

QUESTIONNAIRE



GESTION des EMPLOIS et des COMPETENCES

***Ce questionnaire,
est destiné à recueillir vos attentes en matière de
gestion des emplois et des compétences
et définir vos priorités***



◆ Mon entreprise

◆ Raison sociale : ◆ Forme juridique :

Agence de (le cas échéant) :

◆ N° SIRET : ◆ Code NAF :

◆ Adresse : ◆ Code postal :

◆ Responsable :

◆ Contact : ◆ Tél. :

◆ Fax : ◆ e-mail :@.....

..... ◆ Site Internet :

◆ Mon activité

◆ Activité principale : ◆ Autre activité :

◆ Le chiffre d'affaire de mon entreprise pour l'année 2005 ?

- a progressé significativement
- a progressé
- est stable
- a diminué
- a diminué significativement

◆ Répartition du CA

.....% Etat % Entreprises publiques

.....% Privé % Collectivités locales

	en hausse	stable	en baisse
Volume d'activité 2005	<input type="checkbox"/> ↗	<input type="checkbox"/> →	<input type="checkbox"/> ↘
Tendance activité 2006	<input type="checkbox"/> ↗	<input type="checkbox"/> →	<input type="checkbox"/> ↘
Carnet de commande	<input type="checkbox"/> ↗	<input type="checkbox"/> →	<input type="checkbox"/> ↘

◆ La structure de mon entreprise

	Catégorie	Nombre de Contrats			Répartition de l'alternance	
		CDI	CDD	Total	Contrats	nombre
	Niveau I = Ouvrier d'exécution					
	Niveau II = Ouvrier professionnel					
	Niv III = Compagnon (et Chef d'Equipe en TP)					
	Niv IV = Maître ouvrier – (Maître) Chef d'Equipe					
	ETAM chantier					
	ETAM administratifs					
	Cadres de chantier					
	Cadres administratifs					
	Total toutes qualifications					

Répartition Hommes / Femmes		
	H	F
Production		
Hors production		
Total		

Autres Contrats	
Nouvelle Embauche	
Autres	
Total	

◆ Nombre d'intérimaires que j'ai accueilli (équivalents temps-plein) en 2005 :

◆ La pyramide des âges de mon personnel

Catégorie	Tranche d'âge									TOTAL
	Moins de 26 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	56 à 60 ans	Plus de 60 ans	
Ouvrier d'exécution										
Ouvrier professionnel										
Compagnon (et Chef d'Equipe en TP)										
Maître ouvrier – (Maître) Chef d'Equipe										
ETAM chantier										
ETAM administratifs										
Cadres de chantier										
Cadres administratifs										
Total toutes qualifications										

◆ Âge du dirigeant : ans

◆ Moyenne d'âge de mon personnel : ans

◆ Quelles sont mes difficultés ?

	Difficultés rencontrées
Recrutement	
Intégration des nouveaux embauchés	
Absentéisme	
Vieillesse de la population salariale	
Départ en retraite	
Dialogue social	
Développement de la mobilité professionnelle	
Qualification des salariés	
Illettrisme	
Changement dans l'organisation	
Evolution des conditions de travail	
Situation de sureffectif	
Autre	

◆ Mes difficultés, nécessitent-elles ?

Information

Conseil

Nouveaux outils

Formation

Accompagnement

Autre (à préciser)

◆ L'emplois dans mon entreprise

◆ Qui recrute ou participe au recrutement au sein de ma structure ?

- Le dirigeant Le responsable du personnel
 Le personnel administratif L'encadrement de chantier
 Autre (à préciser) :

◆ Pour la ou les personne(s) en charge du recrutement, quels sont ou seraient ses besoins ?

Formation	
Conseil	
Accompagnement individuel	
Autre	

◆ Quel mode de recrutement je privilégie ?

- La candidature spontanée Le bouche à oreille
 L'ANPE L'APEC
 La promotion interne Le contrat d'apprentissage
 L'annonce Presse L'annonce Internet
 Le cabinet de recrutement

◆ Quelles sont les principales difficultés que je rencontre lorsque je recrute du personnel ?

- Pénurie de candidats Candidat non formé
 Problème de mobilité du candidat Candidat en situation difficile
 Problème de pré requis aux métiers (illettrisme...) Autre (à préciser) :

◆ Pour mes recrutements, quels outils j'utilise ?

- Grille d'évaluation Modèle de profil de poste
 Référentiel métier Référentiel compétences
 Autre (à préciser) :

◆ Aux vues de ses outils, le personnel chargé de recrutement a-t-il ou aura-t-il des besoins ?

