

Enquête sur la situation actuelle des entreprises dans l'industrie aéronautique/spatiale



A. Entreprise et interlocuteur (-trice)

Nom de l'entreprise		Interlocuteur (-trice)	
Pays		Email	
Adresse		Téléphone	

L'entreprise est ...	<input type="checkbox"/>	autonome	<input type="checkbox"/>	fait partie d'un Groupe
Prière d'indiquer le nom de ce Groupe				
L'entreprise est ...	<input type="checkbox"/>	un équipementier (OEM)	<input type="checkbox"/>	un sous-traitant
et fabrique :				

B. Évolution des effectifs en 2016

1. Quel est l'effectif de l'entreprise au 1er mars 2016 ?

Emploi régulier	Total	Hommes	Femmes	Emploi précaire	Total	Hommes	Femmes
Personnel permanent				Salariés en CDD			
<i>dont :</i> fabrication				Intérimaires			
<i>dont :</i> administration				Salariés sous contrat d'entreprise			
<i>dont :</i> développement / conception				Divers			

2. Comment va probablement évoluer l'emploi en 2016/2017 ?


Emplois permanents	<input type="checkbox"/>	Suppression probable de		emplois
	<input type="checkbox"/>	Sans changement		
	<input type="checkbox"/>	Augmentation probable de		emplois
Emploi à durée déterminée	<input type="checkbox"/>	Suppression probable de		emplois
	<input type="checkbox"/>	Sans changement		
	<input type="checkbox"/>	Augmentation probable de		emplois
Intérimaires	<input type="checkbox"/>	Suppression probable de		emplois
	<input type="checkbox"/>	Sans changement		
	<input type="checkbox"/>	Augmentation probable de		emplois
Salariés sur contrat d'entreprise	<input type="checkbox"/>	Suppression probable de		emplois
	<input type="checkbox"/>	Sans changement		
	<input type="checkbox"/>	Augmentation probable de		emplois

3. Promotion de la relève, conservation du personnel : quels types de formation trouve-t-on dans l'entreprise ?

Type de formation	Oui	Non	Nombre		
			hommes	femmes	Total
Système dual (entreprise/école)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Stagiaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Entièrement en entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Entièrement à l'école professionnelle/professionnelle spécialisée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
École avec stage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Différents lieux d'apprentissage (coopérations)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Études duales (école/entreprise)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

C. Structure d'âge et de qualification

1. Concernant l'actuelle structure d'âge : comment se répartissent les salariés entre les différentes classes d'âge ?

Répartition des âges des salariés			Quel est l'âge moyen des salariés?  ans
de 15 à 24 ans	de 25 à 34 ans	de 35 à 44 ans	
de 45 à 54 ans	de 55 à 59 ans	60 ans et plus	

2. Combien de salariés de la classe d'âge "60 ans et plus" travaillent à temps plein et combien à temps partiel ?

Salariés de "60 ans et plus"		
Total	Temps plein	Temps partiel

3. A quelles mesures concrètes et à quels instruments recoure-t-on dans l'entreprise dans le cadre d'un développement stratégique du personnel pour garantir les besoins futurs en personnel qualifié ?

(Prière de cocher, si c'est le cas)

Prière d'indiquer aussi si la représentation des salariés y sera/est associée ?

Instrument	est utilisé		Participation de la représentation des salariés		
	OUI	NON	Oui	Non	On l'ignore
Détermination régulière des besoins en personnel qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Analyse des besoins de qualification	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programmes de qualification en entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programmes de qualification interentreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programmes de développement du personnel et de l'organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programmes de promotion pour jeunes en fin de scolarité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programmes de fidélisation des anciens apprentis qui commencent des études	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Programmes de recrutement de main d'œuvre qualifiée (étrangère)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Initiatives en matière de personnel qualifié (dans les écoles, l'enseignement supérieur, le marché de l'emploi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Coopérations stratégiques avec les écoles et/ou l'enseignement supérieur pour la promotion de la relève	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

