

ANNEXE III

LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DES DEUX CHAMPS D'ENQUÊTE CRMA ET CRCIA, PRÉSENTÉES SOUS FORME DE TABLEAUX SYNOPTIQUES

ENTREPRISES DU CHAMP Chambre régionale de l'industrie d'Auvergne

| Identifiant | Activité | Date de création | Observations |
|-------------|---|------------------|--|
| 1153 | Peinture en gros | 1970 | Vente en gros peinture, revêtements sols et mur, papiers peints |
| 1151 | Carburant | 1973 | Livraison de carburant stations services + Particuliers – Partenariat avec BP |
| 1158 | Distribution de produits secs | 1968 | Entreprise indépendante, travail sans plateformes, direct avec les fournisseurs |
| 1154 | Charpente, Menuiserie | 1953 | Fabrication de charpente pour les artisans, donc petite activité de pose – atelier relais |
| 1152 | Prêt-à-porter | 1985 | Matières lères fournies par les clients, réalisation de vêtements à la demande |
| 1157 | Maçonnerie gros œuvre, neuf et restauration | 1920 | Entreprise familiale. Depuis 20 ans, 70 % de la clientèle est public, le reste particulier et privé |
| 1155 | Fabrication de produits chimiques | Début du siècle | Utilisation d'un minéral (la diatomite) pour fabriquer des produits chimiques – exportation des 2/3 de la production – Filiale d'une société américaine, 7 entreprises en Europe |
| 1631 | Oxycoupage, soudure, usinage | ? | Entreprise dite « très ancienne », qui a été séparée en 2 unités : Atelier de Construction Mécanique Générale et Robocentre, spécialisée en soudure. En 1999, fusion des 2 |
| 16318 | Mécanique | 1970 | « C'est Michelin qui a donné du travail à l'entreprise » |
| 16315 | Imprimerie | 1972 | |
| 1634 | Electronique de sécurité | 1986 | Entreprise américaine qui fabrique « des produits électriques pour la sécurité augmentée dans les établissements industriels |
| 16310 | Fabrication de machines de séchage pour l'industrie | 1928 | Importance de la partie bureau d'étude et de l'application des process de l'industrie |
| 1637 | Génie climatique | 1984 | |
| 16315 | Electricité du bâtiment, des tertiaires et industrielle | 1981 | Entreprise familiale |

| Identifiant | Activité | Date de création | Observations |
|--------------------|---|-------------------------|--|
| 1632 | Conditionnement et logistique | 1988 | Fait partie d'un groupe (RGM) – travail essentiellement sur le secteur automobile |
| 16313 | Fabrique de moules | 1987 | Fabrique de moules et des outillages pour le secteur aéronautique et automobile. Une petite partie loisirs : les moules des skis Salomon |
| 1639 | Fabrication de fromages | 1967 | Fabrication de « St Nectaire », de « Savaron », de « raclette », de « tartiflette », de « Butterkäaze » (marché allemand) et de « For up = Cantal » (marché américain) |
| 16314 | Fabrication d'aménagement pour la grande distribution | 1928 | Entreprise familiale qui fabrique des produits d'aménagement, essentiellement en bois. Fabrication de produits sur mesure en grande quantité et dans un délai très court. Entreprise vient d'être vendue à un groupe (cf. détail partie Métier/stratégie) |
| 1638 | Mécanique de précision | 1987 | |
| 16317 | Traitement du sable | 1980 | Activité de traitement, mais aussi de lavage et d'essorage de sable |
| 1636 | Fabrique de cheminées | 1971 | Fabrication de foyers pour cheminées. Pour la fonderie, activité sous-traitée, mais l'entreprise est propriétaire des moules et outillage pour assembler et monter les foyers. Activité également d'installation des cheminées |
| 1633 | Fabrication d'emballages industriels | 1991 | Fabrication d'emballages en bois ou mixtes, bois/carton, bois/plastic, bois/métal. Ces emballages varient à l'unité, car aucune pièce n'est identique, d'où une impossibilité d'automatisation, donc travail manuel, problème de productivité et donc de compétitivité. Petite activité parallèle de découpe de tôles pour l'entreprise PECHINEY |
| 16320 | Machines outils (sous-traitant) | 1994 | Un profil de créateur, qui a fini par réussir après deux tentatives ; création par « essaimage » ; a organisé ses 4 unités en réseau ; activité en sous-traitance |
| 16312 | Armatures pour béton armé | ? | En 1995, association de 2 entreprises dont une était leader européen de l'armature, pour créer une holding. Donc entreprise créée par ses salariés, qui détiennent 60% des parts |
| 16311 | Tuyauterie industrielle | 1971 | Entreprise familiale, travail en chauffage, ventilation, climatisation, plomberie et sanitaire. Fabricant et installateur |

| Identifiant | Activité | Date de création | Observations |
|--------------------|--|-------------------------|---|
| 16316 | Fabrication de mélange de caoutchouc | 1985 | Fabrication de la matière 1 ^{ère} pour l'industrie du caoutchouc, donc surtout MICHELIN. [Pb de retranscription] |
| 16321 | Mécanique de précision (sous-traitant) | 1989 | Entreprise créée par le père et très vite reprise par le jeune fils, qui a interrompu ses études ; rôle stratégique des compétences du dirigeant, qui a recruté un ingénieur pour préserver son avance technique et sa capacité concurrentielle |
| 1034 | Injection de matière plastique | 1944 | Entreprise familiale, qui a commencé par la fabrication de plumiers et de cintres en bois, puis s'est diversifiée en fabriquant des objets en matière plastique. Elle a ensuite déménagée du Puy-de-Dôme vers l'Allier pour une raison d'approvisionnement en bois de hêtre |
| 1033 | Enceintes acoustiques | 1952 | A l'origine, l'entreprise fabriquait des coffrets de télévision, puis développement de l'activité (cf. partie métier/stratégie) |
| 1032 | Abattoir industrie | 1903 | Entreprise familiale, leader régional dans l'abattage de volailles. Travail de découpe, conditionnement, transformation et distribution de volailles |
| 1035 | Fabr. de compléments alimentaires | 1986 | Entreprise familiale, qui fabrique et distribue des compléments alimentaires |
| 1031 | Chimie organique de synthèse | ? | Activité de sous-traitant : fabrication de molécules partir de matières 1 ^{ères} pour la pharmacie, l'agro-alimentaire et la phyto-sanitaire. Entreprise appartient à un groupe (orgasynth) |
| 1036 | Injection de matières plastiques | Après 2 ^e GM | Entreprise familiale. Fabrique des produits « maison » ou les moules appartiennent à l'entreprise et des pièces techniques pour l'industrie |
| 1037 | Fabrication de pneumatiques | 1984 | Sous-traitant exclusif de Dunlop. Fabrication aujourd'hui de pneus pour les motos et un peu pour les camionnettes. Donc activité saisonnière |
| 103M5 | Fabrication de confiserie | 1852 | Entreprise familiale, qui fabrique des pastilles, des pâtes de fruits, des sucres d'orge, des gommes et des gelées |

