

ANNEXE I

LES OUTILS D'ANALYSE DE L'ENQUÊTE *EQUAL*

I. LE QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE AUPRÈS DES SALARIÉS

EQUAL n° 2001_AUV_10974



**CHAMBRE RÉGIONALE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE**
la voix des CCI d'Auvergne

**Adaptation professionnelle des travailleurs âgés
et transmission des connaissances**

QUESTIONNAIRE SALARIÉ

Date :

Début de l'entretien :

Fin de l'entretien :

Signature de l'enquêté

Signature de l'enquêteur

1° Le salarié

1 Age :

Salage

2 Sexe :

Salsex

3 Quelle fonction occupez-vous actuellement dans l'entreprise ?

Salfonc

4 Etes-vous, cochez la case correspondante, plusieurs réponses à cocher :

Salcont

1 CDI

1 Temps plein

Salten

2 CDD

2 Temps partiel

3 Interim

4 Alternance

5 Autres, précisez.....

5 Quelle est votre ancienneté dans l'emploi et la carrière,

lisez le tableau ligne à ligne et mettez une croix dans la case correspondante :

	< 3 ans	3 à 10 ans	10 à 20 ans	20 à 30 ans	> 30 ans
Dans votre entreprise	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Dans la fonction exercée actuellement dans votre entreprise	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Dans votre fonction quelle que soit l'entreprise	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Salent

Salanc

Salfet

6 Au cours de votre carrière avez-vous changé d'entreprise ?

Salmob

1 Oui

2 Non

Si non, passez à la question 8

7 Si oui, combien de fois avez-vous changé d'entreprise ?

Salmobnb

1 entre 1 et 2 fois

2 entre 3 et 5 fois

3 plus de 5 fois

8 Avant d'être embauché par votre entreprise actuelle, avez-vous été*Salemb**(plusieurs réponses possibles) :*

- 1 Pré apprenti dans votre entreprise actuelle
 2 Apprenti dans votre entreprise actuelle
 3 Mention(s) complémentaire(s) dans votre entreprise actuelle
 4 Autres alternances (contrats d'orientation, d'adaptation, de qualification) dans votre entreprise actuelle
 5 Salarié dans une autre entreprise
 6 Pré apprenti, apprenti ou en alternance dans une autre entreprise
 7 Demandeur d'emploi
 8 Intérim
 9 Stagiaires (écoles, CIF, AFPA)
 10 Autres, (précisez) :

*Salembaut***9 Sur quelle fonction avez-vous été recruté(e) par votre entreprise actuelle :***Salembfc**(hors alternance) :*

.....

2° Formation**➤ Formation initiale****10. Diplôme le plus élevé obtenu:***Fidip*

- 1 Aucun diplôme
 2 CEP
 3 BEPC
 4 CAP/BEP
 5 BP/BM/Bac Pro/BT
 6 Baccalauréat
 7 BTS/ DUT/ DEUG
 8 Licence
 9 Maîtrise
 10 DEA/DESS/Ingénieur
 11 Doctorat

11. Date d'obtention :*Fidat***Formation Continue (stages longs, formations courtes, ...)**

On entendra ici par « formation continue » toute formation suivie en dehors du poste de travail (salle de cours, atelier).

12. Au cours de votre carrière professionnelle avez-vous suivi une ou plusieurs formations continues (au sens défini ci-dessus) :

- 1 Oui
 2 Non

*Fccar**Si oui passez à la question 14.*

13. Si non, pour quelle(s) raison(s) n'avez vous pas suivi de formation au cours de votre carrière

professionnelle (plusieurs réponses possibles) ?:

Fcno

- 1 Votre employeur a refusé votre demande
 2 Vous ne voyez pas l'intérêt ou l'utilité
 3 Vous avez manqué de disponibilité
 4 Vous n'avez pas trouvé de formations correspondant à vos besoins
 5 Autres raisons (précisez):

Fcnoant

.....

Si vous avez répondu à la question 13, passez à la question 23

14. En général, cette (ces) formation(s) a-t-elle (ont-elles) été décidée(s) par :

Fcdec

- 1 vous-même
 2 votre entreprise
 3 les deux (vous-même et votre entreprise)

15. En général, cette (ces)formation(s) a-t-elle (ont-elles) été financée(s) par :

Fcfîn

- 1 vous-même
 2 l'entreprise
 3 autres structures (Fongecif, AFPA, ANPE, OPCAREG, FAF...)
 4 ne sait pas

16. Parmi toutes les formations que vous avez suivies au cours de votre carrière, choisissez les 3 plus significatives et classez les selon l'importance de leur contribution à vos compétences actuelles :

Complétez le tableau suivant :

	Intitulé des formations en clair
Formation 1	
Formation 2	
Formation 3	

Fc1

Fc2

Fc3

17. Pour la formation 1 (rappelez en clair l'intitulé de la formation):

Nature de la formation (P pour Professionnelle, G pour Générale)	Prof 1 <input type="checkbox"/>	Gen 2 <input type="checkbox"/>
Année de suivi		
Durée en nombre de jours		
Animateur	Interne 1 <input type="checkbox"/>	Externe 2 <input type="checkbox"/>

Fc1them

Fc1an

Fc1jour

Fc1ani

Lieu	Interne 1 <input type="checkbox"/>	Externe 2 <input type="checkbox"/>
-------------	--	--

