



**ANALYSER SES DONNÉES SOCIALES POUR AMÉLIORER LES
CONDITIONS DE TRAVAIL**

Comment analyser ses données sociales

La méthode du réseau Anact- Aract

L'analyse des données sociodémographiques est une étape préalable à toute démarche de prévention ou portant sur les conditions de travail. Elle permet de mieux identifier quels sont les liens entre les conditions de travail rencontrées par les salariés et des phénomènes observés : absentéisme, AT/MP, inaptitudes, turn-over, etc.

Pour faciliter les analyses qui peuvent se révéler complexes étant donné le nombre important de variables qu'il est possible de mobiliser, le réseau Anact-Aract a développé un modèle pratique qui peut être utilisé et adapté à différents contextes et différentes problématiques. Il s'articule autour de 5 grandes questions qu'il est indispensable de se poser lorsqu'on veut faire un diagnostic sur les conditions de travail.

Une mise en œuvre de ce modèle est présentée dans les 3 cas ADS :

1. Prévenir l'usure professionnelle et fidéliser de salariés
2. Prévenir l'usure professionnelle en favorisant l'égalité professionnelle
3. Comprendre l'absentéisme

01. Qui sont les salariés de l'entreprise ?	3
Sexe, âge et ancienneté des salariés	
02. Qui travaille où ?	6
La répartition des salariés dans les différentes activités	
03. Qui travaille comment ?	9
Les conditions d'emploi des salariés	
04. Qui est exposé à quoi ?	11
L'état de santé des salariés. Les contraintes auxquelles ils sont exposés.	
05. Qui évolue comment ?	13
Les possibilités d'évolution professionnelle.	
Quelques précautions	15
La méthode du réseau Anact-Aract : l'essentiel	17



QUI SONT LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE ?

Sexe, âge et ancienneté des salariés

En premier lieu, il est indispensable de caractériser les salariés de la structure qui peuvent avoir des caractéristiques très diversifiées ou au contraire homogènes. Le sexe, l'âge et l'ancienneté ont souvent des liens importants avec les activités réalisées et conditions de travail rencontrées. Ils peuvent aussi expliquer en partie les phénomènes observés en matière de santé et de parcours professionnels.

Trois facteurs se combinent pour dessiner les profils des salariés d'une entreprise :

- les pratiques internes : le recrutement, les mobilités, le développement des compétences et la gestion des parcours, etc.
- les contraintes externes : le bassin d'emploi, le secteur d'activité, etc.
- les conditions de travail rencontrées : les contraintes physiques et psychologiques, l'exposition aux risques, la pénibilité des postes, etc.

L'identification des profils des salariés est donc une première piste qui permet de mieux comprendre comment ces facteurs se combinent pour déterminer les caractéristiques des salariés.

Pour répondre à cette première question, il est conseillé d'analyser :

La structure des âges
La structure des anciennetés
Le répartition femmes/hommes
Les autres caractéristiques des salariés

1.a L'âge des salariés

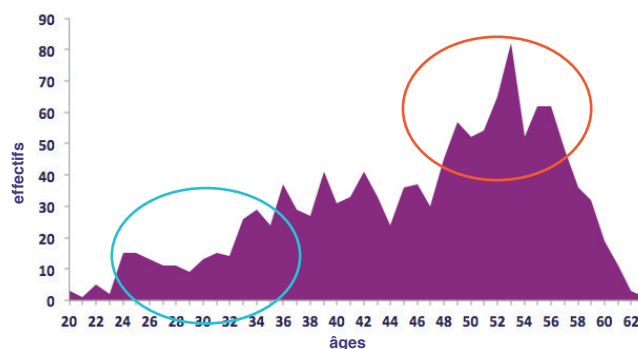
Systématiquement affichée dans le bilan social, la pyramide des âges sexuée peut être riche d'enseignements et peut être utilisée dans un diagnostic sociodémographique. Il est aussi possible de réaliser un graphique « par aire » (voir ci-dessous et dans l'outil), qui rend compte avec plus de précision de la distribution des âges de l'entreprise (sans classes d'âges qui simplifient la structure).

🔍 Exemple de questions à se poser :

- Quels facteurs (pratiques internes, nature des activités, conditions de travail rencontrées, contexte externe) expliquent la structure des âges observée ?
- Quelles conséquences sur la santé au travail, le maintien des compétences, la gestion des parcours professionnels ?
- Pourquoi y a-t-il plus de salariés de telle ou telle classe d'âge ?
- Comment cette structure des âges va-t-elle évoluer à l'avenir ?
- ...