| Identifiant | Activité | Date de création | Observations |
|--------------------|--|-------------------------|--|
| 103M1 | Traitement de surface | 1986 | Entreprise fait de la cataforez, procédé organique de poudrage électrostatique, cela permet de protéger l'acier contre les détériorations. Marché à 80 % pour le secteur automobile. Entreprise sous-traitante, n'a pas de produit propre |
| 103M3 | Fabrication d'appareils de contrôle et de mesure | 1938 | |
| 103M8 | Abattage et transformation de viandes | 1964 | A l'origine, création, par les éleveurs de la zone, d'une coopérative, pour abattre et commercialiser leur production de viande. L'entreprise a créé le 1 ^{er} label rouge œuf de France |
| 103M9 | Fabrication de machines outils | ? | Réunion de 2 entreprises en 1991, la 1 ^{ère} chargée de la fabrication et la 2 ^e du service après vente. Prestations en mécanique, pneumatique, hydraulique et électronique sur machines outils |
| 103M7 | Extrusion soufflage | 1988 | Entreprise qui fabrique et décor des flacons extrudés soufflés, principalement pour la cosmétique |
| 103M4 | Fabrication de confiserie | 1887 | Il s'agit d'un rachat d'entreprise, existant depuis 1887. Rachat effectué en 1995 |
| 103M6 | Affûtage et fabrication d'outils coupants | 1976 | |
| 103M2 | Fabrication de capitonnages de cercueils | 1985 | 1 ^{ère} entreprise créée 1966, a acheté une autre entreprise en 1972 ; les 2 ont fusionné en 1985 |
| 1433 | Fabricant de bigoudis | 1958 | A l'origine fabrication de bigoudis, puis création d'une activité d'injection de matières plastique (pour créer le pic qui tient les bigoudis). Activité d'injection plastique a été vendue. Aujourd'hui, ne reste que la fabrication de bigoudis, qui est exportée à 40 % |
| 1434 | Sélection, conditionnement et vente de champignons | 1983 | Achat de produits frais ou secs, pas de conserves |

| Identifiant | Activité | Date de création | Observations |
|--------------------|---------------------------------|-------------------------|---|
| 1436 | Conception de machines | Reprise en 1984 | Travail dans le secteur du BTP |
| 1439 | Tanneries | 1945 | Nombreuses évolutions : 1945 = création de l'entreprise, 1970 = entreprise achète deux sociétés. 1978 = 1 ^{er} dépôt de bilan avec réduction importante des effectifs, 1980, recapitalisation donc reprise de l'entreprise, 1986 = 2 ^e dépôt de bilan, avec création de deux entreprises, 1989 = fermeture définitive d'une entreprise, depuis stabilisation de l'entreprise tant au niveau des effectifs que de l'activité. Aujourd'hui, importance de l'exportation. De 1970 à 2002, c'est 93 % d'effectif en moins |
| 1431 | Sous-traitance électronique | 1994 | |
| 1438 | Usinage et traitement thermique | 1985 | Entreprise « contenant » deux sociétés, une pour le traitement, sous forme d'atelier relais, l'autre pour l'usinage, financée par le crédit agricole. Travail pour les secteurs des travaux publics (camions, ferroviaire et agriculture) |
| 1437 | Scierie | 1996 | Entreprise familiale, travail uniquement sur le montage de palettes |
| 1435 | Métallerie | 1970 | Entreprise familiale, qui travail en serrurerie, menuiserie et aluminium |
| 1432 | Fabrication d'engrenages | 1946 | Entreprise familiale, créée d'abord pour le fraisage et le tournage. Puis développement vers le taillage conique puis spirale. Aujourd'hui l'entreprise est un sous traitant qui réalise des pièces à façon, pour les camions, le matériel agricole, les domaines de l'agroalimentaire et du textile |

ENTREPRISES de la Chambre de métiers du PUY-DE-DÔME (63)