Fc1lieu

18. Pour la formation 2 (rappelez en clair l'intitulé de la formation):

Nature de la formation (P pour Professionnelle, G pour Générale)	Prof 1 <input type="checkbox"/>	Gen 2 <input type="checkbox"/>
Année de suivi		
Durée en nombre de jours		
Animateur	Interne 1 <input type="checkbox"/>	Externe 2 <input type="checkbox"/>
Lieu	Interne 1 <input type="checkbox"/>	Externe 2 <input type="checkbox"/>

Fc2them

Fc2an

Fc2jour

Fc2ani

Fc2lieu

19. Pour la formation 3 (rappelez en clair l'intitulé de la formation):

Nature de la formation (P pour Professionnelle, G pour Générale)	Prof 1 <input type="checkbox"/>	Gen 2 <input type="checkbox"/>
Année de suivi		
Durée en nombre de jours		
Animateur	Interne 1 <input type="checkbox"/>	Externe 2 <input type="checkbox"/>
Lieu	Interne 1 <input type="checkbox"/>	Externe 2 <input type="checkbox"/>

Fc3them

Fc3an

Fc3jour

Fc3ani

Fc3lieu

20. Ces formations ont-elles donné lieu à l'attribution d'un diplôme ?

Fc2dip

- 1 Oui
2 Non

21. En général, ces formations (plusieurs réponses possibles) :

Fc2ut

- 1 Ont été strictement liées ou utiles à l'emploi que vous occupiez au moment de la formation
2 Ont permis une évolution à l'intérieur de votre entreprise
3 Auraient pu être utiles ou négociables dans une autre entreprise
4 Permettraient une reprise d'entreprise ou une création d'entreprise.
5 Autres (précisez) :

Fc2aut

.....
.....
.....
.....

22. Au cours des 3 dernières années combien avez-vous suivi de formations ?

Fc2nb

- 1 aucune
2 une
3 deux
4 trois et +

➤ **« Formation sur le tas »**

On entendra ici par formation sur le tas toute formation assurée par un tiers sur le poste de travail et durant le temps de travail.

23. Au cours de votre carrière professionnelle avez vous bénéficié de formation(s) sur le tas réalisée(s) par un tiers (collègue de travail, supérieur hiérarchique) en situation de travail ?

- 1 Oui
2 Non

Ftcar

24. Si oui, au cours des 3 dernières années, avez vous suivi des formations sur le tas ?

- 1 Oui
2 Non

Fttoi

Si non, passez à la question 28

25. Si oui à quelle fréquence pour les 3 dernières années

Ftfreq

(mettre une croix dans la case correspondante):

Exceptionnellement <i>Une à deux fois</i>	Ponctuellement <i>2 à 5 fois</i>	Régulièrement <i>Tous les mois</i>	Continuellement <i>Ex : Tutorat</i>
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

26. A quelle occasion ?

Ftoca

- 1 Nouveaux équipements
2 Nouvelles méthodes, nouvelle organisation...
3 Nouvel atelier
4 Lors d'un changement d'entreprise
5 Activité nouvelle pour vous
6 Préparation au départ d'un ancien
7 Autres (précisez) :

Fcaut

➤ **Bénéfice(s) des Formations continues et / ou « sur le tas »**

27. Ces formations (en stage et/ou sur le tas) que vous avez suivies au cours de votre carrière se sont-elles traduites par (cocher la bonne réponse - plusieurs réponses possibles) :

	Avec effet sur le salaire	
	OUI	NON
Changement de poste	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Changement de statut (promotion)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Pas de changement	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

Fchpost

Fchstat

Fchno

28. Si vous aviez à faire le bilan de toutes les formations que vous avez suivies au cours de votre carrière, vous diriez plutôt que (mettre une croix par ligne):

	OUI	NON	NSP	
Vous avez subi une augmentation de votre charge de travail	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	<i>Frescharg</i>
Vous êtes soumis à une plus grande pénibilité	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	<i>Frespen</i>
Vous avez plus de polyvalence	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	<i>Frespoly</i>
Vous avez plus d'intérêt à votre travail	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	<i>Fresint</i>
Vous êtes plus autonome	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	<i>Fresaut</i>
Vous avez plus de responsabilités	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	<i>Fresres</i>
Vous constatez une cohésion plus forte avec vos collègues	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	<i>Frescol</i>
Vous constatez une cohésion plus forte entre les générations	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	<i>Fresgen</i>
Pour les Femmes : Vous avez accédé plus facilement à des métiers traditionnellement masculin	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	<i>Fresfem</i>

29. Selon vous, avec du recul, à quoi attribuez-vous les compétences professionnelles que vous possédez actuellement

Classez de 1 à 5 par ordre décroissant de la plus importante : 1 ; à la moins importante : 6 :

A votre formation initiale		<i>Fcompin</i>
Aux formations continues en stages que vous avez suivies		<i>Fcompfc</i>
Aux formations sur le tas dont vous avez bénéficié		<i>Fcompta</i>
Aux expériences professionnelles dans l'entreprise actuelle (ancienneté dans le poste/l'emploi, dans l'entreprise)		<i>Fcompro</i>
Aux expériences professionnelles dans la, ou les autres entreprises, que l'entreprise actuelle		<i>Fcompmob</i>
A vos expériences extra-professionnelles (activités culturelles, associatives, sportives...)		<i>Fcompex</i>

3° Transmission des compétences

30. Avez-vous eu, au cours de votre carrière professionnelle, l'opportunité de transmettre vos compétences ?

Transcar

1 Oui

2 Non

31. Si non pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous jamais transmis vos compétences

(plusieurs réponses possibles) ?