Exemple dans une entreprise de service de 1200 salariés :

Histogramme des âges
N = 1233



01 Le population de cette entreprise est particulièrement âgée : le cercle orange met en évidence le nombre important de salariés ayant + de 45 ans. Parallèlement, le nombre de salariés jeunes est assez faible (cercle bleu).

! Précaution : La structure des âges peut être différente selon les activités (ce point est développé dans l'axe 2). Il faut donc être prudent avec les descriptions générales qui peuvent masquer de grandes disparités, et analyser la répartition des salariés en fonction du sexe, de l'âge et de l'ancienneté dans les différentes activités (Axe 2).

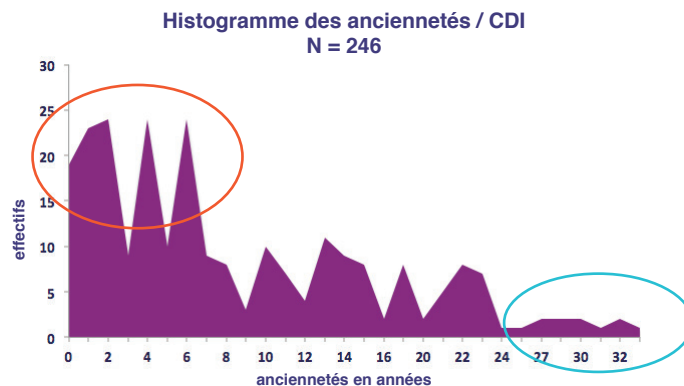
1.b L'ancienneté des salariés

Il s'agit d'analyser depuis combien de temps les salariés sont présents dans l'entreprise (ancienneté dans l'entreprise qui diffère de l'ancienneté au poste actuel, plutôt utilisée pour comprendre les parcours dans l'axe 5). Il est possible de faire le même type de graphique (avec aire) que pour l'analyse des âges.

Exemple de questions à se poser :

- Quels sont les facteurs qui expliquent cette structure des anciennetés : pourquoi les salariés restent-ils longtemps, ou restent-ils peu dans l'entreprise ? Qui sont ceux qui restent ? Pourquoi ? Qui sont ceux qui partent ? Pourquoi ? Les conditions de travail permettent-elles de rester longtemps ?
- Quels sont les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ? Est-il souhaitable que les salariés restent plus longtemps ? Comment favoriser la fidélisation ou la mobilité des salariés ?
- ...

Exemple dans une entreprise agroalimentaire de 246 salariés :



Les salariés semblent rester relativement peu de temps dans l'entreprise . Beaucoup sont là depuis - de 7 ans (cercle orange) et les salariés ayant + de 25 ans d'ancienneté sont très rares (cercle bleu).

Pour les entreprises dans lesquelles les salariés font toute leur carrière, il y a une forte corrélation entre l'âge et l'ancienneté : les plus anciens seront aussi les plus âgés. En revanche, dans d'autres cas, des salariés arrivent ou sortent de l'entreprise à tous les âges. Pour approfondir cet aspect sur les liens entre âge et ancienneté, il est possible d'élaborer un nuage de points intégrant les 2 variables (cf. outil onglet « age.ancienneté »). Cette analyse permet d'identifier d'éventuels facteurs d'usure ou de vieillissement, mais aussi de mieux piloter les stratégies de recrutement et de mobilités.

1.c La répartition femmes/hommes

Si la population est mixte, il est indispensable de sexuer l'analyse des âges et des anciennetés pour mieux décrire les caractéristiques des salariés. On observe souvent des écarts importants en matière de santé et de parcours professionnels entre les hommes et les femmes, ce qui en fait un élément majeur de prévention. La répartition des sexes dans les différentes activités est analysée dans la partie 2.

NB : Pour conduire une démarche sur l'égalité professionnelle obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, vous pouvez consulter la rubrique Égalité Professionnelle de notre site (<https://www.anact.fr/themes/egalite-professionnelle>) et utiliser l'outil Diagnostic Égalité (<https://www.anact.fr/loutil-pour-realiser-son-diagnostic-egalite-professionnelle>) de l'Anact.

1.d Les autres caractéristiques des salariés

D'autres caractéristiques des salariés (autres que l'âge, le sexe et l'ancienneté) peuvent être utilisées pour décrire la population de l'entreprise, si le contexte le justifie. Le niveau de qualification ou le statut (cadres, agents de maîtrise, ouvriers) peuvent par exemple être étudiés.