| Identifiant | Lieu | Activité | Taille (Eff.) | Age dirigeant | Date création |
|--------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|----------------------|---|
| M63/01 | COURNON | Ebéniste | 5 ou 6 | 60 (retraité) | 1968 |
| M63/02 | PERIGNAT les Sarlièves | Boulangerie | 11 | 53 | 1976, reprise familiale |
| M63/15 | COURNON | Boulangerie | 15 + CE | 55 | 1996 (reprise) |
| M63/06 | RIOM | Serrurerie | 3 + CE + cjte | 58 ou 59 | 1971 |
| M63/09 | AMBERT | Boucherie | 2 + CE | 55 | 1985 |
| M63/05 | CLERMONT FERRAND | Serrurerie | 17 | ? | 1969 |
| M63/04 | THIERS | Menuiserie | 6 dont le CE + 2 enfants | 58 | 1978 |
| M63/03 | COURNON | Fabrication/pose Staff | 3 | 50 envi | Reprise familiale |
| M63/08 | CEBAZAT | Menuiserie | 6 | ? | 1987, reprise par le dirigeant actuel en 2002 |
| M63/14 | CLERMONT | Encadrement | 2 +CE | 56 | 1960 ou 1965 par son père |
| M63/18 | CLERMONT | Service gaz | 14 | ? | 1992 |
| M63/02 | Mozac | Boulangerie | 6 + CE + conjointe | 57 | 1985 reprise |
| M63/12 | FERNOEL | Menuiserie/Charpente | 2 +CE + Cjte | 50 | 6 ^{ème} génération, reprise en 1989 |
| M63/19 | BRASSAC les MINES | Menuiserie Charpente | 3 | 51 | 1996 (reprise) |
| M63/10 | SAUVESSANGE | Maçonnerie/carrelage | 4 + CE | ? | 1977 |
| M63/07 | RIOM | Facteur de piano | 2 + CE + Cjt | + 50 ans | 1976 |
| M63/17 | COURNOL | Menuiserie Charpente | 6 | 40/45 ans | 5 ^{ème} génération |
| M63/16 | POUZOL | Menuiserie | 14 | Environ 50 ? | 1983 |
| M63/11 | CONDAT en Combraille | Menuiserie | + de 2 (?) + CE + Cjte | ? | 1958 par le père, reprise en 1988 |

ENTREPRISES de la Chambre de métiers de l'ALLIER (03)

| Identifiant | Lieu | Activité | Taille (Eff.) | Age dirigeant | Date création |
|--------------------|-----------------------|---|--|--------------------------|--|
| M03/01 | Gannay s/Loire | Potier | 2 (CE + conjointe) | ? | 1972 |
| M03/02 | St Pourcain s/Sioule | Menuisier | 17 + 3 apprentis | 53 | 1985 (reprise) |
| M03/03 | Trévol | Plombier | 9 dont le CE | 57 ou 58 ans | 1967 |
| M03/04 | Villeneuve s/Allier | Boulangerie | ? | ? | ? |
| M03/05 | Limoise | Ferronnier | 4 + CE | 55 | 1978 |
| M03/06 | Moulins | Menuisier | 3 ou 4 ? | 58 | 1975 |
| M03/07 | Le Donjon | Boucherie | 2 + CE + conjointe | 60 | 1973 (reprise) |
| M03/08 | Toulon s/Allier | Plombier | 5 | 55 ? | 1982 |
| M03/09 | Domerat | Plâtrerie Peinture | 8 + CE + Conjointe + fils | 58 ans + fils plus jeune | 1973 (reprise au père) |
| M03/10 | Cosne d'Allier | Menuiserie Charpente | 6 dont le fils | 65 (gérant non rémunéré) | 1937 par le père du dirigeant actuel |
| M03/11 | Montluçon | Boucherie | 7 + CE | 55/60 ans | 1974 (reprise) |
| M03/12 | Villefranche d'Allier | Electricité, Plomberie, chauffage | CE + Conjointe + 2 enfants salariés + 1 apprenti | + de 50 ans | 1982 |
| M03/13 | St VICTOR | Plâtrerie Peinture | 2 + CE | 51 ans + | 1990 |
| M03/14 | Urcay | Restauration de tableau | 1 + CE + 2 apprentis | Environ 50 ans | 1988 |
| M03/15 | Montluçon | Boulangerie | 0 + CE + Conjointe | 59 | 1968 (reprise) (1° des 4 installation) |
| M03/16 | Montluçon | Bâtiment et Funéraire | 2 + CE + conjointe + fille et gendre | 55/60 ans | 1871 (entreprise familiale ?) |
| M03/17 | Vichy | TV hi-Fi Antenne Composant, dépannage, labo mesure électronique | 2 + CE + fils associé | 57 | 1987 (reprise) |

| | | | | | |
|--------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|--------------|---|
| M03/18 | Vichy | Cuisine traiteur pâtisserie | 8 +CE + conjointe | 58 | 1973 (reprise) |
| M03/19 | Brout Vernet | Ebéniste | 2 + 1 apprenti + CE + conjointe | 56 | 1978 |
| M03/20 | St Rémy en Rollat | Menuiserie Agenc ^t | 5 + 2 apprentis + CE + Conjointe | 51 | 1987 |
| M03/21 | Vichy | Electricien | 3 associés + 5 salariés | ? | 1995 (reprise d'1 entr créée en 1973) |
| M03/22 | Vichy | Pâtisserie | 4 (dont la fille) + CE + conjointe | 58 (environ) | 1978 (1° entreprise), actuelle (1880) reprise en 96) |
| M03/23 | St Germain des Fossés | ? | Au moins 1 + CE | ? | ? |
| M03/24 | Abrest | Plâtrerie Peinture | Au moins 1 + CE | ? | ? |

ENTREPRISES de la Chambre de métiers du CANTAL (15)