Transcarno

- 1 Votre employeur ne le souhaite pas ou cela n'est pas dans les habitudes de l'entreprise
- 2 Vous n'en avez pas vu l'utilité ou l'intérêt
- 3 Vous avez manqué de disponibilité
- 4 Vous n'avez pas souhaité être formateur
- 5 Vous n'en avez pas eu l'occasion
- 6 Autres (précisez) :

Transcarnoaut

.....

Si non passez à la question 38

32. Si oui, à qui avez-vous transmis vos compétences :

Transoui

- 1 A des jeunes en formation dans l'entreprise (apprentissage, contrat de qualification, etc.)
- 2 A des collègues de travail (nouveau dans le métier)
- 3 A des collègues de la profession (y compris autre entreprise, syndicat professionnel)
- 4 A des jeunes dans un centre de Formation (enseignant)
- 5 A des adultes en formation continue en Centre de Formation

6 Autres (précisez) :

Transouiaut

.....

33. Quel a été votre rôle lorsque vous avez transmis vos compétences ?

Transrol

Plusieurs réponses possibles :

- 1 Maître d'apprentissage
- 2 Tuteur
- 3 Enseignant en centre de Formation
- 4 Formateur occasionnel au sein de l'entreprise (coup de main)
- 5 Autres (précisez) :

Transrolaut

.....

34. Dans quel domaine avez-vous transmis vos compétences

Transdom

(plusieurs réponses possibles) :

- 1 Propre à votre métier (techniques professionnelles)
- 2 Propre à vos connaissances (générales : informatique/bureautique, linguistiques, relationnel...)
- 3 Information sur l'organisation du poste
- 4 Information sur le service

5 Information sur l'entreprise

6 Autres (précisez) :

Transdomaut

.....

35. Dans quel but avez-vous transmis vos compétences (plusieurs réponses possibles) :

Transbut

1 Pour former une personne appelée à vous remplacer

2 Pour perfectionner un autre salarié dans un poste de travail ou un métier différent du votre

3 Pour aider un autre salarié à acquérir une qualification reconnue par et/ou pour l'entreprise

4 Autres (précisez) :

Transbuaut

.....

36. Au cours de votre carrière professionnelle, avez-vous eu la possibilité de prendre des initiatives pour former certains de vos collègues :

Transini

1 Oui

2 Non

37. Est-ce reconnu par votre entreprise (prime sur salaire, gratification, journée de congés supplémentaire...) :

Transrec

1 Oui

2 Non

4° Perception du travail : évolution et avenir

38. A votre avis combien de temps faut-il pour acquérir une maîtrise complète de votre métier, de votre fonction ou de votre poste (en excluant la formation initiale requise) :

Permaît

1 - de 6 mois

2 de 6 mois à 2 ans

3 2 à 5 ans

4 5 à 10 ans

5 toute la vie

39. En ce qui concerne le métier que vous pratiquez, (ou la fonction/poste que vous occupez), vous diriez plutôt que :

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	
Il bénéficie d'innovations technologiques	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metin</i>
Il n'attire pas les jeunes	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metjeuno</i>
Il est pratiqué ou le sera par de plus en plus de personnes	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metplus</i>
Il est dépassé ou en déclin	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metmoin</i>
Il peut être exercé indifféremment par un homme ou une femme	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metgenr</i>
Il ne peut être exercé que par des jeunes	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metjeunoui</i>
Il nécessite une grande expérience professionnelle	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metpro</i>
Il requiert des aptitudes physiques importantes	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metapt</i>
Il vous a permis de vous épanouir dans votre vie professionnelle	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metep</i>
Il connaît de profondes mutations, transformations	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Metmut</i>

40. Par rapport au passé, vous diriez plutôt que votre travail est devenu :

	Psychologiquement	Physiquement	
Plus pénible	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Penmoin</i>
Moins pénible	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Penplus</i>
Inchangé	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Penegal</i>

41. A quoi cela tient-il ? Cochez la(les) cases correspondantes :

Ecplicfatig

- 1 Non prise en compte de l'âge par l'entreprise
- 2 Perte d'intérêt de vous-même pour votre travail
- 3 Exigence du client
- 4 Ambiance de travail
- 5 Equipement plus performant
- 6 Diminution des effectifs
- 7 Accroissement des conditions de sécurité
- 8 Problèmes de santé
- 9 Ne sait pas

5° Aspiration(s) – projet(s)

42. Dans l'entreprise où vous travaillez actuellement avez-vous le sentiment que vos compétences professionnelles sont (*plusieurs réponses possibles*) :

	Connues par l'entreprise	Utilisées par l'entreprise	
Totalement	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Protot</i>
Partiellement	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Propart</i>
Pas du tout	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Prono</i>

43. Que pensez-vous pouvoir apporter actuellement à votre entreprise (*plusieurs réponses possibles*) ?

	Oui	Non	
Un Savoir Faire rare dans la profession	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Proaposaf</i>
Un Savoir Faire unique que vous possédez dans l'entreprise	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Proapouni</i>
Des compétences techniques	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Proapoct</i>
Une bonne maîtrise de la culture d'entreprise	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Proapocul</i>
Une bonne connaissance du marché de l'entreprise	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Proapocon</i>
Une capacité à former d'autres personnes	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<i>Proapofa</i>

44. En vous projetant dans les cinq ans à venir, et abstraction faite du contexte, vous souhaiteriez, (*plusieurs réponses possibles*) ?

