



contrat de génération

Point d'étape sur le contrat de génération

Dossier de presse - 22 Octobre 2013

Contact presse :
cab-tef-presse@cab.travail.gouv.fr



3

A chaque taille
d'entreprise
son contrat
de génération

5

Petites entreprises :
une solution
à des enjeux
très concrets

7

Moyennes et grandes
entreprises : une
opportunité pour
gérer la transmission
des compétences

10

Des premiers
résultats
encourageants

Le contrat de génération une dynamique en marche

Lancé le 1^{er} mars 2013, le contrat de génération est aujourd'hui en plein déploiement dans les branches, dans les grandes entreprises et dans les PME et TPE.

Même si nous n'avons pas encore une vue d'ensemble sur les résultats du contrat de génération, il est possible d'apporter de premiers éclairages sur son avancée. Par ailleurs, il semble utile de rappeler les principales caractéristiques qui font du contrat de génération un dispositif complet, adapté aux entreprises et en faveur de l'emploi.

Le contrat de génération est une dynamique d'intégration des jeunes et de valorisation de l'expérience des seniors, dans tous les types d'entreprises. A la différence des contrats uniques d'insertion ou des emplois d'avenir, le contrat de génération n'est pas un emploi aidé.

Comme tout dispositif nouveau, le contrat de génération connaît une montée en puissance progressive. La dynamique de la négociation s'amplifie. Après un accord national interprofessionnel unanime, les entreprises ont commencé à s'emparer de cet outil ambitieux pour l'emploi des jeunes et des seniors, et les branches doivent le faire davantage. Cette dynamique, couplée à l'intérêt déjà marqué des petites entreprises, permettra le succès du contrat de génération.

Ce sont donc tous les emplois rendus possibles par les différentes modalités de mise en œuvre du contrat de génération qu'il faut prendre en compte pour mesurer son avancée. Pour toutes les entreprises, pour l'économie française, le contrat de génération est l'opportunité de tirer parti du potentiel de toutes les générations au travail et de leur collaboration. C'est un enjeu essentiel de la compétitivité.

**Le contrat
de génération
est une
dynamique
d'intégration
des jeunes
et de valorisation
de l'expérience
des seniors,
dans tous
les types
d'entreprises.**

A chaque taille d'entreprise son contrat de génération

Le contrat de génération est bâti sur une logique pragmatique qui consiste à s'adapter à la taille des entreprises. Ses modalités de mise en œuvre diffèrent selon 3 tailles d'entreprises : elles tiennent compte à la fois des capacités de négociation des entreprises, de leur capacité d'embauche et de leur besoins.

Pour une entreprise de moins de 50 salariés : une demande en ligne suffit !

Une entreprise de moins de 50 salariés peut accéder directement à une aide de 4 000 euros par an pendant 3 ans, pour l'embauche d'un jeune en CDI et le maintien d'un senior dans l'emploi pendant au moins 6 mois. Pour bénéficier de cette aide, il suffit de déposer sa demande en ligne sur le site www.contrat-generation.gouv.fr. C'est simple et rapide.

Pour une entreprise de 50 à moins de 300 salariés : un accord contrat de génération pour bénéficier de l'aide

Pour bénéficier de l'aide de 4 000 euros par an, une entreprise de 50 à moins de 300 salariés doit au préalable établir un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors en son sein, puis négocier un accord collectif ou, à défaut, établir un plan d'action. Cet accord – ou ce plan d'action – doit être validé par l'Etat.

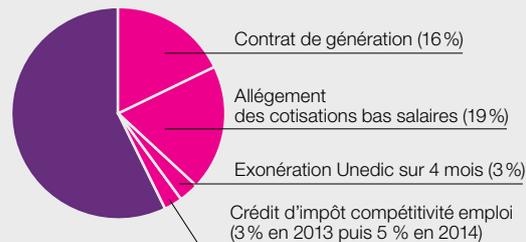
Si l'entreprise est couverte par un accord de branche étendu, elle doit seulement réaliser le diagnostic (c'est-à-dire un bilan des jeunes et des seniors dans l'entreprise) propre à son entreprise et accède directement à l'aide.

Une aide substantielle pour les entreprises

4 000 euros par an, pour une entreprise, c'est une vraie aide : concrètement, cela représente environ un quart d'un salaire brut au niveau du Smic.