| Identifiant | Lieu | Activité | Taille (Eff.) | Age dirigeant | Date création |
|-------------|--------------|----------------------------------|---|--------------------|---|
| M15/01 | Aurillac | Esthéticienne | 1 + CE | 57 | 1973 |
| M15/02 | Aurillac | Mécanique auto + station lavage | 62 | ?+ CE + conjointe | 1985 |
| M15/03 | Aurillac | Imprimerie | 24 | 62 | 1979 |
| M15/04 | Aurillac | Radio Télé | 2 + CE + conjointe | 60/62 ? | 1963 (reprise) |
| M15/05 | Neuve Eglise | Chauffage Plomberie | Au moins 2 dont le fils + CE + Conjointe | 63 environ | 1968 (reprise au père créée en 1958) |
| M15/06 | St Flour | Prothèse dentaire | 2 + CE | 59 | 1976 (reprise au père créée en 1959) |
| M15/07 | Ydes | Boulangerie Pâtisserie | 3 (dont les 2 fils) + CE + conjointe | 56 | 1967 (reprise) |
| M15/08 | Aurillac | Ebéniste | Au moins 1 + CE + conjointe | 61 | 1966 |
| M15/09 | Aurillac | Boucherie | 3 + CE | 60 environ | 1993 reprise (ent créée en 1936 par son père) |
| M15/10 | Aurillac | Travaux Publics | 15 à 20 + CE + conjointe | 55/60 ans | 1976 (cession partielle en 2001) |
| M15/11 | Jussac | Mécanique Auto + station service | 1 apprenti + CE | 56 environ | 1978 (reprise) |
| M15/12 | Aurillac | Electricité auto | 3 | ? | ? |
| M15/13 | Aurillac | Réparateur radio TV | 5 au moins dont la fille + ce + conjointe | 55 | 1971 (reprise récente par fille) |
| M15/14 | Aurillac | Mercerie | Au moins 1 + Couple associés | ? | 1982 |
| M15/15 | Aurillac | Boucherie | 1 apprenti + CE + conjointe | 57 | 1982 (reprise) |
| M15/16 | Aurillac | Mécanique | 5 salariés + couple CE | Proche retraite | 1982 |
| M15/17 | Aurillac | Nettoyage | 2 au moins + couple dirigeants | Entre 55 et 60 ans | 1976 |

| | | | | | |
|--------|----------------------|------------------------|-------------------------------|--------------------|--|
| M15/18 | Murat | Couverture Zinguerie | 7 (dont fille et gendre) + CE | 55 à 60 ans | 1979 (reprise au père, entreprise créée par grand père) |
| M15/19 | Aurillac | Prothésiste dentaire | 3 au moins + 2 associés | ? | 1969 |
| M15/20 | Aurillac | Mécanique de précision | Au moins 4 + CE | 58 (environ) | 1985 en SCOP |
| M15/21 | Arpajon s/Cère | Maçonnerie | 1 +CE | Plus de 55 ans | ? |
| M15/22 | Lafeuillade en Vezie | Boucherie | CE + conjoint | Proche retraite | 1969 (création avec appui de la mairie) |
| M15/23 | Aurillac | Pressing (3 sites) | Au moins 3 | ? | 1971 (reprise par le dirigeant actuel en 2002) |
| M15/24 | Aurillac | Coiffeur | 3 + CE | 60 ans | 1962 (reprise entre familiale) |
| M15/25 | Aurillac | Carrosserie | 2 + CE | Entre 55 et 60 ans | 1986 (reprise entre familiale créée par arrière Gd père) |

ENTREPRISES de la Chambre de métiers de HAUTE-LOIRE (43)

| Identifiant | Lieu | Activité | Taille (Eff.) | Age dirigeant | Date création |
|--------------------|-----------------------------|---|---|----------------------|---|
| M43/01 | ? | Ebéniste | 2 + 1 apprenti +CE + conjointe | Environ 50 ans | 1984 (suite père et grand père) |
| M43/02 | Yssingeaux | Menuiserie charpente | 13 (dont le fils) + 2 alternance | ? | 1977 |
| M43/03 | Brioude | Maçonnerie | 9 dont 2 gérants et leurs épouses | 45 | 1960 par le père, création Sarl en 1981 avec père et frère + 1 autre SARL en 2002 |
| M43/04 | | Tournage sur bois | CE | | 1989 (reprise entreprise familiale, 5 ^o génération) |
| M43/05 | Le Puy en Velay | fabrication boisson « Hypocras » | 4 commerciaux non salariés + 1 salarié + CE | 50 | 1997, passe en SARL en 2000 (avait un restaurant avant créé en 1989) |
| M43 06 | | Tannerie | CE | 49 | 1980 (reprise) |
| M43 07 | Brioude | Taille de pierre | 2 + CE | 58 | 1935 (par le père), reprise en 1975 |
| M43/08 | Loudes | Serrurerie | 4 + CE et conjointe | | 1929 par le père, reprise en 1970 par le CE et son frère |
| M43/09 | Brive Charensac | Tuilerie | 2 + CE et conjointe | + 60 ans | 1964 (reprise entreprise familiale créée par le grand père) |
| M43/10 | Ste Florine | Commerce et réparation Cycles (fav de cadres) | CE + Conjointe | | 1979 |
| M43/11 | Beauzac | Maçonnerie | 5 dont le gérant | 40 | 1934 (par le grand père) reprise en 1961 par le père et en 1998 par l'actuel |
| M43/12 | St Didier en Velay (le Puy) | Fabrication de limes et de râpes | 8 dont le gérant (hommes uniquement) | 50 ? | 1927 par l'arrière grand père |

| | | | | | |
|--------|-----------------|--------------------------------|---|------------|--|
| M43/13 | Ste Sigolène | Fabrication de lacets, tresses | 6 permanents + CE (+ temporaires si besoin) (femmes principalement) | 50 | 1982 (mais père a eut une entreprise similaire de 1933 à 1972 fermée p/décès) |
| M43/14 | Blavozy | Taille de pierre | CE (a eu 1 salarié qui a démissionné) | ? | 1988 (reprise au père, date de création non communiquée) |
| M43/15 | | Horloger | CE | 45 | 1976 (suite du père décédé) |
| M43/16 | Chanteuges | Meunerie | 4 dont les 2 fils+ CE | 69 | 1980 reprise d'une entreprise créée vers 1900 (environ) = 5° génération va prendre la relève |
| M43/17 | | Boucherie charcuterie | CE | 50 environ | 1985 |
| M43/18 | Le Puy et /Lyon | Luthier | CE | 46 | 1980 à St Etienne et 1982 au Puy et 1999 à Lyon |
| M43/19 | Brive Charensac | Plâtrerie Peinture Façade | 34 dont les associés gérants | 56 | 1971 |
| M43/20 | Brive Charensac | Confection vêtements | 7 dont la gérante | 30 | 1997 |
| M43/21 | Le Puy | Pâtisserie chocolat glacier | 1 + CE + conjointe | 57 | 1976 |
| M43/22 | Le Puy | Plâtrerie Peinture | 8 + 2 apprentis + CE | 57 | 1969 |