	Oui	Non	Peut être	Ne sait pas	
Etre le plus tôt possible à la retraite/préretaire	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Proret</i>
Reprendre les études pour changer de métier	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Promet</i>
Reprendre les études pour améliorer vos compétences	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Procomp</i>
Former un jeune à votre métier	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Proforj</i>
Travailler à temps partiel	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Protp</i>
Travailler moins afin d'être plus disponible pour votre famille	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Profam</i>
Etre toujours dans la même entreprise	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Proent</i>
Occuper le même poste (la même fonction)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Propost</i>
Etre chef d'entreprise	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Prochef</i>
Avoir plus de responsabilités	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	<i>Proresp</i>

45. Aimeriez vous apprendre un nouveau métier aujourd'hui :

Pronouv

- 1 Oui
2 Non

46. Si oui lequel :
Proest

47. Abstraction faite des contraintes législatives (âge légal) et de vos contraintes actuelles, souhaitez-vous travailler jusqu'à ? (cochez la cas correspondante)

Ne sait pas	-50	50/55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	+65	
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	13 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>	<i>Prosou</i>

48. Pourriez-vous travailler (compte tenu de vos capacités d'adaptation physiques, professionnelles et de la nature de votre travail) jusqu'à ? (cochez la cas correspondante)

Ne sait pas	-50	50/55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	+65	
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	13 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>	<i>Propou</i>

49. Devriez-vous travailler (compte tenues de l'évolution de la législation ou de vos contraintes personnelles) jusqu'à ? (cochez la cas correspondante)

Ne sait pas	-50	50/55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	+65	
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	13 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>	<i>Prode</i>

50. Si vous pensez travailler au-delà de 60 ans et +, pourquoi ?

Protrav

- 1 Trimestres insuffisants
- 2 Envie de travailler
- 3 Enfants à charge
- 4 Peur de l'inactivité
- 5 Sentiment d'être utile à l'entreprise
- 6 Autres (précisez) :

Protravaut

.....

51. Qu'est ce qui pourrait vous pousser à rester (plusieurs réponses possibles) :

Prorest

- 1 Salaire supérieur
- 2 Aménagement d'horaires
- 3 Nouveau poste, lequel :
- 4 Conditions de travail
- 5 Autres (précisez) :

Prorestaut

.....

52. Si un temps partiel vous était proposé à partir de l'âge de 55 ans, seriez vous tenté, aujourd'hui par cette formule ?

Protp55

- 1 Oui
2 Non

53. Vous êtes-vous renseigné sur d'éventuelles mesures d'âge :

Proinfag

- 1 Oui
2 Non

2. LE GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

EQUAL n° 2001_AUV_10974



CHAMBRE RÉGIONALE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
la voix des CCI d'Auvergne

**Adaptation professionnelle des travailleurs âgés
et transmission des connaissances**

GUIDE D'ENTRETIEN

Date :

Durée :

Numéro de l'entretien :

Signatures de l'enquêté

Signature de l'enquêteur

Les grandes lignes

1. L'entreprise
2. Le Parcours professionnel du dirigeant
3. Gestion des âges et du personnel (entrées, sorties, gestion qualitative et des compétences).
4. Place et perception des seniors dans l'entreprise

Chaque partie constitue un moment de l'entretien. Ne pas oublier que le guide d'entretien n'est pas un questionnaire. Par suite, il est moins structuré à partir de **questions** proprement dites que de **thèmes** à aborder successivement et le plus complètement possible avec l'interlocuteur.

L'ordre des thèmes n'est pas obligatoirement celui retenu dans le guide ;

Chaque partie du guide doit être traitée à partir du même mouvement :

- l'accroche générale doit être la plus vague possible afin d'obtenir d'abord des **évocations spontanées** de la part de l'interlocuteur (principe des tests projectifs en psychologie clinique). Il s'agit surtout de connaître l'opinion de l'interviewé et de structurer le moins possible sa perception des thèmes abordés.
- Au fur et à mesure que l'entretien se déroule dans chaque partie, l'interviewer a toujours la possibilité de faire préciser sa pensée à l'interviewé, en **structurant** progressivement l'interaction, en recadrant, en demandant des approfondissements, en posant cette fois des questions plus précises (« relances »).
- Mais attention : ne jamais interrompre le fil de la pensée de l'interlocuteur. Passer à un autre thème ou à une autre question en vous servant le plus possible des propos antérieurs de l'interlocuteur (« *vous semblez dire tout à l'heure que...* », « *vous venez de dire que...* »).

1. L'ENTREPRISE		
ITEMS	RELANCES	OBSERVATIONS, HYPOTHÈSES
1.1. Pouvez-vous nous raconter très brièvement l'histoire de votre entreprise et ses évolutions récentes...	- Pouvez-vous nous parler de l'origine de l'E. ? - Avez-vous participé à sa création ou connu le(s) fondateur(s) ? - S'agissait-il d'une création ex nihilo , d'une reprise ou d'une transmission intra-familiale ? - Qu'est-ce qui a été au départ de l'entreprise : une idée, un produit, un marché, une opportunité ou une décision mûrement réfléchi ?	- Circonstances de la création d'entreprise
	- Quels sont, à vos yeux les grands événements ou les grandes périodes qui ont marqué la vie de l'entreprise ?	- Les évolutions dans le passé
	- Actuellement, vous diriez plutôt que l'entreprise est en croissance, en stagnation ou en déclin ? Pourquoi (citer des faits) ?	- Situer la dynamique actuelle de l'entreprise en termes économiques
1.2. Quelle est l'activité principale de l'entreprise ?	- Quels sont ses produits ou services phares et ses marchés (% de CA) ? Comment évoluent ces marchés ? - Quelles sont les autres activités (plus secondaires) ? Comment évoluent-elles ? - Quels sont vos principaux concurrents actuels ? - D'autres concurrents apparaissent-ils actuellement ? - Quels sont vos fournisseurs et quel(s) type(s) de relations entretenez-vous avec eux ?	- Couples produits-services / marchés - Position concurrentielle - Nouveaux entrants ?