Au niveau du Smic, grâce au cumul du contrat de génération avec les allègements et exonérations inhérents à l'embauche d'un jeune en CDI, et avec le crédit d'impôt compétitivité -emploi, c'est 41% du coût du travail du jeune qui peut être pris en charge.

Prise en charge de 41% du coût complet du travail du jeune



Une démarche simple et rapide

Les entreprises peuvent déposer leur demande d'aide en ligne en quelques minutes seulement, et ce sans avoir à fournir de pièce justificative. Les entreprises peuvent également déposer le texte de leur accord en ligne.

Le site propose une aide à la négociation ainsi qu'un outil pour faciliter le diagnostic.

www.contrat-generation.gouv.fr

VOUS ÊTES CHEF D'ENTREPRISE ?

FAITES VOTRE DEMANDE D'AIDE EN LIGNE

→ ACTUALITÉS

13/10/2013 - INITIATIVE - Un atelier "contrat de génération" à Belfort

La DIRECCTE de Franche-Comté (La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) a organisé, une soirée d'information en direction des entreprises de moins de 300 salariés, sur les démarches à entreprendre pour recruter des jeunes en contrat de génération.

8/10/2013 - Najat Vallaud-Belkacem visite Asklé Santé à Nîmes

Najat Vallaud-Belkacem, porte-parole du gouvernement et ministre des Droits des Femmes, s'est rendue à Nîmes le 7 octobre. Lors de ce déplacement consacré principalement à l'emploi, la ministre a rendu visite à l'entreprise de matériel médical Asklé Santé qui a mis en place deux contrats de génération depuis la signature de l'accord au printemps dernier.

→ EN PRATIQUE

DÉPOSEZ votre accord

→ Cliquez ici pour déposer votre accord

→ Formulaire de demande d'aide

→ Qui contacter ?

→ Les outils

→ Questions-réponses

→ TÉMOIGNAGES

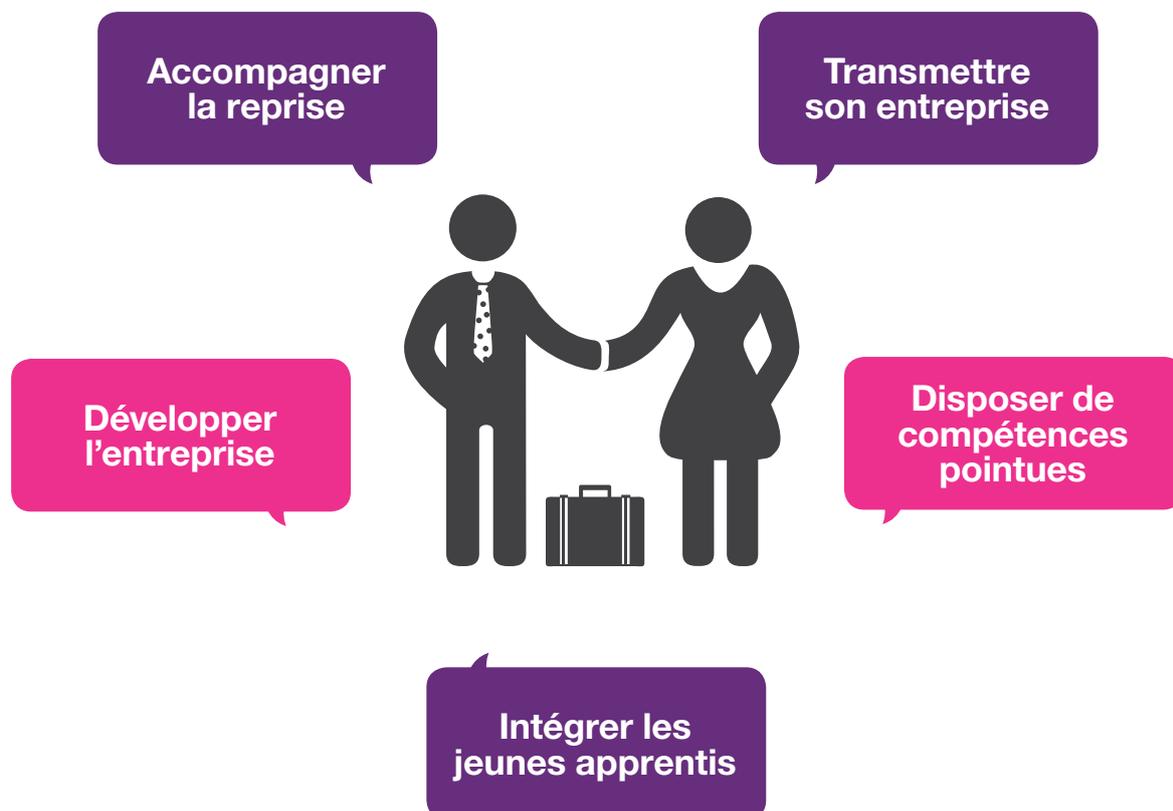
Pour les entreprises de 300 salariés et plus : se fixer des objectifs collectivement

