

## Enquête auprès des entreprises ayant eu recours à l'embauche d'un senior dans le cadre du contrat de génération en Alsace

L'enquête a été menée auprès des 18 entreprises ayant été repérées dans le système d'information Contrat de génération comme ayant recruté un senior dans le cadre du contrat de génération entre le 17 mars 2013 et le 20 mai 2014. L'entretien a été mené avec le chef d'entreprise ou le comptable.

Toutes les entreprises qui ont embauché un senior en CG ont moins de 50 salariés. Parmi les 18 entreprises interrogées, 10 ont moins de 10 salariés. Ce sont principalement des entreprises artisanales.

Une des entreprises a embauché deux seniors en CG. Une entreprise, en redressement judiciaire, n'est plus joignable. Une autre, identifiée comme ayant embauché un senior en CG dans le système d'information, n'a en fait pas embauché de senior en CG. 17 entreprises ont donc répondu au questionnaire.

<b>Question 1 :</b> Est-ce que vous aviez l'intention de recruter un senior ?	Oui : 39%	Non : 61%
----------------------------------------------------------------------------------	-----------	-----------

La forte majorité des enquêtés n'avait pas l'intention d'embaucher un senior avant de recourir au contrat de génération. Cette réponse indique l'effet incitatif de la mesure, au moins en ce qui concerne le profil des personnes recrutées.

<b>Question 2 :</b> Est-ce que vous avez eu des difficultés à recruter un senior ?	Oui : 17%	Non : 83%
---------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-----------

Les entreprises n'ont pas de difficulté à trouver le profil adéquat parmi les seniors mais leur exigence les entraîne souvent à recruter quelqu'un qu'elles connaissent personnellement ou professionnellement.

<b>Question 3 :</b> Est-ce que l'embauche d'un senior vous a été facilitée dans le cadre d'un contrat de génération ? Si oui pourquoi ?	Oui : 17%	Non : 83%
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-----------

De manière symétrique, si les enquêtés n'ont pas de difficulté à trouver le profil adéquat, ils n'estiment pas que le contrat de génération facilite le recrutement.

Pour la plupart des entreprises, le recrutement d'un senior était déjà d'actualité, mais le principe du contrat de génération et l'avantage financier qui en découle ont accéléré le recrutement.

<b>Question 4 :</b> Est-ce que la possibilité d'embaucher le jeune et le senior en CG en même temps est un avantage ?	Oui : 6%	Non : 94%
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	-----------

La possibilité d'embaucher en même temps un jeune et un senior ne représente pas un avantage pour les entreprises. Elle n'a été utilisée que par deux entreprises.

<b>Question 5 :</b> Par quels moyens (connaissance personnelle, Pôle emploi, annonce...) avez-vous recruté le senior embauché ?	
Connaissance personnelle et professionnelle	50%
Pôle emploi	17%
CV envoyé à l'entreprise	12%

Le senior embauché fait souvent parti des connaissances personnelles ou professionnelles du chef d'entreprise.

**Question 6 et colonne « remarques » :**

Quel est l'avantage d'embaucher un senior ?

Synthèse des réponses :

La présence d'un senior dans l'entreprise rassure. L'expérience, le savoir-faire, un bon sens du contact, et parfois la connaissance personnelle du senior, permettent aux entreprises de garantir à leurs clients un niveau de qualité élevé combiné à un bon relationnel professionnel. Pour certaines entreprises, il faut néanmoins que l'activité du senior soit adaptée à son âge. Une bonne connaissance de l'informatique est parfois un frein à l'embauche d'un senior.

Pour certaines entreprises, la présence d'un senior est perçue comme « indispensable » eu égard à la « responsabilité de la mission ».

Dans l'artisanat, des chefs d'entreprise font part de difficultés à recruter des jeunes qui acceptent les conditions de travail (horaires, salaires, disponibilité...), difficultés qu'ils ne perçoivent pas chez les seniors.

Plusieurs entreprises souhaiteraient combiner les aides à l'embauche avec une baisse des charges. Une des entreprises souhaite également une baisse de l'âge du senior embauché en CG (52 ans contre 55 ans actuellement).

**Question 7 :**

Quels sont les métiers exercés par les seniors ?

Synthèse des réponses :

Les seniors embauchés en CG sont essentiellement des hommes qui exercent des métiers de l'artisanat (chauffagiste, cuisiniste, routier, vendeur, boucher...).

**Question 8 :**

Facilité de mise en œuvre du contrat de génération ?

Synthèse des réponses :

La plupart des entreprises estiment que la mise en œuvre du contrat de génération est simple. Une des entreprises apprécie la réactualisation trimestrielle par internet.

**Question 10 :**

Comment avez-vous eu connaissance du contrat de génération ?

Synthèse des réponses :

Sur 18 entreprises, 9 ont été informées du contrat de génération par leur comptable, 3 par Pôle emploi.