	<ul style="list-style-type: none"> - Etes-vous en contact direct avec vos clients finals ? - Ou bien êtes-vous fournisseur ou sous-traitant d'autres firmes ? - Etes-vous donneur d'ordres ? 	- Il s'agit de situer la place de l'entreprise dans la chaîne de valeurs
1.3. Le secteur dans lequel vous êtes a-t-il connu, au cours de ces dernières années, des évolutions technologiques importantes ?	<ul style="list-style-type: none"> - Des évolutions ou des bouleversements ? - Comment avez-vous fait pour suivre ces évolutions ? 	- Les transformations actuelles et récentes de l'entreprise
	<ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous fait des investissements matériels (équipements technologiques, agrandissements, re-localisation...) 	- Investissements en Capital / Travail
	<ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous plutôt investi dans les hommes (recrutements, formation...) 	
1.4. Quels sont les métiers ou les fonctions clefs dans votre entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous les énumérer ? - Est-ce que ces métiers réclament des compétences particulières ? - Combien de temps d'apprentissage (formation + expérience) faut-il pour acquérir une maîtrise complète de ces métiers ? 	- Il s'agit ici d'explorer la relation entre le métier de l'entreprise et les métiers stratégiques exercés dans l'entreprise. En outre, d'évaluer la place respective de la formation initiale (générale et professionnelle) et de l'expérience
	<ul style="list-style-type: none"> - Comment ces métiers vont-ils évoluer dans l'avenir selon vous ? 	- Métiers en essor / Métiers en déclin
	<ul style="list-style-type: none"> - Y a-t-il des métiers qui vont disparaître ? Pourquoi ? 	
1.5. Comment voyez-vous l'avenir de votre entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles sont vos grandes préoccupations actuelles (évocation spontanée) ? 	- Situer la dynamique future de l'entreprise

2. PARCOURS PROFESSIONNEL DES DIRIGEANTS		
ITEMS	RELANCES	OBSERVATIONS, HYPOTHÈSES
2.1. Depuis combien de temps dirigez-vous cette entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> - Combien de temps avez-vous travaillé dans cette entreprise avant de la diriger ? - Comment cela s'est-il passé ? (création, reprise, transmission familiale) Comment avez-vous pris votre décision ? Comment votre entourage (professionnel et familial) a-t-il réagi ? 	- Mobilité intra-entreprise
2.2. Quelles étaient vos expériences avant de prendre la direction de l'entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous occupé d'autres postes dans cette entreprise avant de la diriger ? - Aviez-vous travaillé dans d'autres entreprises ? De quelle taille ? Quels postes ou fonctions aviez-vous occupés ? 	- Trajectoire et mobilité géographique et professionnelle
2.3. Quelle était votre formation à l'origine ? (abordé dans la fiche signalétique)	- Formation initiale (générale et professionnelle)	- Mode de construction des compétences managériales
	- Quel était votre métier de base ?	
	- Quelles sont à votre avis les formations et expériences qui vous ont été le plus utiles pour diriger l'entreprise ?	
2.4. Votre conjoint travaille-t-il (elle) dans l'entreprise ?	<ul style="list-style-type: none"> - Quel est son rôle actuel dans votre entreprise ? - Quelles sont ses compétences par rapport à l'activité de l'entreprise ? - Le conjoint a-t-il une autre activité ? - Dans quelle circonstance a-t-il (elle) rejoint l'entreprise ? 	- Cet item est surtout important pour les entreprises des secteurs de métiers

3. GESTION des ÂGES et du PERSONNEL		
ITEMS	RELANCES	OBSERVATIONS, HYPOTHÈSES
<i>Nous allons maintenant aborder des questions qui ont trait à la gestion du personnel dans votre entreprise...</i>		
Recrutement du personnel		
3.1. On parle aujourd'hui de difficultés de recrutement pour les entreprises et, d'autre part on fait remarquer que les travailleurs français partent trop tôt en retraite. Qu'en pensez-vous ?	<ul style="list-style-type: none"> - Pensez-vous qu'une entreprise comme la vôtre a besoin de seniors ? - Si oui pourquoi ? - Si non pourquoi ? - Quelle est pour vous la définition du « Senior » ? 	Evocation spontanée sur les représentations du vieillissement au travail et sur la gestion des âges (et des genres)
3.2. Avez-vous recruté récemment ? <i>(obtenir des informations sur les choix d'âge et de genre : homme / femme)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Si oui, s'agissait-il de la création d'emploi nouveau ou d'un remplacement de salarié ? - Comment ce recrutement s'est-il déroulé ? - Pour quel poste ? - Quelles compétences et qualités recherchées ? - Y a-t-il eu description de poste ? - Quel(s) moyen(s) utilisé(s) (annonce, bouche à oreille, connaissances...) ? - Quelle méthode (entretiens, tests, curriculum, etc....) ? - Quel âge (sexe) avait la personne recrutée ? 	Il s'agit ici d'interroger les faits (un recrutement réalisé) et d'en faire l'analyse. Distinguer ici la position de l'interlocuteur en général et par rapport à un emploi particulier.
	<ul style="list-style-type: none"> - En principe, quand vous souhaitez recruter, vous cherchez dans votre localité ? Dans la région ou au niveau national ? - Pour quels postes ? 	- Etendue du marché du travail