"Gestion du personnel et démographie" Section A) Conditions d'entreprise		Veuillez juger les différentes déclarations pour les salariés de la catégorie respective sur une échelle de 1 = entièrement exact jusqu'à 5 = inexact.														
		Prière de répondre à chaque question séparément pour les salariés de la catégorie respective (fabrication, développement/conception, administration).														
Catégorie de personnel		Fabrication					Développement / Conception					Administration				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		entièrement exact	en grande partie exact	en partie	plutôt pas	inexact	entièrement exact	en grande partie exact	en partie	plutôt pas	inexact	entièrement exact	en grande partie exact	en partie	plutôt pas	inexact
1	Attirer des collaborateurs (-trices)															
1.1	Nous trouvons de moins en moins de jeunes pour assurer la relève sur le marché du travail															
1.2	Il est probable que l'évolution démographique entraînera dans l'avenir des difficultés de recrutement sur notre marché du travail régional.															
1.3	Dans notre entreprise, on embauche aussi des postulant(e)s âgé(e)s.															
1.4	Nous formulons toujours les offres d'emplois de manière à ce que les salariés âgés se sentent aussi interpellés.															
1.5	Nous formons régulièrement des apprentis et les embauchons généralement une fois leur formation terminée.															
2	Qualification et aménagement du travail favorable à l'apprentissage															
2.1	Nous disposons en règle générale de tâches complètes qui présupposent une plus longue période d'initiation et du savoir d'expérience															
2.2	Nous sommes suffisamment informés sur les qualifications qui seront exigées dans l'avenir															
2.3	Nous sommes suffisamment informés sur les besoins de qualification nécessaires du personnel															
2.4	Des entretiens d'évaluation sont régulièrement menés avec tous les salariés pour déterminer les besoins de qualification et discuter de questions relatives à leur développement ultérieur.															
2.5	Dans notre entreprise, nous proposons aux salariés des actions de formation continue pour qu'ils perfectionnent leur qualification.															
2.6	Nous découpons les tâches et le travail de groupe de manière à permettre un „training on the job“.															
2.7	Les salariés de notre entreprise travaillent généralement en groupes et/ou en équipes.															
2.8	Nous veillons à ce que les salariés changent de tâche ou de poste de temps en temps et entraînent ainsi aussi leur capacité d'apprentissage.															

"Gestion du personnel et démographie" Section A) Conditions d'entreprise		Veuillez juger les différentes déclarations pour les salariés de la catégorie respective sur une échelle de 1 = entièrement exact jusqu'à 5 = inexact.														
		Prière de répondre à chaque question séparément pour les salariés de la catégorie respective (fabrication, développement/conception, administration).														
Catégorie de personnel		Fabrication					Développement / Conception					Administration				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		entièrement exact	en grande partie exact	en partie	plutôt pas	inexact	entièrement exact	en grande partie exact	en partie	plutôt pas	inexact	entièrement exact	en grande partie exact	en partie	plutôt pas	inexact
2.9	Nous vérifions régulièrement que nos salarié(e)s âgé(e)s participent aussi souvent que de plus jeunes à des actions de formation professionnelle continue.															
2.10	Nous encourageons activement les salarié(e)s âgés à participer à des actions de formation professionnelle continue.															
2.11	Dans nos actions de formation continue, nous recourons à des méthodes d'apprentissage adaptées à l'âge et/ou à des adultes.															
2.12	Nos collaborateurs (-trices) d'âge moyen et seniors gèrent les nouvelles technologies avec autant de compétence que nos collaborateurs (-trices) plus jeunes.															
2.13	L'éventail d'emploi des collaborateurs (-trices) âgés est tout aussi large que celui des plus jeunes.															
2.14	Nous veillons à ce que notre personnel âgé soit employé aussi fréquemment que le plus jeunes à des postes impliquant de nouveaux procédés et évolutions - et le favorisons.															
2.15	Il n'y a pas limite d'âge dans le recrutement interne.															
2.16	Nous autorisons nos salariés à prendre un congé sabbatique pour se perfectionner professionnellement ou se régénérer.															
3 Promotion de la santé et conditions de travail adaptées au vieillissement																
3.1	Certains postes et/ou secteurs de travail dans notre entreprise sont „critiques en matière d'âge" (p. ex. pénibilité, cadences élevées, contraintes élevées dans l'environnement de travail.															
3.2	Une partie du travail est effectuée chez nous par équipes (équipe de nuit ou équipe tournante).															
3.3	Nous sommes suffisamment informés sur l'état de santé du personnel.															
3.4	Nous connaissons d'éventuelles approches de promotion de la santé dans l'entreprise.															
3.5	Nous déployons des efforts concrets pour réduire la charge de travail physique et psychique.															