Ces 3 variables démographiques (le sexe, l'âge et l'ancienneté) sont ensuite utilisées pour analyser la répartition des salariés dans les différentes activités : Qui travaille où ? Axe 2.

QUI TRAVAILLE OÙ ?

La répartition des salariés dans les différentes activités

La répartition des salariés dans les différentes activités ne se fait pas au hasard. Par des processus intentionnels ou non, certaines catégories de populations sont sous- ou sur-représentées dans certaines activités, avec un impact potentiel sur la santé (exposition à des contraintes différentes de manière plus ou moins prolongées) et les parcours professionnels (acquisition de nouvelles compétences, possibilités d'évolution plus ou moins facilitées, etc.). Par exemple, on va retrouver plus de « Seniors » dans un service réputé peu pénible et plus adapté à une population âgée, alors qu'à l'inverse on va trouver une population jeune et peu ancienne dans des services où les conditions de travail sont réputées plus difficiles.

Dans un premier temps, il s'agit de définir ce qu'est « une activité » dans l'entreprise et de sélectionner la variable la plus pertinente pour étudier cette dimension, en définissant un découpage des activités qui soit exploitable dans l'analyse des données.

Il faut :

- que les différentes activités ne soient pas trop nombreuses : il est difficile de tirer des enseignements s'il existe plusieurs dizaines d'activités différentes.
- être attentif au nombre de salariés dans chacune des activités en évitant dans la mesure du possible les grands déséquilibres (200 personnes dans une activité et 3 dans une autre), sauf s'il existe des activités très spécifiques exercées par un petit nombre de personnes. Dans ce cas, il faut prendre en compte la faiblesse de l'effectif dans les analyses, et éventuellement retirer les activités concernées dans la présentation des résultats.

On trouve parfois directement la variable qui va permettre de décrire l'activité des salariés dans les fichiers du personnel, mais bien souvent il faut retravailler les variables disponibles pour avoir des groupes d'activités pertinents, en les regroupant. Selon la nature des analyses et le contexte il est possible d'utiliser :

- soit une variable relative au métier (« chaudronnier », « mécanicien », « soudeur »)
- soit une variable relative au service ou à l'unité (« aciérie », « forge », « usinage »)

Idéalement, le nombre d'activités différentes doit être compris entre 3 et 15, en fonction de la nature des activités et de l'effectif total de la structure. Au-delà de 15, même pour de grands effectifs, il devient difficile de tirer des enseignements des analyses. Pour les grands effectifs, il est aussi possible de définir plusieurs niveaux d'activités : par exemple un secteur (« commercial », « production », « maintenance ») et à l'intérieur de ces secteurs des activités plus précises.

Lorsque les activités ont été définies et les variables des fichiers de données adaptées, il est possible de regarder comment les salariés se répartissent dans ces différentes activités.

🔍 Exemple de questions à se poser :

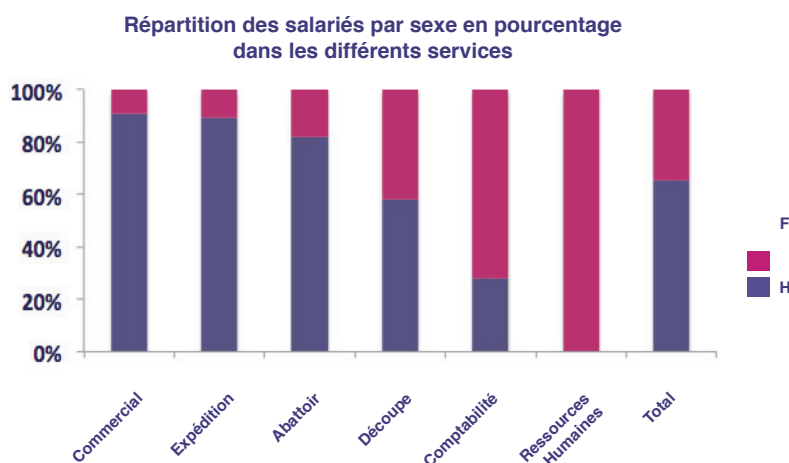
- Où sont les salariés jeunes, les salariés âgés, les salariés anciens, les femmes ?
- Les différences entre activités sont-elles importantes ? Comment s'expliquent ces différences ? Ont-elles des conséquences en terme de santé et de parcours ?
- Comment s'organise en interne l'accès à certains postes, activités ?
- Pourquoi n'y a-t-il pas de seniors dans une activité ? Pourquoi tous les salariés récemment embauchés sont-ils dans le même service ?
- Comment expliquer la répartition sexuée des activités ? Est-ce qu'il y a postes / services auxquels ce sont plutôt des femmes/des hommes qui accèdent ?
- ...

Exemple 1 : répartition sexuée des activités dans une entreprise agroalimentaire

Service	Hommes	Femmes	Total
Commercial	10	1	11
Expédition	17	2	19
Abattoir	46	10	56
Découpe	55	40	95
Compatibilité	5	13	18
Ressources Humaines	0	4	4
Total	133	70	203

Tableau de répartition des effectifs par sexe dans les différentes activités

nb : on voit ici qu'on aurait pu regrouper les salariés du service des ressources humaines (4 personnes seulement) avec le service « comptabilité »



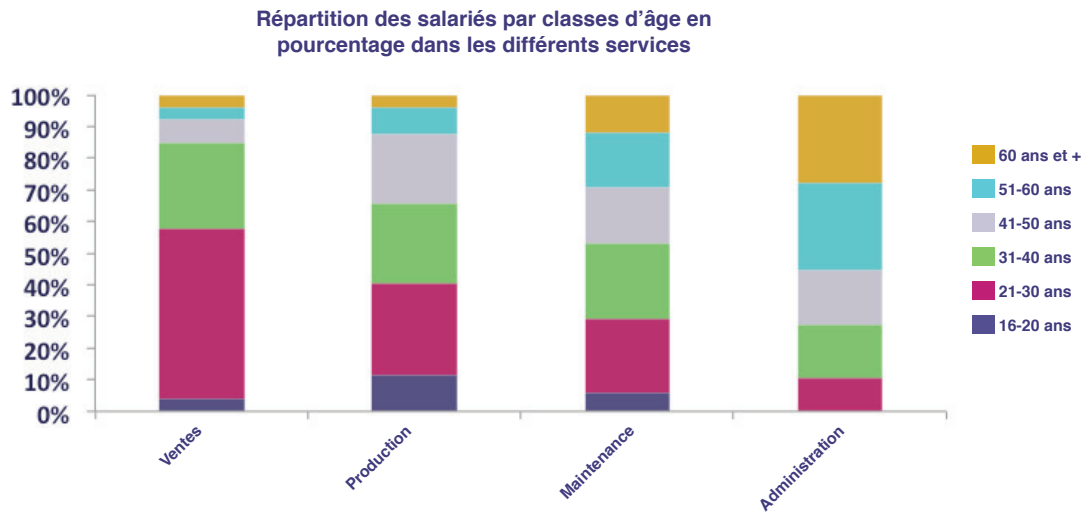
Lecture du graphique : 80 % des salariés de l'abattoir sont des hommes

On voit clairement une répartition sexuée des activités avec une surreprésentation de hommes dans les activités commerciales, d'expédition et l'abattoir (plus de 80% contre 60% au total).

Exemple 2 : répartition des âges dans les différentes activités d'une entreprise industrielle (240 salariés)

	Ventes	Production	Maintenance	Administration	Total
16-20 ans	1	15	1	0	17
21-30 ans	14	38	4	3	59
31-40 ans	7	33	4	5	49
41-50 ans	2	29	3	5	39
51-60 ans	1	11	3	8	23
60 ans et +	1	5	2	8	16
Total	26	131	17	29	203

Tableau de répartition des effectifs par classes d'âge dans les différentes activités



Lecture du graphique : ≈ 30 % des salariés de l'administration ont 60 ans et +

On observe qu'il y a plus de salariés âgés dans l'administration et la maintenance que dans la production et dans les ventes, où 85 % des salariés ont – de 40 ans.

➤ Axe 2 - Les variables à croiser

Les	Avec
Métiers	Âge
Emplois	Sexe
Services	Ancienneté
...	Autres caractéristiques des salariés

03

QUI TRAVAILLE COMMENT ? Les conditions d'emploi des salariés

Les conditions d'emploi des salariés (nature du contrat, temps de travail, horaires, durée du contrat, etc.) ne sont pas forcément les mêmes en fonction des activités. Cette question permet de mieux comprendre certains phénomènes observés (absentéisme, turn-over) et d'interroger la pertinence des choix organisationnels. Elle permet aussi de faire des liens avec les deux questions suivantes : les conditions d'emploi ont-elles un lien avec la santé et les parcours ?