	<ul style="list-style-type: none"> - Si non, pourquoi ? - Absence de besoins ? - Besoins existants mais difficultés à trouver de la main-d'œuvre ? - Dans le cas de difficultés à recruter, seriez-vous prêt à embaucher des femmes sur des postes traditionnellement considérés comme masculins ? - Pour quelles raisons ? Quels sont les blocages ? 	<ul style="list-style-type: none"> - les difficultés de recrutement sont propices à la présence des anciens dans l'entreprise.
Critères de recrutement		
3.3. Quels sont ou seraient vos critères de recrutement ?	<ul style="list-style-type: none"> - Si oui ou non, parmi tous les critères de recrutement quelle place accordez-vous à l'âge ? <i>Au genre (homme / femme) ?</i> - Pour quels emplois ? - Pourquoi ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Obtenir une liste de critères et situer les notions d'Age et de Genre
	<ul style="list-style-type: none"> - Y a-t-il, dans votre entreprise, des postes qui ne peuvent pas être tenus par des personnes de plus de 50 ans ? - Pourquoi ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Hypothèse d'une segmentation de la main-d'œuvre à partir de l'opposition senior/junior, hommes / femmes
	<ul style="list-style-type: none"> - Y a-t-il au contraire, dans votre entreprise, des postes que vous ne confieriez pas à des jeunes débutants ? - Pourquoi ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Hypothèse de segmentation à l'intérieur de la catégorie senior (ceux qui s'adaptent et ceux qui ne s'adaptent pas)

Sorties du personnel		
3.4. Au cours des 5 dernières années avez-vous été amené à licencier du personnel	- Si oui : - quelles ont été les raisons ? - Racontez comment vous avez fait/cela s'est passé ? - des exemples ?	- Critère(s) de différenciation de la main d'œuvre
	- sur quels critères ? - l'âge ? le coût ? l'impossibilité de s'adapter ?	
3.5. Avez-vous connu un ou plusieurs départs à la retraite ou en préretraite, récent(s), dans votre entreprise ?	- Si oui , décrivez à l'aide d'un exemple. - Quel a été l'impact sur votre entreprise ? Positif / Négatif ? Disparition de métiers ? Perte de savoir faire ? Passation de poste ou non. Aspects humains... - Avez-vous purement et simplement réduit votre effectif ou bien ce (ces) départ(s) a (ont)-il(s) été remplacé(s), en interne (avec ou sans formation) / en externe (par qui ?) ? - Si non , quels en seraient, à votre avis les principaux effets ? Positifs / négatifs - Que préconisez-vous si l'impact est négatif ?	- Gestion des départs des seniors. Quels effets ?

Gestion qualitative du personnel et des compétences		
3.6. Dans votre activité actuelle et pour l'avenir, avez-vous des besoins particuliers de personnel ?	<ul style="list-style-type: none"> - si oui ou non, pourquoi ? - Si oui à quel horizon ? - Dans quel domaine ? - L'aspect « gestion administrative » de l'entreprise (appui/assistance du conjoint ?) - Problème de qualification ? - Problème d'âge ? - Nouveau métier ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche si besoin particulier de personnel (en termes qualitatifs) et de la capacité d'évolution du personnel en place.
3.7. Le personnel dont vous disposez actuellement est-il capable (a-t-il la possibilité) d'évoluer ? <i>Y compris vous-même et votre conjoint</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Si non, prévoyez-vous des embauches nouvelles, pour remplacer ou pour épauler certaines catégories de personnel - Envisagez vous de prendre des « mesures d'âges » ? <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - si oui : Comment ? (à l'aide de formation-conversion, remplacement, sous-traitance, investissements...), 	<ul style="list-style-type: none"> - Hypothèse d'un clivage important entre les entreprises qui jouent ou non la complémentarité des âges/la concurrence entre les générations

4. La PLACE et la PERCEPTION des SENIORS dans l'ENTREPRISE		
ITEMS	RELANCES	OBSERVATIONS, HYPOTHESES
4.1. Si vous aviez à définir les « seniors », les « anciens » ou les « travailleurs âgés » de votre entreprise, quels sont <i>les trois mots</i> qui vous viennent spontanément à l'esprit ?		- Recueillir des éléments pour une définition des Seniors
4.2. Dans votre entreprise y a-t-il des seniors qui ont des difficultés à s'adapter aux évolutions ?	- Sur quels points précis ? (sur quelles évolutions ?) - Pourquoi ? - <i>Avez-vous déjà pensé à des solutions pour résoudre ce problème ?</i>	- Il s'agit ici de recueillir auprès des répondants des idées qui serviront dans l'édification de la phase 2 d'EQUAL
4.3. Au contraire, y a-t-il des seniors qui s'adaptent partiellement ou parfaitement aux évolutions	- Quelles sont les caractéristiques de ces seniors ? - Sur quels points précis s'adaptent-ils ? Pourquoi ?	- Rappel des items 3.2 et 3.7. (<i>Avez-vous recruté récemment ? Votre personnel actuel est-il capable d'évoluer ?</i>)
4.4. Dans votre entreprise, pratiquez vous une gestion particulière des « anciens » ?	- Spécificité par rapport au reste du personnel y compris les juniors, (dans quel(s) domaine(s) ?) - Si non : pourquoi ?	- Hypothèse : seniors = ressource - Recueillir des exemples concrets
4.5. Les Seniors font-ils l'objet d'actions particulières dans votre entreprise ?	- Si non : pourquoi ? - Si oui : quelles actions ? Systématiques ou épisodiques ? Pourquoi ?	
4.6. Vous arrive-t-il de mobiliser des seniors pour former le reste du personnel ?	- Si non : pourquoi ? - Si oui : Quel rôle (maîtres d'apprentissage, tuteurs) ? - Pour quelles actions ? Quelles formations ? - Quel public ?	

