

**DIAGNOSTIC RELATIF A L'EMPLOI DES JEUNES
ET DES SALARIES AGES**

(C. trav. Art. L. 5121-10 et D. 5121-27)

JM
D
NC AF HR
R

■ **Pyramide des âges (entreprises de 50 à 300 salariés)**

Âge	Hommes	Femmes	Total
Moins de 20 ans	3,4%	1,5%	2,45%
20 à 25 ans	13,6 %	7,7%	10,65%
26 à 30 ans	14,8%	10,5%	12,65%
31 à 35 ans	13,3%	13%	13,15%
36 à 40 ans	11,3%	13,4%	12,35%
41 à 45 ans	12,1%	15,3%	13,70%
46 à 50 ans	11,2%	14,1%	12,65%
51 à 55 ans	9,7%	11,6%	10,65%
56 à 60 ans	8,2%	9,5%	8,85%
61 à 65 ans	2,4%	3,5%	2,95%
66 ans et plus	0%	0%	0%

■ **Caractéristiques et place des jeunes et des salariés âgés**

→ **Caractéristiques des emplois globaux dans la branche**

	2010	2011	2012
Nombre de CDI :	DLR : 96,2 % Fnar : 90 % SEDIMA : 89,9 % SMJ : 90,64% Moyenne globale : 91,69 %	DLR : 95.7 FNAR : 91% SEDIMA : 89% SMJ : 87,85 % Moyenne globale: 90,89 %	
Nombre de CDD :	DLR : 3,8% Fnar : 2,09 % Sedima : 1,8% SMJ : 1,87 % Moyenne globale: 2,39%	DLR : 4.3% Fnar : 2% Sedima : 2 % SMJ : 3,53 % Moyenne globale: 2,96%	
Nbre d'emplois non qualifiés occupés : coeff.A10/ A20 (niveau I)	niveau I : 8,50 %	niveau I : 7,50 %	

JLL
D
WC
ADR
AA
R

→ **Jeunes de moins de 26 ans** (30 ans si travailleurs handicapés)

	2010	2011	2012
Nombre de Ct. Apprentissage (source ASDM formation) :	3151 jeunes étaient en formation d'apprentis tous secteurs confondus	3108 jeunes étaient en formation d'apprentis tous secteurs confondus	3144 jeunes étaient en formation d'apprentis tous secteurs confondus
Nombre de Ct professionnalisation (données OPCA):	502 contrats	552 contrats dont 540 concernent des jeunes	632 dont 607 concernent les jeunes

→ **Salariés âgés**

	2010	2011	2012
Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus : (données AG2R)	+ 55 ans : 9,10 %	+ de 55 ans : 8,7%	+ de 55 ans : 10 %
Nombre de salariés assurant une mission de tutorat de jeunes (données OPCA)		264 aides à la fonction tutorale prises en charge 26 formations tuteur prises en charge	332 aides à la fonction tutorale 23 formations tuteurs prises en charges

HR
AF
R

■ **Prévisions départs et embauches**

	2014	2015	2016
DEPART A LA RETRAITE (issue de la pyramide des âges)	Les prévisions de départ à la retraite à l'horizon 2016 sont au moins de 3% de l'ensemble des effectifs des entreprises de 50 à 300 salariés (tranche des 61 ans à 65 ans)		
Evolution des effectifs globaux de la branche (extrapolation sur la base des données fournies par l'OPCA)	68 345	69 603	70 883

■ **Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle**

La branche considère que les compétences techniques sont essentielles et doivent être préservées. Elles concernent les compétences liées aux services de l'atelier et du magasin.

■ **Situation comparée hommes/femmes**

Le tableau ci-après présente les métiers dans lesquels la proportion des hommes et des femmes est déséquilibrée (moyenne des chiffres des 4 rapports économiques et sociaux)

Métiers	Nbre femmes	Nbre hommes
-Magasin	7%	93 %
- Atelier	1%	99%
- vente	9%	91
- Admnistratif	80%	20%

■ **Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité**

→ **Facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés âgés**

1. **les contraintes physiques marquées. Celles qui constituent des facteurs de pénibilité sont les suivantes :**

- **Les manutentions manuelles et le port de charges lourdes,**
- **Les postures pénibles,**
- **les vibrations mécaniques,**

2. **L'environnement physique agressif. Il est constitué par les facteurs de pénibilité suivants :**