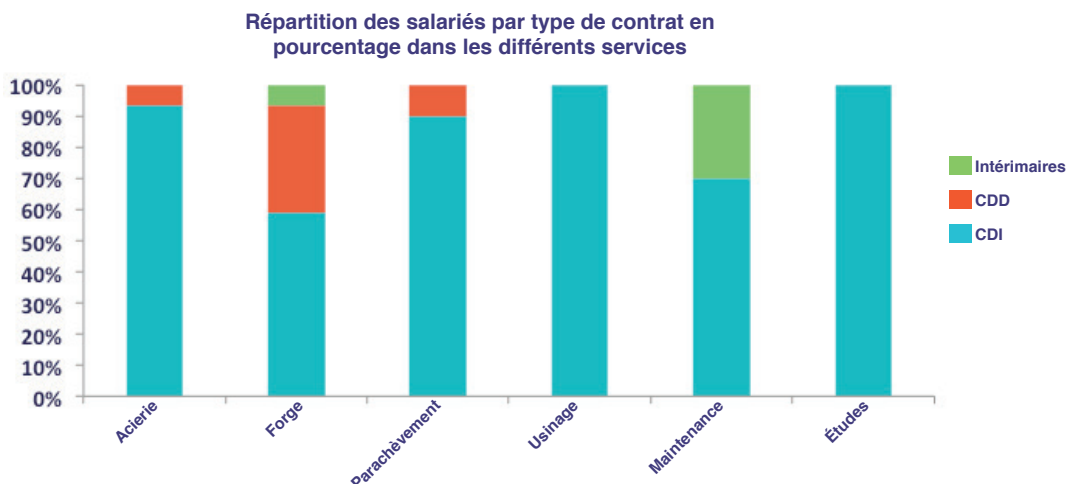
👉 Exemple de questions à se poser :

- Qu'est-ce qui explique les différences en terme de conditions d'emploi ?
- Quelles sont les caractéristiques des salariés qui ont des conditions d'emploi différentes (temps partiel par exemple) ?
- Pourquoi y a-t-il un recours important aux CDD dans tel ou tel service ?
- Est-ce qu'il peut y avoir des conséquences sur la santé et les parcours professionnels ?

Exemple : Exemple dans une entreprise de métallurgie (150 salariés)

	CDI	CDD	Intérimaires	Total
Acierie	27	2	0	29
Forge	26	15	3	44
Parachèvement	9	1	0	10
Usinage	14	0	0	14
Maintenance	14	0	6	20
Études	15	0	0	15
Total	105	18	9	132

Tableau de répartition des effectifs par type de contrat dans les différentes activités



Lecture du graphique : En maintenance, 70 % des salariés sont en CDI

On observe que les contrats « fragiles » se concentrent dans les services de la « maintenance » et de la « forge ».

➤ Axe 3 - Les variables à croiser

Les	Avec
Temps de travail Horaires Types de contrat ...	Activités (+sexe, âge ou ancienneté si pertinent)

04

QUI EST EXPOSÉ À QUOI ?

L'état de santé des salariés

Pour tenter d'identifier les liens entre conditions de travail et santé, il s'agit à cette étape de croiser les données de santé avec les différentes activités. Il faut choisir la ou les variables étudiées (absences pour maladie, AT,MP, inaptitudes, etc.) en fonction des problématiques et du contexte de l'entreprise. Cette analyse permet de voir si les problèmes de santé se rencontrent plus spécifiquement dans certaines activités, et permet de cibler les actions à mettre en œuvre (cf. cas 2 « Prévenir l'usure professionnelle en favorisant l'égalité professionnelle »). Pour éviter les biais dus aux effectifs différents, il est possible de comparer la part que représente une activité dans l'effectif et la part des événements de santé observés dans cette activité (cf. exemple). Il est ensuite possible d'affiner les analyses en cherchant d'autres facteurs explicatifs : l'âge, le sexe, l'ancienneté, les contraintes subies par exemple, en s'appuyant sur les analyses des axes 2 et 3. Il faut être prudent dans l'interprétation de ces résultats car l'état de santé est le résultat de nombreux facteurs et variables qu'il n'est pas possible d'isoler. Les analyses permettent de faire des hypothèses qu'il faut aller approfondir avec d'autres investigations. Les évolutions dans le temps sont aussi à étudier lorsque cela est possible, en juxtaposant les résultats de plusieurs années consécutives. Cette analyse à travers le temps permettra de distinguer ce qui relève d'événements conjoncturels (ex : épidémie) de ce qui relève d'éléments structurels (ex : accidents de travail toujours plus fréquents dans un service). Enfin, si les données sont disponibles, il est possible aussi de regarder quels salariés sont le plus exposés à certaines contraintes (travail de nuit, gestes répétitifs, port de charge, accueil de public).

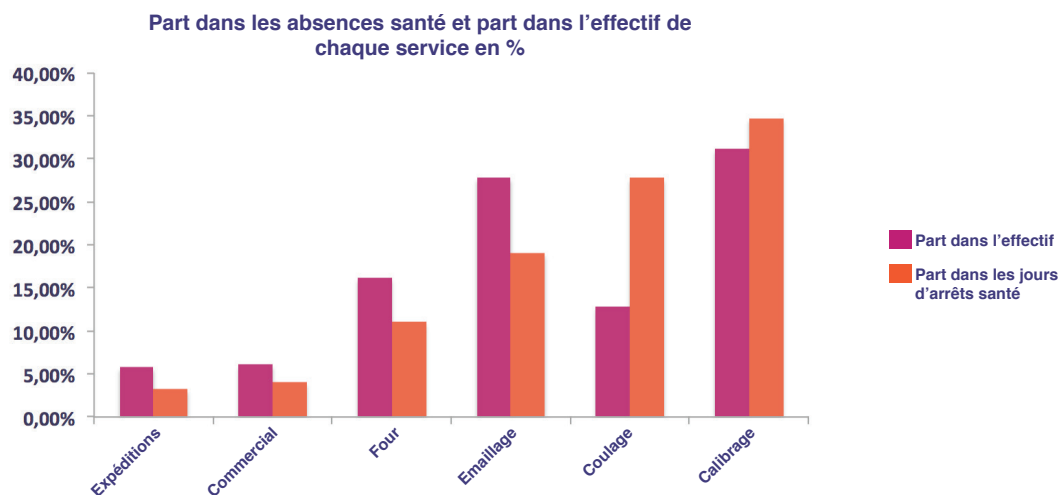
➤ Exemple de questions à se poser :

- Peut-on faire des hypothèses sur les liens entre santé et conditions de travail ?
- Pourquoi observe-t-on plus d'AT dans certaines activités ?
- Est-ce que les salariés ayant des restrictions d'aptitudes ou des maladies professionnelles déclarées ont les mêmes activités, les mêmes parcours ?
- Y a-t-il des liens entre les absences et l'âge, l'ancienneté ou le sexe des salariés ?
- Les différences en matière d'absentéisme peuvent-elles s'expliquer par les conditions de travail rencontrées ?

Exemple : dans une entreprise de céramique (400 salariés)

Service	Effectif	Jours d'arrêts raisons de santé < 3 mois
Expéditions	19	142
Commercial	20	176
Coulage	42	1201
Four	53	478
Emallage	91	825
Calibrage	102	1502
Total	105	18

Nombre de jours d'arrêts pour raison de santé < 3 mois et nombre de salariés par services



Lecture du graphique : le service « calibrage » représente $\approx 30\%$ de l'effectif et $\approx 35\%$ des jours d'arrêt pour raison de santé

On voit qu'il y a, proportionnellement à l'effectif, plus d'absences dans le service de coulage, qui représente 13 % de l'effectif mais 28 % des arrêts pour raison de santé.

➤ Axe 4 - Les variables à croiser

Les	Avec
AT	Activités (+ sexe, âge ou ancienneté si pertinent)
MP	
Restrictions aptitudes	
Absentéisme	
Absences pour maladie	

QUI ÉVOLUE COMMENT ?

Les possibilités d'évolution professionnelle

Enfin, il s'agit de s'interroger sur les possibilités d'évolution professionnelle des salariés. Ils n'ont pas les mêmes possibilités d'évolution professionnelle en fonction de leur activité, leur sexe, leur âge ou leur ancienneté. Souvent invisibles sans une analyse précise des données, ces différences peuvent avoir des conséquences sur le long terme et leur mise en lumière offre des leviers d'action pertinents.