<p>4.7. Quels sont les <i>apports principaux</i> des « anciens » dans votre entreprise ?</p> <p>Ces apports sont-ils différents s'il s'agit d'hommes ou de femmes ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les anciens formés dans votre entreprise/ les anciens formés à l'extérieur de l'entreprise - En termes de savoir-faire ? d'expérience, connaissance de l'entreprise, des clients, encadrement des jeunes ? - Les anciens ont-ils (vis-à-vis des clients, des fournisseurs par exemple) une image de qualité de sérieux, de continuité ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Segmentation de la population senior ? - Avantages et inconvénients de la présence des « anciens » dans l'entreprise
<p>4.8. Quelles sont les tâches que vous leur confiez le plus facilement ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Moins de tâches physiques ? - Davantage de coordination, d'encadrement, de suivi des clients, de formation des jeunes, de représentation de l'entreprise ? 	
<p>4.9. Quels efforts seriez-vous prêt à consentir pour garder ou embaucher un (des) « ancien(s) » ou « ancienne(s) » ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Par exemple concessions en termes de salaires de conditions de travail etc. 	
<p>4.10. Inversement (par rapport à 4.7), la présence des anciens dans votre entreprise peut-elle constituer <i>un frein</i> ou un <i>obstacle</i> dans votre entreprise ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sur quels points ? - Avez-vous déjà envisagé des solutions pour y remédier ? Si oui lesquelles ? - Seriez-vous prêt à utiliser la formation comme l'une des solutions à la problématique des seniors ? - En voyez-vous encore d'autres ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Propositions : préretraite, allègement des tâches pour lui en donner d'autres, polyvalence, temps partiel etc.... - Grille des rémunérations, avantages sociaux, primes, organisation du travail, promotion, changement de statut
<p>4.11. Quels sont les comportements, les attentes, les aspirations des « anciens » selon vous ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ont-ils envie de partir avant l'âge de la retraite (pré-retraite) ou à l'âge de la retraite ? - Ont-ils envie de travailler au-delà de l'âge de la retraite ? - pourquoi ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Partir : place au repos, à la vie de famille, à des activités extra professionnelles - Rester : enfants à charge, pas d'intérêt extra professionnels, volonté de rester actif...

3. LA FICHE SIGNALÉTIQUE

EQUAL n° 2001_AUV_10974



**Adaptation professionnelle des travailleurs âgés
et transmission des connaissances**

FICHE SIGNALÉTIQUE

Principales caractéristiques de l'entreprise

À remplir par le dirigeant après l'entretien

L'ENTREPRISE / L'ETABLISSEMENT

- 1. Localité** *Loc*
- 2. Département** *Dep*
- 3. Secteur d'activité de l'entreprise / de l'établissement (en clair) :** *Sec*
- 4. Code NAF (composé de 3 chiffres et 1 lettre) :** *Naf*
- 5. Date de création de l'entreprise / de l'établissement :** *Creadat*
- 6. L'entreprise actuelle est-elle issue * :** *Creamod*
- 1 d'une création ex- nihilo
- 2 d'une réactivation
- 3 d'une reprise
- * Définitions d'après l'INSEE :*
- *La création ex-nihilo ou « création pure », correspond à la création d'une unité économique jusqu'alors inexistante et par ailleurs autonome juridiquement (en 2001, 63 % des créations sont des créations ex-nihilo) .*
 - *La réactivation correspond à une création nouvelle ou à une reprise, en nom propre dont le nouveau chef d'entreprise a déjà été créateur ou repreneur d'une entreprise individuelle. Ce dernier garde le même numéro SIRENE tout au long de sa vie de femme ou d'homme, quel que soit le nombre de créations successives en nom propre dont elle ou il est l'auteur. Actuellement 21 % des créations sont des réactivations.*
 - *La reprise correspond à la poursuite d'une entreprise juridiquement autonome par un autre chef d'entreprise qui en devient propriétaire et l'exploite qu'il y ait eu rachat, donation, héritage, reprise au conjoint, location-gérance.*
- A noter que les transformations d'entreprise individuelle en société, sans qu'il y ait eu changement de chef d'entreprise sont incluses dans les reprises. Habituellement, les reprises par rachat de parts sociales ou d'actions ne sont pas toutes prises en compte. Environ 10 % des déclarations des créations pures sont en fait des reprises. C'est pourquoi, le chiffrage des reprises n'est que partiellement connu dans les données fournies par l'INSEE.*
- 7. Dans le cas d'une reprise, s'agit-il :** *Entrep*
- 1 d'un rachat
- 2 d'une donation ou transmission familiale
- 3 d'une reprise au conjoint
- 4 d'une location gérance
- 8. Chiffre d'Affaires (éventuellement par tranche) :** *Caf*
- 1 0 à 45735 € soit 300 KF

- 2 45 735 à 76 225 € soit 300 à 500 KF
- 3 76 225 à 152 450 € soit 500 à 1 000 KF
- 4 152 450 à 304 898 € soit 1 000 à 2 000 KF
- 5 plus de 304 898 € soit à plus de 2 000 KF

9. Statut juridique :

Entjur

- 1 En nom propre (personne physique) :
- 2 SNC
- 3 EURL
- 4 SARL
- 5 SELARL
- 6 SCI
- 7 Autres(précisez) :

Entjuraut

.....

