETAM.

**Préconisations :**

Prévoir des dispositifs de transmission des compétences (tutorat, formation interne, etc.) pour éviter la perte de savoir-faire dans l'entreprise avec les nombreux départs à la retraite ;

Encourager l'évolution de carrière chez les femmes : faciliter l'accès à la formation, échanger sur ces possibilités lors des entretiens professionnels, mettre en place un accompagnement spécifique (tutorat par exemple).

Encourager les carrières féminines dans ce secteur d'activité (travail en lien avec l'image de marque employeur). Etc.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Gestion des Ressources Humaines, Annabelle Hulin, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.