Il n'est pas évident d'aborder la question des parcours en analysant les données d'une seule année : comme pour les analyses relatives à la santé, il est conseillé d'analyser cette dimension sur plusieurs années pour solidifier les hypothèses. Le fichier des entrées et sorties sur plusieurs années peut par exemple s'avérer utile pour étudier la question des parcours (cf. cas 1 « Prévenir l'usure professionnelle et fidéliser les salariés » et outil : onglet « analyses complémentaires_parcours »). Des variables de nature diverses peuvent être mobilisées : ancienneté dans le poste actuel ou dans le niveau de classification, nombre d'action de formation, les promotions, les augmentations, le nombre et les motifs des départs etc. Il faut les choisir en fonction du contexte.

🔗 Exemple de questions à se poser :

- Quelles sont les stratégies de recrutement ?
- Pourquoi les salariés restent plus longtemps dans un service que dans un autre ?
- Est-ce qu'il y a possibilité d'avoir un parcours professionnel dans l'entreprise ? Si oui, comment ?
- Dans quelles activités réalise-t-on le plus de formations ?
- Est-ce que tout est mis en œuvre pour garder les gens qui pourraient/voudraient rester ?
- Pourquoi les gens partent ? Est-ce que les mobilités sont accompagnées ?
- Comment est pris en compte l'état de santé des salariés dans la gestion des parcours ?
- Y a-t-il des dispositifs d'intégration ? Sont-ils efficaces ?

Exemple : dans une entreprise agroalimentaire (270 salariés)

Service	Ancienneté moyenne dans l'entreprise lors du départ (en années)	Nombre de départs depuis 2000	Effectif CDI 2013
Expédition	2,3	11	10
Découpe	3,4	82	83
Abattoir	9,6	23	50

Départ des salariés en CDI depuis 2000 (sur 13 ans)

On voit qu'il y a eu proportionnellement à l'effectif actuel 2 fois plus de départs en expédition et en découpe qu'à l'abattoir. Surtout, on voit que lorsqu'ils partent, les salariés en CDI de la découpe et de l'expédition étaient restés en moyenne 2 à 3 ans dans l'entreprise alors que ceux de l'abattoir étaient restés près de 10 ans.

➤ Axe 5 - Les variables à croiser

Les	Avec
Ancienneté au poste Nombre de formation Heures de formation Promotions	Activités (+ sexe, âge ou ancienneté si pertinent)
<i>Avec les fichier des entrées et sorties :</i> Motif de départ Ancienneté lors du départ	

QUELQUES PRÉCAUTIONS POUR CONDUIRE UNE ANALYSE DE DONNÉES SOCIALES

➤ Bien définir le périmètre des analyses :

Nous parlons ici d'entreprise ou de structure, mais il est possible de conduire les analyses sur des périmètres différents : un établissement, un site, un groupe. Il n'y a pas de périmètre pertinent a priori, il faut le définir en fonction des questions que l'on se pose et des problématiques. Il est aussi possible de conduire les analyses sur une partie seulement de l'effectif concerné (un site, un secteur d'activité, etc.) pour en tirer des premiers enseignements et élaborer des hypothèses, puis élargir le périmètre et conduire des analyses sur des effectifs plus grands.

➤ Adapter la méthode d'analyse au contexte :

Il n'est pas forcément pertinent de répondre à toutes les questions (axes d'analyses). Il est possible que l'une d'entre elles ne soit pas adaptée au contexte, ou que les données ne soient pas disponibles. Si tous les salariés ont les mêmes conditions d'emploi par exemple, il n'est pas nécessaire de faire les analyses de l'axe 3. De même, si tous les salariés concernés par le diagnostic ont la même activité, l'axe 2 aura peu de sens. Cependant il ne faut négliger aucune question a priori, et savoir pourquoi une question n'est pas traitée.

➤ Faire attention aux variations des données dans le temps :