ANNEXE IV

TABLEAU COMPARATIF DES RÉPONSES RELATIVES AUX QUALITÉS DES SENIORS (CHAMBRE DE MÉTIERS DU CANTAL ET CHAMBRES DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE DE HAUTE-LOIRE ET DU PUY-DE-DÔME)

**Un tableau comparatif des réponses les plus souvent citées
(Exemples extraits des réponses aux entretiens réalisés auprès des entreprises de la CM 15)**

| Qualités, compétences et apports des seniors | Limites, reproches et insuffisances des seniors |
|--|---|
| <i>Éléments de définition du senior</i> | |
| Expérience, Vécu de l'entreprise, adulte. [M153] | Vieillissant, moins performant, caractère beaucoup moins malléable. [M159] |
| Le senior c'est quelqu'un d'expérience, qui doit transmettre des connaissances, qui a des capacités (pas toujours). [M155] | Expérience, mauvaise adaptation technique, routiniers, fatigue physique (travail à l'extérieur). [M1510] <i>Font-ils l'objet d'actions particulières ?</i> Oui, on leur évite les tâches les plus pénibles. [M1510] |
| Compétence, Rigueur, Conseil. [M157] Compétence, Rigueur, Conseil. | |
| L'expérience, la capacité à faire face à des situations nouvelles, un de mes salariés est resté 23 ans dans mon entreprise. [M158] | |
| Ils apportent un équilibre dans le personnel. (M1514) | |
| C'est une personne sérieuse et travailleuse. [M1515] | |
| Je ne crois pas qu'il faille cataloguer les seniors. Les seniors ont pour rôle de soutenir et de rassurer les plus jeunes moins expérimentés. [M1516] | |
| Il n'y a pas de seniors dans l'entreprise car le métier est récent en Auvergne (moins de 30 ans). Je dirais qu'ils ont de l'expérience, du savoir-faire et de la fatigue (c'est un métier physique). Il arrive que les plus anciens formes les jeunes par compagnonnage. [M1517] | |

| | |
|---|--|
| C'est une personne à qui je fais confiance. Il a déjà de l'expérience et même plus. [M1518] | Dans notre métier, en général, ce ne sont pas des personnes qui peuvent prendre en main une entreprise, car ils manquent de bagages. [M1518] |
| Le métier demande de l'attention, une bonne vue, pas de tremblements, de la concentration. [M1519] | |
| Expérience, savoir-faire, fatigue. [M1520] | |
| Compétence, Fiabilité, Reconnaissance de la clientèle. [M1523] | |
| Compétence, Expérience. [M1525] | |
| <i>Les apports des seniors et les tâches qu'on leur confie plus facilement ; leur contribution à la formation des jeunes</i> | |
| | Je n'ai pas besoin de seniors, pas besoin de personnes de plus de 50 ans. Dans le métier d'esthéticienne, il y a très peu de seniors, les clientes attendent et préfèrent du personnel jeune. [M151] |
| Je me sens prêt à prendre du recul, j'ai mon fils pour prendre la relève. Mais je ne me vois pas arrêter du jour au lendemain. Il serait dommage de ne pas utiliser l'expérience des anciens. Le problème des seniors est de s'adapter aux nouvelles technologies. Pour moi, un senior c'est quelqu'un d'adulte. [M153] | |
| Ils apportent de l'expérience. [M153] | Cela peut être un obstacle dans nos entreprises notamment s'ils ne veulent pas se former et être compétitif en informatique. [M153] |
| Ils servent à former le nouveau personnel. [M153] | |
| La présence de « seniors » est importante : j'ai confiance en eux et ils forment les jeunes. Leur autonomie de travail est appréciée. [M155] | La présence des anciens dans l'entreprise constitue un frein car ils ne sont pas à la hauteur. [M156] |
| Sécurité et confiance en eux. Il n'y a pas de femme dans l'entreprise. [M155] | |

| | |
|---|--|
| <p>Les anciens sont nécessaires dans l'entreprise car rien ne remplace l'expérience. Il faut des seniors pour encadrer et former des gens. [M156]</p> | <p>Ils sont peut-être moins rapides (et maintenant ça compte beaucoup) mais ils sont plus sûrs. [M158]</p> |
| <p>En tant que senior, j'ai aidé mon fils dans sa formation de pâtissier car il avait de bonnes connaissances du métier. Au niveau professionnel, c'est positif. Je n'ai pas de femme dans le laboratoire [M157]</p> | |
| <p>Oui, je forme par compagnonnage (jeune formé par un ancien). <i>L'idéal est qu'à 55 ans, le compagnon devienne formateur.</i> Les anciens apportent le savoir-faire et l'expérience. [M1510]</p> | |
| <p>Les seniors sont mobilisés pour l'apprentissage dans différents domaines. Ils sont toujours prêts à former des jeunes s'ils sont motivés. A la vente, les clients plus âgés ont tendance à se diriger vers les plus anciens de l'entreprise. [M1513]</p> | |
| <p>Les jeunes travaillent avec les plus anciens de l'entreprise ou moi-même. Les seniors sont mobilisés oui et non. Les anciens ont des contacts avec les clients, il participent à l'encadrement des jeunes, et donnent une bonne image de l'entreprise à la clientèle qui les connaît bien. [M1518]</p> | |
| <p>Oui, car malgré le niveau élevé à l'embauche (BTS ou IUT), il y a besoin de formation pratique par compagnonnage et de la transmission de savoir-faire pratiques. [M1520]</p> | |
| <p>L'expérience du travail, ils sont la mémoire de l'entreprise, ils connaissent les clients. Il n'y a pas de femmes dans le métier, excepté la secrétaire. [M1520]</p> | |