"Gestion du personnel et démographie" Section A) Conditions d'entreprise		Veuillez juger les différentes déclarations pour les salariés de la catégorie respective sur une échelle de 1 = entièrement exact jusqu'à 5 = inexact.														
		Prière de répondre à chaque question séparément pour les salariés de la catégorie respective (fabrication, développement/conception, administration).														
<i>Catégorie de personnel</i>		Fabrication					Développement / Conception					Administration				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>entièrement exact</i>	<i>en grande partie exact</i>	<i>en partie</i>	<i>plutôt pas</i>	<i>inexact</i>	<i>entièrement exact</i>	<i>en grande partie exact</i>	<i>en partie</i>	<i>plutôt pas</i>	<i>inexact</i>	<i>entièrement exact</i>	<i>en grande partie exact</i>	<i>en partie</i>	<i>plutôt pas</i>	<i>inexact</i>
3.6	Nous favorisons le maintien en santé du personnel par des mesures préventives (p. ex. aménagement ergonomique des postes, réalisation de workshops sur la santé, gymnastique du dos).															
3.7	Nous structurons les opérations et la prestation de travail de manière à ce que les salariés âgés puissent organiser eux-mêmes leur travail et déterminer ainsi eux-mêmes en grande partie leur rythme de travail.															
3.8	Nous veillons à ce que les salariés ne travaillent qu'un certain temps dans des secteurs qui deviennent critiques avec l'âge et leur offrons de changer pour des postes moins contraignants.															
3.9	Nous définissons quels postes de travail sont adaptés à l'âge et les pourvoyons de manière ciblée avec des salarié(e)s âgé(e)s.															
3.10	Nous donnons aux salarié(e)s âgé(e)s la possibilité d'arrêter le travail posté après avoir travaillé en équipes pendant des années.															
3.11	Si ce n'est pas réalisable, nous organisons le travail posté de la manière la plus saine possible (en planifiant succession des postes, situation, durée, répartition du temps de travail, selon des critères de santé).															

"Gestion du personnel et démographie" Section A) Conditions d'entreprise		Veuillez juger les différentes déclarations pour les salariés de la catégorie respective sur une échelle de 1 = entièrement exact jusqu'à 5 = inexact.														
		Prière de répondre à chaque question séparément pour les salariés de la catégorie respective (fabrication, développement/conception, administration).														
Catégorie de personnel		Fabrication					Développement / Conception					Administration				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		<i>entièrement exact</i>	<i>en grande partie exact</i>	<i>en partie</i>	<i>plutôt pas</i>	<i>inexact</i>	<i>entièrement exact</i>	<i>en grande partie exact</i>	<i>en partie</i>	<i>plutôt pas</i>	<i>inexact</i>	<i>entièrement exact</i>	<i>en grande partie exact</i>	<i>en partie</i>	<i>plutôt pas</i>	<i>inexact</i>
4	Transfert de savoir-faire															
4.1	Nos collaborateurs (-trices) vieillissants possèdent un savoir (d'expérience) spécifique indispensable au maintien des processus de travail d'entreprise.															
4.2	Nous discutons précocement avec salarié(e)s qui seront bientôt en âge de partir à la retraite, quand et sous quelle forme ils souhaitent quitter l'entreprise.															
4.3	Nous offrons aux seniors - selon leur intérêt individuel et professionnel - des modèles de sortie professionnelle (p. ex. travail jusqu'à l'âge légal de la retraite, temps partiel).															
4.4	Nous formons délibérément des équipes transgénérationnelles pour promouvoir l'échange de savoir entre les générations.															
4.5	Nous entretenons des systèmes spéciaux de transmission intergénérationnel du savoir : p. ex. encadrement temporaire de jeunes par des seniors (parrains, mentors, coaches), coopération à long terme entre jeunes et seniors (tandem, équipes de projet mixtes en termes d'âge, etc.).															
5	Culture d'entreprise															
5.1	Nous disposons de stratégies aptes à faire face aux préjugés estimant que la productivité des salarié(e)s âgé(e)s est moindre.															
5.2	Nous veillons activement à ce qu'on reconnaisse et valorise les salarié(e)s âgé(e)s autant que les jeunes dans leur travail,															
5.3	Nous veillons à un style de direction coopératif dans l'entreprise et à ce que le personnel soit impliqué sur les principales questions qui concerne son travail et puisse faire preuve d'esprit d'initiative.															
5.4	Nos cadres dirigeants et les délégués du personnel ont déjà analysé en profondeur la question de l'âge et des personnels vieillissants.															
5.5	Nous avons élaboré des lignes directrices d'entreprise pour une politique du personnel équilibrée en matière d'âge.															