.....

.....

10. Votre entreprise / votre établissement est :

Entcap

- 1 indépendant(e) (vous même ou votre famille détenez plus de 50 % du capital)
- 2 dépendant(e) d'une autre entité économique (vous détenez moins de 50 % du capital)

11. Si votre entreprise / établissement est dépendant(e) d'une autre entreprise, est-elle ?:

Entdep

- 1 Franchisée
- 2 Filiale
- 3 Succursale
- 4 Autres (précisez) :

Entdepaut

.....

.....

.....

12. Votre entreprise / établissement entretient-elle (il) des relations structurées avec d'autres entreprises / établissements :

Entrel

- 1 Oui
- 2 Non

13. Si oui, s'agit-il d'un :

Entgroup

- 1 Groupement d'achat
- 2 Groupement de vente
- 3 Groupement d'employeurs (échange ou partage de personnels)
- 4 Système Productique Local
- 5 Groupement momentané d'entreprises
- 6 Autres (précisez) :

Entgroupaut

.....

.....

.....

14. Quel l'effectif de votre entreprise / établissement (hors contrats aidés , alternance et apprentissage) :

Salariés			Non salariés			Emploi total
1 <input type="checkbox"/> Temps plein	2 <input type="checkbox"/> Temps partiel	Sous-total	3 <input type="checkbox"/> Employeur	4 <input type="checkbox"/> Aides familiales, conjoints et associés non rémunérés	Sous-total	
<i>Stc</i>	<i>Stp</i>	<i>Stot</i>	<i>Nsemp</i>	<i>Nsaut</i>	<i>Nstot1</i>	<i>Emptot</i>

15. Effectif salarié (hors contrats d'apprentissage et contrats aidés : CA, CQ, CO...) **par sexe, âge et niveau de qualification au moment de l'enquête:**

	Hommes		Femmes		Total	
		Dont > 50 ans		Dont > 50 ans		
Cadres						<i>Cad</i>
Employés Techniciens, Agents de Maîtrise						<i>Etam</i>
Ouvriers						<i>Ouv</i>
Total						<i>Stot3</i>
	<i>Homtot</i>	<i>Homsen</i>	<i>Femtot</i>	<i>Femsen</i>	<i>Stot2</i>	

16. Nombre de contrats en alternance (au moment de l'enquête) :

Contrats	Combien	
1 <input type="checkbox"/> Apprentis		<i>Altap</i>
2 <input type="checkbox"/> Contrats aidés		<i>Alca</i>
3 <input type="checkbox"/> Stagiaires divers		<i>Alsta</i>

17. Avez-vous fait appel à un dispositif de mesure d'âge, si oui lequel (cf. déf. ci-dessous *) :

Contrats

Combien

1 ARPE

Mesarpe

2 PRP

Mesprp

3 Préretraite – Licenciement – FNE

Mespr

4 CATS

Mescats

5 Autres (précisez) :

Mesaut

.....

* Définition :

- *ARPE* : Allocation de Remplacement pour l'Emploi, cessation d'activité avant l'âge légal de la retraite en contrepartie d'une embauche par l'employeur
- *PRP* : PréRetraite Progressive, travail en temps partiel avec couverture sociale jusqu'à la retraite
- *FNE* : Fonds National pour l'Emploi, allocation à partir de 57 ans jusqu'à la retraite des personnes licenciées

- *CATS : Cessation d'Activité pour les Travailleurs Salariés, départ à partir de 55 ans avec 65 % de leur salaire pour les volontaires ayant travaillé dans des conditions pénibles.*

Le dirigeant

18. Age : *Dirage*
19. Sexe : *Dirsexe*
20. Fonction dans l'entreprise (en clair) : *Dirfonc*
21. Ancienneté dans l'entreprise : *Diranc*
22. Diplôme le plus élevé : *Dirdip*
- | | |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> CEP | 5 <input type="checkbox"/> BTS/ DUT/ DEUG |
| 2 <input type="checkbox"/> BEPC | 6 <input type="checkbox"/> Licence |
| 3 <input type="checkbox"/> CAP/BEP | 7 <input type="checkbox"/> Maîtrise |
| 4 <input type="checkbox"/> BP/BM/Bac Prof/BT | 8 <input type="checkbox"/> DEA/DESS/Ingénieur |
| 5 <input type="checkbox"/> Baccalauréat général et technique | 9 <input type="checkbox"/> Doctorat |
23. Date d'obtention : *Dirdate*

Le conjoint (réponse facultative)

24. Age : *Conage*
25. Fonction dans l'entreprise (en clair) : *Confon*
26. Ancienneté dans l'entreprise : *Conanc*
27. Diplôme le plus élevé : *Condip*
- | | |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> CEP | 5 <input type="checkbox"/> BTS/ DUT/ DEUG |
| 2 <input type="checkbox"/> BEPC | 6 <input type="checkbox"/> Licence |
| 3 <input type="checkbox"/> CAP/BEP | 7 <input type="checkbox"/> Maîtrise |
| 4 <input type="checkbox"/> BP/BM/Bac Prof/BT | 8 <input type="checkbox"/> DEA/DESS/Ingénieur |
| 5 <input type="checkbox"/> Baccalauréat | 9 <input type="checkbox"/> Doctorat |
28. Date d'obtention : *Condate*