

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>	