



## Degorce : le contrat de génération à son pied

mardi 21 mai 2013, par [lpe](#)

Pour Marc Vagogne, repreneur il y a 2 mois des articles chaussants Degorce à Marthon (Charente), le contrat de génération tombe à un moment idoine où l'entreprise doit agir face à une pyramide des âges défavorable, tout en n'ayant encore pas pu profiter de retombées de la nouvelle stratégie du repreneur.



Parmi les premières choses mises en oeuvre à son arrivée, le mapping des compétences dans l'entreprise a vite permis à Marc Vagogne d'identifier quels postes clé étaient menacés par de prochains départs en retraite. Six départs sont prévus sous 5 ans. Il a mis en place un projet de création de 2 postes en contrat de génération d'ici la fin de l'année.

Le premier poste concerné, le plus urgent, est celui de Bill, opérateur sur l'injecteur de semelles en PVC, qui part en retraite dans un an. Un nouvel injecteur sera donc recruté dès ce mois de juin, pour respecter le principe du contrat de génération, mais aussi pour répondre à de forts besoins, l'été étant une forte saison de production. « *Il s'agit d'un fils de salarié que j'ai déjà rencontré deux fois, et que son père avait proposé* » explique Marc Vagogne. Comme le prévoit le concept, Bill formera ce jeune avant de prendre sa retraite.

Colette va également partir en retraite, fin 2013. Sa compétence à elle est de piquer, de broder. Le chef d'entreprise vient de recevoir les responsables du bac pro « Métiers de la mode » au lycée angoumois Jean-Rostand. « *Le candidat n'est pas encore identifié mais nous faisons le pari que la compétence textile et le niveau bac seront suffisants sur ce poste, quitte justement ensuite à se faire former en interne par les autres salariées...* » explique-t-il.

Pour Marc Vagogne, le contrat de génération est donc une bonne opportunité qui correspond à un réel besoin : maintenir la compétence avant de pouvoir se développer, dans un contexte de pyramide des âges défavorable. Pendant 3 ans, Degorce devrait recevoir près de 4000 euros annuels par poste créé, soit peu ou prou un mois et demi de coût salarial. Pas grand-chose mais en ces temps difficiles, c'est toujours bon. C'est surtout un dispositif qui correspond parfaitement à la situation de Degorce, qui affiche 50,3 ans de moyenne d'âge (la salariée la plus jeune a 36 ans, la plus âgée 58).

Seule réserve émise par le chef d'entreprise, le manque de souplesse en matière d'engagement : « *Un contrat de génération doit passer directement pas un CDI, pas un CDD. Cela enlève un peu de capacité d'évaluation du candidat, c'est un petit frein psychologique* ».

N.G.



### **Autre façon de valoriser la compétence : redéployer**

Dans un an et demi, ce sera au tour de Claudette de partir. Son poste d'administratif / commercial sera scindé, de quoi permettre 2 redéploiements internes. « *Sa compétence est réellement unique et devra à ce titre être transmise : l'expertise des produits et l'expertise des clients* » résume Marc Vagogne. L'occasion de valoriser deux autres salariées dont Christelle, 15 ans de maison, qui sera désormais plus officiellement en charge des comptes et des finances et permettra à Jacqueline de passer de la création à un rôle de direction artistique où elle concevra les nouveaux modèles. « *Elle sait réaliser en toute autonomie ex nihilo un prototype et maîtrise l'intégralité des machines à coudre* » précise Marc Vagogne. Il n'y aura logiquement pas de contrat de génération sur des redéploiements, mais le jeu de chaises musicales devrait créer un appel d'air sur l'atelier de façonnage. Une embauche « normale » à la clé, « *mais pas avant fin 2014* » prévient le chef d'entreprise.

### **L'avenir : la CAO, les jeunes**

Après cette première phase de sauvegarde des acquis, Marc Vagogne se projette vers l'avenir. « *Cela passera inévitablement par la mise en place d'un atelier de CAO (conception assistée par ordinateur), car là, on ne fait que de la cosmétologie* » prévient le dirigeant. Réussir le virage du numérique passera par de nouvelles générations. Au travers de stages, le chef d'entreprise a noué des liens prometteurs avec le BTS « Métiers de la chaussure » à Romans (Drôme), dont il est originaire. « *Malheureusement, la filière angoumoisine locale des Métiers de la mode (Jean-Rostand) s'arrête au bac et ses élèves sont aptes en textile mais sans compétence particulière pour les articles chaussants. Alors qu'à Romans, tous les élèves sortent parfaitement formés et notamment à l'outil CAO...* » constate Marc Vagogne qui suit d'un bon œil les velléités de Jean-Rostand de se renforcer sur le post-bac.

### **Degorce en chiffres :**

- Fondée en 1962 à Marthon
- Articles chaussants (mules, chaussons, charentaises)
- 3 millions d'euros de CA annuel (réparti en trois tiers GMS/distribution spécialisée/export)
- 50 salariés
- 50 modèles par saison
- 50 machines à coudre
- 8 presses à injecter

### **Focus : Le contrat de génération**

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi destiné aux PME visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences. Ce dispositif prévoit une aide financière pour toute embauche à partir de 2013 sous certaines conditions. Cette aide est ouverte pour une durée de 3 ans, de plein droit aux entreprises de moins de 50 salariés ou après conclusion d'un accord collectif entre 50 et 300 salariés. Les entreprises de plus de 300 salariés sont exclues du dispositif. A noter que si l'embauche a eu lieu entre le 1er janvier et le 1er mars 2013 dans une entreprise de moins de 50 salariés, la demande peut être envoyée jusqu'au 16 juin 2013.

Plus : [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr)