

55 +

UNION DES COMPAGNONS PAVEURS (UCP)

L'APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE, UNE DÉMARCHE SOCIALEMENT RESPONSABLE !

Pour Bernard Benoist, Gérant de l'UCP, être une SCOP – société coopérative et participative – c'est d'abord avoir une **approche des questions d'emploi socialement responsable**. Une démarche qui se traduit par l'embauche de jeunes éloignés de l'emploi et la mobilisation des salariés retraités qui souhaitent continuer à travailler.

L'emploi des salariés retraités : un atout pour transférer les compétences-clés de l'entreprise

A l'origine de ces actions ? Le départ à la retraite de certains chefs de chantier et **la difficulté à recruter des encadrants et des ouvriers qualifiés dans un secteur fortement en tension**. Un constat qui amène le Dirigeant à proposer à deux chefs de chantier à la retraite de venir en appui auprès de jeunes débutants dans leur prise de fonction de chef d'équipe. **Le senior, embauché en contrat à durée déterminée le temps de la mission, est là pour transmettre son savoir et son expérience à la nouvelle recrue qui reste responsable de la conduite du chantier**. Un dispositif qui nécessite un cadrage clair en amont à la fois avec le senior et le jeune chef d'équipe et qui s'accompagne d'un suivi régulier avec le Dirigeant de l'entreprise.

Mais la contribution des seniors retraités ne concerne pas que les chantiers : deux autres retraités travaillent pour l'UCP, la comptable et le coursier qui ont effectué une grande partie de leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise. Embauchés à mi-temps, ces salariés retraités ont la possibilité d'aménager leur temps de travail et sont amenés, eux aussi, à transmettre leur savoir. C'est le cas par exemple de la comptable qui continue à accueillir des stagiaires en comptabilité.



Bernard Benoist, Gérant

Mes conseils

● Attention à...

- bien anticiper les départs à la retraite ! Identifier les compétences-clés et discuter avec les seniors concernés, dans le courant de l'année qui précède leur départ, de la possibilité d'une poursuite d'activité sous la forme de tutorat.

● Les clés du succès

- Présenter aux seniors les conditions contractuelles de l'engagement, les rassurer sur sa mise en œuvre et prendre en compte leurs attentes, notamment en termes d'organisation du temps de travail.

- La fonction du tuteur doit être clarifiée en amont afin d'éviter tout problème de positionnement : le tuteur est un salarié expérimenté qui a vocation à appuyer la nouvelle recrue au plan technique, il n'a pas vocation à se substituer au jeune dans la conduite du chantier.



Activité :
Travaux publics

Nombre de salariés :
Entre 10 et 49



Le point de vue des salariés

Nicole Rio, comptable à la retraite depuis 2004, continue à travailler au sein d'UCP, par nécessité mais aussi par goût de son métier. Attachée à l'entreprise où elle travaille depuis 33 ans, elle souhaite pouvoir poursuivre aussi longtemps que sa santé le lui permettra. Salariée en CDD et à mi-temps, elle apprécie tout particulièrement de pouvoir aménager son temps de travail comme elle le souhaite : les horaires d'arrivée et de départ mais aussi le nombre d'heures travaillées dans la semaine. Etre senior pour Madame Rio, c'est d'abord être une personne ressource, notamment auprès des ouvriers des chantiers en grande majorité d'origine étrangère ; c'est aussi accueillir des jeunes dans leur cursus de formation comptable, comme cela est encore le cas aujourd'hui...

Nicole Rio

70 ans, 33 ans d'ancienneté
dans l'entreprise

L'embauche des jeunes, une ressource pour l'entreprise

Autre volet de l'approche intergénérationnelle, l'embauche des jeunes constitue une autre réponse aux problématiques de recrutement rencontrées par l'entreprise. Associée à l'Ecole de la deuxième chance, aux associations Le Regard et Fondation Agir Contre l'Exclusion Val-de-Marne (FACE 94) qui regroupent des entreprises du secteur, UCP se donne les moyens de faire connaître ses métiers afin d'encourager la venue de jeunes éloignés de l'emploi. Cette démarche passe par :

- la présentation d'un film réalisé par les entreprises qui met en avant l'attractivité des métiers du bâtiment ;
- l'identification des candidats potentiels.

Un processus devant déboucher sur l'embauche d'une quinzaine de jeunes, dont deux au sein de l'UCP. Charge à l'entreprise d'intégrer par la suite le jeune et de lui offrir un parcours de formation et de progression.

... A Suivre

L'UCP participe à **une action collective sur la RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises) portée par la Fédération régionale des SCOP du BTP qui devrait pouvoir se concrétiser par **la labellisation de l'entreprise**.