- **Les agents chimiques dangereux.**
- **Le bruit**

Handwritten notes and signatures:
 JH
 W HR
 AF
 B
 L7

→ Mesures de prévention prises en faveur de la prévention de la pénibilité pour les salariés âgés

Facteurs de pénibilité	Emplois pouvant être concernés	Situations rencontrées	Axes de prévention
<p>Manutention manuelles de charges</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mécanicien - Technicien - Responsable de parc - Magasinier - Chauffeur - Livreur 	<p>Port de pièces, outils</p> <p>Réception/ rangement/ livraison de pièces détachées</p> <p>Aide au chargement /déchargement</p> <p>Efforts tirer/pousser de gros et petits engins</p>	<p>Moyens de manutentions adaptés pour lever, déplacer démonter : des tire-palettes électriques pour les charges les plus lourdes, des chariots avec des roues adaptées et entretenues, des moyens de levage pour les charges lourdes , grues avec télécommande, remorques adaptées et systèmes d'amarrage...</p> <p>Disposer des moyens mécaniques adaptés aux matériels non roulants</p> <p>Sur site, anticiper l'intervention (plan de prévention) pour mettre les moyens nécessaires (2 équiépiers, matériels à disposition)</p> <p>Organisation des espaces de rangement</p> <p>Sensibilisation aux TMS</p> <p>Disposer des moyens mécaniques adaptés aux matériels non roulants</p> <p>Utilisation des remorques adaptés : rampes système d'amarrage</p> <p>Assurer le suivi du matériel à disposition et maintenir en bon état le parc transpalette, chariot ...</p> <p>Aménagement des accès, circulation, zone de stockage</p> <p>Formations PRAP</p> <p>Remettre un module d'accueil aux nouveaux embauchés pour faire connaître matériel à disposition et bons réflexes</p>

<p>Postures pénibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mécanicien - Technicien - Responsable de parc - Magasinier - Chauffeur livreur 	<p>Intervention sur du gros matériel, en hauteur : bras levés, tête en arrière...</p> <p>Intervention sur matériels en position basse : accroupi, sur les genoux, penché</p> <p>Bras tendu lors du lavage des machines</p>	<p>Equipements pour travailler à hauteur du type tables élévatrices, ponts, établis ...</p> <p>EPI Adaptés : genouillères, masques lunettes, protections auditives, gants ...</p> <p>Sensibilisation des salariés à la prévention des troubles musculo-squelettiques, afin qu'ils puissent adapter leur méthode de travail aux conditions rencontrées et se préserver.</p> <p>Surveiller l'ordre et la propreté des locaux et espaces de travail qui favorisent la bonne utilisation des moyens mis à disposition des salariés.</p> <p>Polyvalence : répartition des tâches pour éviter le cumul d'exposition sur 1 facteur de risque</p> <p>Organisation des espaces de rangement et des flux matières :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Hauteurs de rangement. o « Conditionnement » des pièces les plus lourdes. o Diminuer le nombre de manipulations. <input type="checkbox"/> Les postes informatiques dans le stock : hauteur des claviers, hauteur des écrans, sièges assis-debout ... <p>Favoriser le recours à une formation PRAP</p>
<p>Bruit</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mécanicien - Technicien - Responsable de parc 	<p>Bruit du compresseur et de la lance</p> <p>Bruit des moteurs/jet de peinture/ponçage/soudage/ choc sur la tôle</p>	<p>Réduction du bruit par mise en place de locaux appropriés pour les essais de petits matériels, soudures, ponçage, et procédures pour éviter que les moteurs tournent longtemps dans les ateliers</p> <p>Matériels adaptés</p> <p>EPI à disposition à proximité immédiate</p>

NR AF

<p>Agents chimiques dangereux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mécanicien - Technicien 	<p>Exposition aux fumées et gaz d'échappement</p> <p>Utilisation de produits pour l'entretien des machines (essence, solvants, dégraissants)</p> <p>Poussières de soudure</p> <p>Peinture et carrosserie</p>	<p>Remplacement des produits chimiques les plus dangereux.</p> <p>Mise en place de systèmes d'aspiration des gaz d'échappement des moteurs</p> <p>Ventilation</p> <p>Consignes pour effectuer les tests moteur à l'extérieur</p>
--	--	--	--

6877 0025
 RAVILON PATRICK SEDIMA
 Remmark