"Gestion du personnel et démographie" Section B) Mesures dans les entreprises ou dans la branche				S'il y en a, comment jugez-vous la qualité de ces mesures sur une échelle de 1 = très bonne à 5 = très mauvaise.					
A-t-on initié dans ton entreprise ou les entreprises de votre branche les mesures qui figurent ci-après ?									
1. Mesures relatives à l'organisation en entreprise			Oui	Non	1 = très bonne	2 = bonne	3 = oui et non	4 = mauvaise	5 = très mauvaise
1.1	Analyse des conditions de travail et de leurs effets sur la santé des salariés (évaluation des risques sur le plan physique et psychique)								
1.2	Gestion systématique de la réintégration dans l'entreprise pour les personnes en arrêt de maladie depuis longtemps.								
1.3	Mesures de promotion de la santé sur le lieu de travail (comportement)								
1.4	Mesures en vue de l'organisation de conditions de travail favorable à la santé (situation)								
1.5	Mesures spéciales prenant en compte les sollicitations auxquels sont soumis les salarié(e)s âgés ou à profil réadapté								
1.6	Analyses de la structure d'âge								
1.7	Détermination des besoins en personnel (en termes quantitatifs et qualitatifs)								
1.8	Formation professionnelle des nouveaux salariés								
1.9	Offres de qualification en entreprise et inter-entreprise								
1.10	Les tâches confiées aux salariés leur permettent d'intégrer leur qualification et de la perfectionner								
1.11	Transfert de savoir-faire et gestion du savoir des entreprises avec des institutions externes (p. ex. universités)								
1.12	Transfert de savoir-faire et gestion du savoir dans l'entreprise								
1.13	Développement des cadres dirigeants axé proprement sur le "leadership orienté salarié"								
1.14	Mesures permettant de mieux concilier famille et profession								
2. Mesures interentreprises ou de gestion			Oui	Non	1 = très bonne	2 = bonne	3 = oui et non	4 = mauvaise	5 = très mauvaise
2.1	Négociations collectives ou conventions d'entreprise sur la question Préservation des ressources en personnel qualifié et qualification								
2.2	Négociations collectives ou conventions d'entreprise sur un aménagement du travail conforme à l'âge								
2.3	Négociations collectives ou conventions d'entreprise englobant des dispositions spéciales pour les salarié(e)s âgé(e)s (p. ex. retraite partielle, conditions de travail allégées)								
2.4	Mesures de qualification pour les membres du comité d'entreprise / de la représentation des intérêts sur la question "Gestion du personnel et Démographie"								
2.5	Les réseaux régionaux d'entreprise, éventuellement avec la participation des acteurs interentreprises (p. ex. organisations syndicales, organisations professionnelles, caisses-maladies, agences de l'emploi, établissements d'enseignement supérieur, etc.)								

"Gestion du personnel et démographie"						
Section C) Importance pour le travail des acteurs						
Comment s'engagent les organisations ou les catégories de personnes suivantes sur la question "Démographie et Gestion du personnel".		très fortement	fortement	partiellement	peu	très peu
1.	Importance pour le travail syndical					
2.	Importance pour le travail des associations patronales					
3.	Importance pour le travail des acteurs régionaux (commune, agence de l'emploi, organisme de l'assurance sociale, etc.)					
4.	Importance pour le travail de la représentation des intérêts					
5.	Importance pour le travail des associations patronales					
6.	Importance pour les salarié(e)s					
"Gestion du personnel et démographie"						
Section D) Nécessité d'agir au niveau des entreprises et de la branche						
Quels sont à votre avis les besoins d'action de ton entreprise ou des entreprises de la branche ?		aucun	faible	en partie	forte	très forte
1.	Préservation des ressources en personnel qualifié					
1.1	Planification du personnel (en termes quantitatifs et qualitatifs)					
1.2	Formation du personnel					
1.3	Recrutement du personnel					
1.4	Intégrer les nouveaux collaborateurs					
1.5	Fidéliser les collaborateurs (-trices)					
1.6	Qualifier et développer les collaborateurs (-trices)					
1.7	Éviter l'usure psychique et/ou psychique prématurée					
1.8	Partager le savoir (transfert de savoir-faire, gestion du savoir)					
2.	Vieillir en santé et avec compétence au travail (aménagement du travail adapté au vieillissement)					
2.1	Aménagement ergonomique du poste de travail et de l'environnement de travail					
2.2	Variété des tâches					
2.3	Opportunités d'apprentissage et de développement dans le travail					
2.4	Aménagement approprié du volume de travail					
2.5	Bonne organisation du travail d'entreprise					
2.6	Aménagement ergonomique du poste de travail					
2.7	Leadership orienté salarié					
2.8	Codécision et participation des salariés					
2.9	Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale					
3.	Offres pour certains groupes cibles (aménagement du travail adapté à l'âge)					
3.1	pour les salarié(e)s âgés , p. ex. sortie anticipée de la vie active, allègements par des modèles de temps de travail, conditions de travail plus favorables à la santé					
3.2	pour les salarié(e)s à profil réadapté , p. ex. gestion de leur intégration dans l'entreprise					
3.3	Qualification à temps partiel: mise en disponibilité rémunérée pour se qualifier					
3.4	Concilier vie familiale et professionnelle: congés pour assumer des obligations familiales, offres de travail à mi-temps, garde des enfants, travail à domicile					