- Le modèle d'analyse et l'outil proposés sont prévus pour analyser les données à un temps T (= photographie à une date précise). Il faut être attentif à la date à laquelle est constitué le fichier et la période qu'il recouvre pour l'enregistrement des absences et des données de parcours (en général sur l'année écoulée précédant la date à laquelle est constituée le fichier). La date de constitution du fichier est d'autant plus importante pour les activités ayant une forte saisonnalité avec des variations d'effectif importantes au cours de l'année.
- Il faut décider de conserver ou non dans les analyses les salariés partis ou arrivés au cours de la période étudiée. Par exemple, si un fichier portant sur l'année 2015 est arrêté au 31/12/2015 : faut-il intégrer dans les analyses les salariés partis et/ou ceux arrivés au cours de l'année 2015 ? Il n'y a pas de réponse a priori à cette question mais il faut bien préciser quels salariés ont été intégrés ou non dans les analyses.
- Certaines variables sont stables ou évoluent mécaniquement avec le temps (sexe, âge, ancienneté), alors que d'autres peuvent évoluer de manière irrégulière (l'activité, le temps de travail, le type de contrat, etc.). Enfin, d'autres variables sont cumulées sur une période (nombre et durée d'absence, nombre et durée des accidents de travail, nombre et heures de formation, etc.). Il faut être attentif à ces distinctions lors de l'analyse des données.
- Pour les axes 4 et 5 notamment, il est conseillé de comparer les résultats sur plusieurs années en réalisant les mêmes analyses pour les années n, n-1, n-2, n-3, etc. (cf. Questions fréquente sur l'analyse des données sociales). Pour analyser ces évolutions, il faut faire attention à ce que les fichiers de données soient bien constitués selon les mêmes règles et qu'il n'y a pas eu de transformation trop importante de l'effectif

➤ Choisir un mise en forme des résultats pertinente :

Cela permettra une bonne lisibilité des analyses. Il est important que les résultats soient accessibles pour le plus grand nombre de destinataires possibles sans qu'ils aient à se reporter systématiquement aux données sources, auxquelles ils n'ont pas forcément accès.

➤ Contextualiser les résultats :

Il n'y a pas a priori de bons ou mauvais résultats. Il est possible de se reporter à des données générales sur la sinistralité ou l'absentéisme par exemple pour avoir un ordre d'idée, mais les

spécificité de chaque contexte ne permettent pas d'établir des « normes » ou des « références ». Les analyses réalisées ne seront utiles que si elles sont d'une part enrichie d'autres éléments qualitatifs (observations, entretiens, rapport service de santé au travail, baromètre social, etc.) et d'autre part discutées avec différents acteurs de la prévention et des conditions de travail (salariés, managers, représentants du personnel, médecin du travail, etc.).

De manière générale, il ne faut pas oublier que l'analyse des données sociales n'est qu'une façon parmi d'autre d'analyser et de comprendre des phénomènes. C'est en combinant et confrontant des sources de données différentes (quantitatives et qualitatives) qu'il sera possible d'en faire un usage efficace.

LA MÉTHODE DU RÉSEAU ANACT-ARACT - L'ESSENTIEL

Pour utiliser ses données sociales et démographiques dans le cadre d'une démarche d'amélioration des conditions de travail, nous recommandons d'articuler le diagnostic en répondant à 5 grandes questions :

- **Qui sont les salariés de l'entreprise ?** Sexe, âge et ancienneté des salariés
- **Qui travaille où ?** La répartition des salariés dans les différentes activités
- **Qui travaille comment ?** Les conditions d'emploi des salariés
- **Qui est exposé à quoi ?** L'état de santé des salariés. Les contraintes auxquelles ils sont exposés
- **Qui évolue comment ?** Les possibilités d'évolution professionnelle

1. Il faut d'abord caractériser les salariés en analysant :

La structure des âges
La structure des anciennetés
Le répartition femmes/hommes
Les autres caractéristiques des salariés

Ensuite, il faut

2. Analyser la répartition des salariés dans les différentes activités en croisant

Les	Avec
Métiers	Âge
Emplois	Sexe
Services	Ancienneté
...	Autres caractéristiques des salariés

3. Analyser si les conditions d'emploi sont différentes selon les activités en croisant

Les	Avec
Temps de travail	Activités (+sexe, âge ou ancienneté si pertinent)
Horaires	
Types de contrat	
...	

4. Analyser si l'état de santé des salariés et les contraintes sont différents selon les activités en croisant

Les	Avec
AT	Activités (+ sexe, âge ou ancienneté si pertinent)
MP	
Restrictions aptitudes	
Absentéisme	
Absences pour maladie	

5. Enfin, analyser les parcours professionnels en croisant

Les	Avec
Ancienneté au poste Nombre de formation Heures de formation Promotions <i>Avec les fichier des entrées et sorties :</i> Motif de départ Ancienneté lors du départ	Activités (+ sexe, âge ou ancienneté si pertinent)

Ce diagnostic à partir des données sociales et démographiques sert de base à une réflexion sur les conditions de travail et doit être enrichi d'autres éléments qualitatifs et du point de vue des différents acteurs. Il peut être réalisé avec l'outil ADS proposé par le réseau Anact-Aract.