

La pyramide des âges de Vélocité

Vélocité, fabricant de vélos à assistance électrique d'Annecy, prépare son projet d'usine d'assemblage de batteries. Mme Garnier, la présidente, veut savoir si l'effectif actuel permettra d'y faire face. En tant qu'assistant(e) de direction, vous exploitez la pyramide des âges (document 1) et les hypothèses du plan à cinq ans (document 2) pour chiffrer les départs et les recrutements à prévoir d'ici fin 2031.

Document 1 : pyramide des âges au 1er janvier 2026

Tranche d'âge	Effectif
Moins de 30 ans	14
30 à 39 ans	23
40 à 49 ans	22

Tranche d'âge	Effectif
50 à 59 ans	18
60 ans et plus	8
Total	85

Document 2 : hypothèses du plan à cinq ans

Élément	Contenu
Âge de départ à la retraite retenu	64 ans : tous les salariés de 60 ans et plus seront partis fin 2031 ; parmi les 50-59 ans, 3 salariés ont 59 ans
Effectif cible fin 2031	+ 20 % par rapport à 2026 (usine de batteries et développement des ventes en ligne)
Autres départs	non pris en compte dans ce premier chiffrage

Annexe 1 (arrondir les pourcentages à une décimale, les âges à une décimale)

Question	Réponse
Part des salariés de 50 ans et plus dans l'effectif (%)	_____
Part des salariés de moins de 30 ans (%)	_____

Âge moyen approché de l'effectif, calculé avec le milieu de chaque tranche (ans)	_____
Départs à la retraite attendus d'ici fin 2031 (salariés)	_____
Taux de départ sur cinq ans par rapport à l'effectif actuel (%)	_____
Effectif cible fin 2031 (salariés)	_____
Recrutements à réaliser sur cinq ans pour atteindre la cible (salariés)	_____
Recrutements moyens par an (salariés)	_____

Questions d'analyse

Avec 30,6 % de salariés de 50 ans et plus et 16,5 % de moins de 30 ans, la pyramide des âges de Vélocité est :

- ☐ Équilibrée : toutes les tranches ont le même poids
- ☐ Vieillissante : le haut de la pyramide est lourd et les départs vont se concentrer sur quelques années
- ☐ Jeune : le renouvellement est assuré

Les 8 salariés de 60 ans et plus sont pour la plupart des monteurs expérimentés de l'atelier. L'action de GPEC prioritaire est :

- ☐ Attendre les départs pour recruter des profils identiques
- ☐ Mettre en place dès maintenant tutorat et formalisation des savoir-faire, puis recruter et former en avance
- ☐ Réduire la production pour s'adapter à l'effectif futur

