

## ● COMMENT J'AI FAIT

## «Nous avons recruté en contrat de génération»

● **SON DÉFI** Pour faciliter l'embauche de jeunes, assorti au maintien des postes de ses seniors, Génie Climatique de l'Est s'est intéressé au contrat de génération. Quatre jeunes ont déjà été recrutés grâce à ce dispositif.

« J'ai entendu parler du contrat de génération dans les médias, lors du lancement du dispositif, en mars 2013. Celui-ci vise l'embauche de jeunes en CDI assortie au maintien en activité de seniors dans l'entreprise - favorisant ainsi la transmission des compétences. Il est en phase avec les valeurs de notre entreprise, estime Daniel Litzelmann, P-dg de la Scop Génie Climatique de l'Est, spécialisée dans l'installation et la maintenance de systèmes de chauffage, climatisation et ventilation, à Hoenheim (192 salariés, CA 2013 : 30 M€). Nous avons trois embauches prévues et les candidats retenus entraînent dans la tranche d'âge (moins de 26 ans) concernée. Il n'y avait pas encore d'accord de branche dans le bâtiment (passé en septem-

bre 2013), dont nous dépendons, ce qui rendait la démarche un peu plus compliquée qu'aujourd'hui. Heureusement, nous avons bénéficié d'un partenariat avec la Direccte et l'Union régionale des Scop, qui nous ont aidés à réaliser le diagnostic préalable à l'octroi de l'aide (12.000€ sur trois ans) versée au titre du contrat de génération.

**Plan d'action**

Ce diagnostic visait à déterminer la pyramide des âges de l'entreprise, nos prévisions d'embauche et les départs à la retraite prévus sur les trois prochaines années, les compétences clés de l'entreprise etc. Il a abouti à la mise en place d'un plan d'action en terme d'embauches, d'apprentissage, de maintien en poste des seniors et de transmission des compé-



« La transmission des compétences est inscrit dans les gènes des Scop », estime Daniel Litzelmann, le P-dg de Génie Climatique de l'Est, à Hoenheim.

tences. Notre plan d'action a été validé par la Direccte, débloquent ainsi l'aide de l'État, versée chaque trimestre après actualisation éventuelle des

informations que l'on a fournies, pour vérifier que les salariés embauchés sont toujours présents et que les conditions liées à l'aide ne sont pas modi-

fiées.

**Nouvelles embauches**

Il faut de la volonté pour se lancer seul dans cette démarche,

en dehors d'un accord de branche. Nous y avons consacré du temps, c'est une logistique un peu lourde. Mais nous sommes néanmoins convaincus (les modalités d'application ont aussi été assouplies depuis mars dernier, NDLR). Un quatrième jeune a été embauché et deux autres embauches sont prévues cette année. Ils n'ont pas un tuteur attiré mais bénéficient dans leur service de l'expérience de leurs collègues plus expérimentés. Il est plus difficile dans notre activité de recruter des seniors mais nous agissons pour maintenir un taux d'environ 10 % de seniors dans l'entreprise. Nous avons beaucoup recruté ces cinq dernières années et nous étions déjà actifs dans la formation des jeunes (apprentissage ou alternance). C'est inscrit dans les gènes d'une Scop, car ces jeunes représentent les futurs associés de l'entreprise et la transmission des compétences conditionne grandement sa pérennité. »

Propos recueillis par  
Adelise Foucault

**GCE**

(Hoenheim)  
03 88 19 21 35

## ● EN BREF

**Keepplanet**  
La Sodiv apporte 120.000€

**Oxala Consulting**  
Implantation à Strasbourg