| | |
|---|---|
| L'encadrement et l'organisation de la production (la mise en place des nouveaux matériels). [M1520] | |
| Je dirais l'expérience et surtout il n'y a pas d'absentéisme comme chez les jeunes. [M1523] | |
| A 50 ans, on peut encore tout à fait travailler dans la coiffure si l'on fait preuve d'un certain dynamisme. [M1524] | |
| <i>Êtes- vous prêt à recruter un senior ? Pour quel type d'emploi ou de poste ?</i> | |
| | Cela peut être un obstacle dans nos entreprises notamment s'ils ne veulent pas se former et être compétitif en informatique. [M153] |
| Je suis prêt à recruter des seniors à condition qu'ils aient une formation permanente suivie et de l'expérience. Mais c'est un métier peu adapté pour les plus de 50 ans. [M154] | On a deux seniors dans l'entreprise, mais je ne recruterais pas forcément des seniors, je prendrais avant tout des jeunes. En fait, il faut des hommes ni trop jeunes et ni trop vieux, le métier est plutôt masculin. On a eu une femme, les poids à porter rendaient son travail difficile. [M1513] |
| Je recherche des compétences, l'âge n'a pas vraiment d'importance mais les jeunes ne sont pas toujours aptes à occuper certains postes. [M156] | Actuellement, il faut des seniors mais peu. Ils vivent avec leurs acquis. Il faut laisser s'exprimer les jeunes. [M1519] |
| L'expérience. Les anciens peuvent s'adapter mais mon fils a du caractère donc c'est un peu difficile d'avoir du personnel âgé. [M157] | |
| Je n'ai pas d'opposition à une embauche de seniors, mais en principe ils ne se présentent pas, c'est un métier dur et physique. Il faut des gens en bonne forme et motivés, des hommes ou des femmes peu importe. [M1517] | |

| | |
|--|--|
| <p>Il n'y a pas de raisons pour qu'une femme ne fasse pas ce métier. Il y aurait pleins de postes qui ne pourraient pas être confiés à des personnes de plus de 50 ans mais le poste d'échafaudage ne peut pas être confié à un jeune débutant. C'est trop dangereux. [M118]</p> | |
| <p><i>Les seniors ont-ils plus ou moins de difficultés à s'adapter ?</i></p> | |
| <p>Non, ils ont des stages pour mettre à jour leurs connaissances. Ils s'adaptent bien aux évolutions.[M1513]</p> | |
| <p>Ils n'ont pas de difficultés à s'adapter. Je n'ai pas besoin d'être là pour que le travail se fasse. Il est autonome au niveau du travail sur le terrain. [M1518]</p> | |
| <p>C'est un poste difficile à tenir pour une personne de plus de 50 ans. La période de travail est dure : 23 h à 5 h du matin. Les débutants n'ont pas de travaux très importants à faire, il faut de l'expérience. [M1519]</p> | |
| <p>Ils s'adaptent, ils suivent les formations sans problème. Ils sont plus sereins, ouverts, demandeurs de formation autant qu'une personne de 30 ans. [M1523]</p> | |
| <p><i>Actions particulières en faveur des seniors</i></p> | |
| <p>J'essaie de leur donner plus de responsabilités car l'expérience leur permet d'anticiper les problèmes. [M1523]</p> | |

**Un tableau comparatif des réponses les plus souvent citées
(Exemples extraits des réponses aux entretiens réalisés auprès des entreprises des CCI 45 & 63)**

| Qualités, compétences et apports des seniors | Limites, reproches et insuffisances des seniors |
|---|--|
| <i>Éléments de définition du senior</i> | |
| C'est peut-être quelqu'un qui a passé la cinquantaine, qui d'abord n'a peut-être plus rien à prouver. (...) | (...) Deuxièmement qui a peut-être plus beaucoup de motivations, parce que, peut-être qu'ils vont les chercher plus..., et puis troisièmement les seniors c'est peut-être quelqu'un qui n'a pas suivi l'évolution du marché ces derniers temps. [ICCO] |
| Ce sont des gens d'abord d'expérience (...), qui, par rapport à des jeunes, ont le recul nécessaire pour bien étudier les choses, [qui n'ont] pas le côté peut-être un peu impulsif, le côté un peu, les jeunes ont le sang chaud et ils démarrent tout de suite et les anciens d'un autre côté ils sont plus posés, ils voient les choses avec un peu plus de recul. Ca c'est le côté positif (...). | (...) Maintenant c'est vrai que d'un autre côté, les gens ont des fois moins de souplesse d'esprit, ils vont un petit peu moins de l'avant mais ça se comprend. [ICCO] |
| les seniors, on en a besoin. Ils ont une formation au top. [ICCA] | |
| Mais encore une fois c'est pas des seniors c'est des anciens. C'est des gens qui ont des expériences. [ICCC] | |
| ce sont des hommes de qualité et qualifiés. [ICSOU] | |
| Ce sont des personnes qui ont de l'expérience. Quelques fois ce sont des personnes qui ont des difficultés à suivre les évolutions technologiques et organisationnelles de l'entreprise, ça c'est sûr [ICCE] | |