- Formation aux nouveaux outils Formation au recrutement
 Conseil pour la mise en place d'outils Conseil pour l'utilisation d'outils
 Accompagnement individuel Pas de besoin

◆ Quelles sont pour moi les principales causes du turn over dans le BTP ?

- Mauvaise image du métier Pénibilité des conditions de travail
 Rémunération insuffisante Manque d'accompagnement dans l'emploi/ tutorat
 Absence d'évolution possible Autre (à préciser) :

◆ Est-ce que je mets en place des pratiques d'intégration pour les nouveaux embauchés ?

- Oui Non

Si oui, lesquelles :

Si non, est-ce que je souhaiterais un conseil extérieur pour les élaborer ?

- Oui Non

◆ Ai-je une idée précise des renouvellements d'effectifs que j'aurai à opérer d'ici fin 2006 ?

Catégorie	Nombre de Personne
Niveau I = Ouvrier d'exécution	
Niveau II = Ouvrier professionnel	
Niv III = Compagnon (et Chef d'Equipe en TP)	
Niv IV = Maître ouvrier – (Maître) Chef d'Equipe	
ETAM chantier	
ETAM administratifs	
Cadres de chantier	
Cadres administratifs	
Total toutes qualifications	

◆ La formation de mon personnel

◆ Est-ce que je connais les capacités de chacun des membres de mon personnel ?

- Parfaitement Partiellement Pas suffisamment

◆ En cas de surcharge de travail, mes salariés sont-ils amenés à travailler sur un ou des métiers différents du leur ?

- Oui Non

◆ Est-ce que j'élabore un plan de formation annuel ?

- Oui Non

Si oui, à partir de quel(s) outil(s) j'identifie leurs besoins :

- Référentiels de compétences Entretiens individuels
 Souhaits et demandes des salariés Autre :

Si non, est-ce que je souhaite un conseil extérieur pour les élaborer ?

- Oui Non

◆ Est-ce que j'utilise mon budget formation ?

- Oui Non

◆ Est-ce que ce budget est suffisant ?

- Oui Non

◆ Est-ce que j'ai recours à d'autres sources de financement ?

- Oui Non

Si oui, lesquelles :

◆ Selon moi, quelles raisons peuvent entraver l'envoi de mes salariés en formation ?

- les financements sont insuffisants les salariés manquent de motivation
 les formations sont trop longues le fonctionnement de l'entreprise est perturbé
 les salariés une fois formés s'en vont les formations adaptées sont difficiles à trouver
 aucune raison autre (à préciser) :

◆ Est-ce que je dispose de suffisamment d'information sur l'offre de formation ?

- Oui Non

Si non, dans quel(s) domaine(s) je souhaiterais être informé :

◆ Est-ce que je travaille de manière privilégiée avec un ou plusieurs organisme(s) de formation ?

- Oui Non Si oui, lesquels :

◆ La gestion des compétences de mes salariés

◆ De quelle(s) manière(s) est-ce que j'évalue les compétences de mon personnel ?

- sur le retour de mes clients
- sur les appréciations de mon encadrement
- sur mon intuition et expérience
- je fais appel à un conseiller extérieur
- sur le référentiel compétences
- Autre (à préciser) :

◆ Ai-je créé des référentiels de compétences « maison » ?

- Oui
- Non

Si non, est-ce que je souhaiterais un conseil extérieur pour les élaborer ?

- Oui
- Non

◆ Mon entreprise a-t-elle mis en place une gestion des emplois et des compétences ?

- Oui
- Non

Si oui, à quelle date ? /___/___/___/

Et quelle méthode ou quels outils ai-je utilisé ?

.....

Ai-je fait appel à de l'aide extérieur ? Oui Non

Si oui, laquelle :

Si non, est-ce que je souhaiterais un conseil extérieur pour les élaborer ?

- Oui
- Non

◆ Qui met en place la gestion des emplois et des compétences au sein de ma structure ?

- Le dirigeant
- Le responsable du personnel
- Le personnel administratif
- Autre (à préciser) :

◆ Pour moi, une démarche de gestion des compétences, c'est :

- Un moyen de définir mes besoins en personnel
- Un phénomène de mode
- Une méthode d'évaluation des capacités de mon personnel
- Le Pronostic des emplois qui vont évoluer
- Une notion vague
- Le maintien de l'employabilité de mes salariés

◆ Est-ce que je prévois des changements internes, importants dans les mois à venir ?

Au niveau	Non	Oui	Lesquels
Technique			
Humain			
clientèle			
Autre			

◆ Est-ce que je prévois des changements externes, importants dans les mois à venir ?

Au niveau	Non	Oui	Lesquels
Règlementation			
Environnement			
Marché			
Autre			

◆ Remarques et suggestions complémentaires :

.....