| | |
|--|---|
| <p>Ah, ben moi, senior je l'ai interprété en disant c'est une personne qui a 20 à 25 années de job derrière elle quoi. Et un jeune pour moi, il a entre 0 et 5 ans quoi. [ICPA]</p> | |
| <p>c'est la compétence et c'est... euh, c'est la compétence, un travail de qualité et la rapidité. [ICLV]</p> | |
| <p>Les seniors sont intéressants parce qu'ils ont l'expérience, c'est ce qui compte, je pense. Ils ont connu beaucoup de choses dans leur vie professionnelle et je pense qu'ils peuvent apporter un plus à l'entreprise de par cette expérience.[ICLID]</p> | |
| <p>c'est l'expérience, c'est-à-dire que moi je considère que dans des périodes un peu difficiles, ce qui importe, dès qu'on a une période difficile, on a vraiment besoin de l'expérience, des gens qui ont de l'expérience, surtout de l'expérience des rapports humains, c'est le plus important. (...)</p> | <p>Après, ça peut être aussi la notion d'adaptabilité, où là c'est moins positif, c'est-à-dire que des fois ils ont du mal à s'adapter à un environnement qui change beaucoup.[ICLCO]</p> |
| <p>Senior je sais pas ce que c'est, (...) dans le métier, les anglo-saxons parlent de <i>senior ingeniery</i>. Ca, ça veut dire très compétent. Alors que senior dans le langage courant ça veut dire vieux. Donc moi je ne sais pas ce que c'est qu'un vieux.[ICLD]</p> | |
| <p>qu'ils sont difficilement remplaçable dans la mesure ou...ou on ne trouve pas l'équivalent technique ...je dirais d'esprit d'entreprise donc eh a chaque fois c'est un déchirement et c'est un manque. Mais bon personne est irremplaçable et au fur et à mesure qu'ils partent d'autre je pense prennent le relais. [ICLE]</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>Moi...oui un senior, c'est, je vous dis, c'est, pour moi c'est une personne donc qui a, bon, ben de réelles compétences, heu, techniques, qui sait...qui a acquis ses compétences au sein de l'entreprise, donc je reprends la notion d'esprit d'entreprise qui me paraît important pour qu'une entreprise soit stable. J'ai, c'est un petit peu, un peu, à mon avis c'est important qu'une entreprise ait de la stabilité, au niveau de l'encadrement, heu, c'est vrai que moi, en temps que responsable, heu la notion de senior, heu je l'assimile beaucoup plus facilement à de l'encadrement, et plus des gens de chantiers. Heu, donc ça c'est vrai que c'est une déformation du poste que j'occupe, heu par contre c'est ça, oui, je pense que les deux points c'est de la compétence, heu, un relationnel développé, donc, on va dire, heu, facilité de communiquer avec les plus jeunes, qui à mon avis est important aussi. Heu, et puis, oui, la notion d'entreprise développée.[ICLS]</p> | |
| <p>En terme d'âge, heu, j'allais dire, heu, on se voit toujours un peu plus jeune que l'on est, mais, non, heu, un senior pour moi c'est quelqu'un qui a 15 ans d'expérience, dans le, dans la fonction je parle[ICLS]</p> | |
| <p><i>Les apports des seniors et les tâches qu'on leur confie plus facilement ; leur contribution à la formation des jeunes</i></p> | |
| <p>C'est la notoriété. Ce sont des gens qui connaissent la clientèle, qui... sont connus, et reconnus. [ICCA]</p> | |
| <p>Ils ont un savoir-faire. Ils connaissent tout, toutes les ficelles du métier, tous les stockages, toutes les habitudes des clients. Les clients leur laissent les clefs, même il y en a qui nous confient l'appro. [ICCA]</p> | <p>c'est vrai, je pense qu'en charpente par exemple, ça me paraît très difficile d'envoyer quelqu'un de relativement âgé sur des travaux en hauteur. Mais même sur des choses, au niveau des pièces de bois par exemple, des manutentions de choses lourdes, ils ne peuvent pas, ce n'est pas possible [ICCAU]</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Il n'y a pas de tâches réservées aux anciens. Des fois quand il y a des clients un peu plus difficiles ou quelques difficultés, on envoie plutôt un ancien mais généralement, il n'y a pas de, rien, tout le monde est sur un même pied d'égalité. [ICCA]</p> | |
| <p>Un contrat adaptation sur une année avec des heures de formation, c'est bien, ça permet d'abord une aide au niveau de l'entreprise car c'est quand même du temps perdu à la fois de la part des tuteurs qui sont quand même des personnes âgées puisqu'on leur demande 20 ou 25 ans de boîte, d'ancienneté dans le métier. Donc à partir de là automatiquement on tombe avec des gens un peu âgés quoi. Et donc ce tuteur perd du temps, donc c'est bien ce principe du contrat adaptation d'avoir quelques heures de financées.[ICCAU]</p> | <p>[Silence]. Je vous refuse cette question. Je refuse cette question. Je ne comprends pas. Je ne comprends pas parce qu'elle soutient une certaine philosophie qui est relative à l'âge et qui pour moi n'a pas de sens. La question relative à l'âge n'a pas de sens. Il y a une question qui est relative à des capacités, il y a une question qui est relative à des compétences. Euh, certaines compétences ne peuvent s'acquérir qu'avec l'âge. Certaines capacités peuvent se perdre avec l'âge. L'âge n'est pas un critère, qu'est-ce que cette histoire ? [ICLD]</p> |
| <p>Moi je n'y vois pas d'autre apport que celui de la pyramide des âges. Mais je vous dis j'en ai pas beaucoup mais, mais je pense que les anciens, ça équilibre les nouveaux. [ICCC]</p> | <p>Même motif, même punition. Les gens qui savent, ils apprennent à ceux qui ne savent pas. Si les gens qui savent ils ont 25 ans, ils peuvent apprendre à des gens qui ont 60 ans. Si les gens qui savent ont 60 ans, ils peuvent apprendre à des jeunes de 25 ans. Euh, il y a eu dans les années 60 la libération de la femme, il va falloir qu'on fasse dans les années zéro la libération des vieux ? Qu'est-ce que c'est que ce travail ? Ce n'est pas après vous que j'en ai ! [ICLD]</p> |
| <p>Ouais, c'est du tutorat, on leur tient la main. Ça peut être un maître d'apprentissage, ça peut être un maître d'apprentissage dans certains cas quand la personne ne connaît rien. Mais c'est tout. Et j'ai un cas en ce moment, puisqu'une personne s'en va et c'est davantage des problèmes de tutorat [...].[ICCC]</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>Ah ben leur savoir hein. Leur savoir faire sur le chantier, en fait c'est un peu la reconnaissance qu'on a nous sur...par rapport à nos clients de notre savoir faire en fait. [ICSOU]</p> | |
| <p>Il nous est arrivé des mobiliser des personnes qui avaient de l'expérience, pas obligatoirement des seniors. D'une manière générale en ce qui concerne la formation en interne, en principe elle est réservée aux chefs d'équipes, pas forcément aux seniors. [ICCE]</p> | |
| <p>Ils connaissent bien l'entreprise, ce sont les premiers à défendre l'entreprise. [ICCE]</p> | |
| <p>On essaie effectivement de leur confier des tâches qui sont en fonction de leur profil. Il est évident que, une personne qui a mal au dos parce que ça fait une trentaine d'années qu'elle travaille, on ne va pas lui faire faire des pièces qui sont difficiles où il faut se baisser, se rehausser sans arrêt, on essaie de leur donner des séries qui conviennent à leur profil. [ICPA]</p> | |
| <p>Les apports, c'est la connaissance du métier, la connaissance du produit, la connaissance du client, les risques euh quand on fait ce type d'opération ou ce type d'opération. [ICPA]</p> | |
| <p>Ben, ça se fait naturellement. (...) Oui, c'est ça : quand il y a un nouveau qui arrive, automatiquement, surtout par exemple dans l'atelier, automatiquement les anciens en âge et dans l'entreprise vont lui montrer et ça se passe et euh... vont l'éduquer quoi. <i>D'accord, donc ce n'est pas formalisé.</i> [ICLV]</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>ils ont la connaissance leur métier donc, ... ils maîtrisent parfaitement leur métier donc ... aucun souci là-dessus quoi. Mais ils apportent des... ils font vendre des idées à des techniciens qui sont plus jeunes et qui n'ont jamais vu certains cas de figures. Ils peuvent aider, autant à la conception d'une machine qu'à la réalisation, en donnant leur avis. [ICLV]</p> | |
| <p>Ben... paradoxalement, tous les métiers physiques style chaudronnier, fraiseur, tourneur, tuyauteur sont plus faits par des « anciens » que par des jeunes. Les jeunes de chez XXX sont dans les bureaux et la grande partie des « anciens » sont plutôt sur euh... sur la fabrication. Et ça, c'est dû à leurs connaissances techniques quoi, au passé de la société... Quand, il y a une douzaine qui sont là depuis...une vingtaine d'années, ils ont vieilli naturellement avec la société. Les « anciens » sont principalement des ouvriers.</p> | |
| <p>Tout a fait. Enfin eh eh je me permettrais juste un bémol à ce ... à ce que je viens de dire c'est que eh dans les métiers du bâtiment qui sont des métiers extrêmement difficile et éprouvant pour eh les gens il est certains que à parti de 55 ans ils ont très souvent en maladie et ont beaucoup de mal à suivre. Mais leur expérience générale pâlie à ce manque de productivité.[ICLE]</p> | |
| <p><i>Êtes- vous prêt à recruter un senior ? Pour quel type d'emploi ou de poste ?</i></p> | |
| | <p>(...)Maintenant, pour embaucher euh, j'essaie plutôt de chercher des gens qui ont plutôt de l'avenir dans l'entreprise qu'autre chose. [ICCO]</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Moi je fais tout ce que je peux pour les garder. Embaucher des anciens qui viennent de l'extérieur : non. Non, parce qu'on n'embauche pas un mec à 60 ans, et ça ne s'est pas présenté. Non, je ne pense pas. Mais les garder oui. Des efforts d'aménagement de travail, des efforts de, pourquoi pas de salaire, pourquoi pas de, bien sûr. Mais je fais tout ce que je peux pour les garder. [ICCA]</p> | |
| <p>si le profil de la personne correspond à ce que recherche que la personne ait 35 ans, qu'elle en ait 40, qu'elle en ait 50, il n'y a pas de problème. Faut qu'elle corresponde au profil. Si demain, je recrute un chef d'atelier, que le chef d'atelier que je trouve corresponde au profil que je recherche et que ce chef d'atelier a 53 ans ou 54 ans ; ce n'est pas un problème. Il est évident que, en fonction de la mission que je vais lui confier, s'il est à un an et demi de la retraite, je ne vais pas lui confier un poste où dans un an, il na faut recommencer.</p> <p>L'âge, si vous voulez.. pour moi, l'âge n'est pas un facteur. Il devient un facteur si la personne est à 6 mois de la retraite quoi. [ICPA]</p> | |
| <p>La réponse est oui. On le fait. C'est un problème d'équilibre : si on n'a que des papys, ça ne va pas, si on n'a que des juniors, ça ne va pas non plus, c'est un problème d'équilibre. Nous, on a une pyramide des âges qui fait que c'est un sujet auquel on n'a pas consacré beaucoup de temps[ICLCO]</p> | |

| <i>Les seniors ont-ils plus ou moins de difficultés à s'adapter ?</i> | |
|--|--|
| <p>C'est vrai qu'ils ont parfois plus de difficultés à s'adapter aux méthodes modernes parce que aujourd'hui la distribution de XXX n'a pas changé mais c'est la méthode de distribution qui a changé. Nous avons des XXX avec des compteurs électroniques, de l'informatique embarquée ; donc c'est vrai qu'une personne qui n'a jamais trop pianoté en informatique a un peu plus de difficultés. Mais on a palié ça en leur adaptant des portables. Ca les oblige à gamberger un peu, à. Donc, petit à petit ils s'adaptent, et finalement ils s'adaptent très bien. [ICCA]</p> | |
| <i>Actions particulières en faveur des seniors</i> | |
| <p>On fera tout pour les garder, parce que affectivement parlant, on est quand même attaché à des gens qui ont travaillé ici tout le temps. (...)[ICCO]</p> | |
| <p>je pense qu'il peut toujours y avoir des évolutions sur les horaires de travail, sur le temps de travail, ça peut toujours se négocier et euh...les salaires vont être différents puisqu'ils ont des connaissances accrues donc euh...ils ont des qualifications supérieures donc les salaires vont être... naturellement supérieurs. Je pense que le patronat est prêt à faire des efforts sur le temps de travail quoi...[ICLV]</p> | |
| <p>Dans le cas précis eh puisque en fait j'en ai un qui soit concerné par cela au delà de 55 ans nous lui avons aménager un poste de magasinage et course.[ICLE]</p> | |