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent, dans un premier temps, établir un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise, puis ouvrir une négociation et conclure un accord. A défaut d'accord au terme de la négociation, l'employeur peut déployer un plan d'action. Cet accord – ou ce plan d'action – doit comprendre des engagements chiffrés de l'entreprise sur l'emploi des jeunes et des seniors, ainsi que des mesures pour accompagner l'intégration des jeunes dans l'entreprise et favoriser la transmission des compétences. L'Etat vérifie la validité de cet accord ou plan d'action, ainsi que sa mise en œuvre.

Les accords d'entreprise doivent avoir été déposés avant le 30 septembre 2013 sous peine de se voir appliquer une pénalité d'un montant maximum de 1% de la masse salariale ou de 10% des exonérations dont bénéficie l'entreprise. Cette date limite a été assouplie afin que la dynamique de négociation engagée dans certaines entreprises ne soit pas stoppée. Les partenaires qui ont la volonté de faire aboutir la négociation disposent de quelques semaines pour la mener à terme.

Petites entreprises : une solution à des enjeux très concrets

Le contrat de génération a été conçu pour répondre à un large éventail de besoins des petites entreprises. Le déploiement montre que les chefs d'entreprise se sont bien approprié le contrat de génération, pour l'utiliser de différentes manières.



Pour développer l'entreprise

Recruter un jeune, c'est souvent recruter des compétences nouvelles qui permettent à l'entreprise d'aller de l'avant. Avec le contrat de génération, l'embauche est facilitée.

Le laboratoire de cosmétique Algovital à Carpentras a recruté un jeune commercial qui développe son site Internet et une offre en direction des groupements de pharmaciens. Il travaille en étroite complémentarité avec une salariée senior, spécialiste d'aromathérapie, qui lui transmet sa connaissance fine des produits.

Pour transmettre son entreprise

La transmission de son entreprise est parfois un véritable défi pour un dirigeant. Le contrat de génération offre une solution pour préparer et réussir cette étape décisive pour le chef d'entreprise et l'activité qu'il a développée au fil des années.

La société COTREF, créée par Claude Pomero, a pour objectif d'aider les entreprises à comprendre pourquoi elles ont gagné ou perdu des appels d'offres. Le contrat de génération a permis à ce chef d'entreprise, ingénieur en chef des Ponts & Chaussées, d'embaucher en CDI le jeune Alex qui avait effectué une période de travail en alternance au sein de l'entreprise. Claude Pomero met tous ses espoirs dans le jeune, qui pourra, grâce au contrat de génération, reprendre un jour l'entreprise.

Pour « accompagner la reprise »

En période de ralentissement économique, le contrat de génération offre la possibilité de renforcer ses équipes dans la perspective de la reprise.

Au sein de l'entreprise de paysage Pouteau dans le Maine-et-Loire, le fondateur de la société, Bernard Pouteau, l'a transmise tout récemment à son fils, Freddy tout en continuant à l'épauler. L'entreprise, qui prospecte actuellement de nouveaux marchés pour pallier les effets de la crise, en a profité pour recruter Sébastien, un jeune ingénieur. Le père forme Sébastien à la gestion administrative de l'entreprise pour qu'il soit pleinement opérationnel lorsque l'activité reprendra à plein régime.

Pour disposer de compétences pointues

Certaines compétences ne peuvent être apprises qu'en étant exercées. Les entreprises qui les recherchent peinent souvent à recruter. Grâce au contrat de génération, elles peuvent repérer le potentiel d'un jeune et le faire bénéficier d'une formation en interne avec le soutien des salariés plus expérimentés. Les 4000 € d'aide du contrat de génération sont alors mobilisés pour assurer cette formation.

Monsieur Martin, gérant de l'imprimerie Notre-Dame à Grenoble, souligne la technicité de ces métiers, en particulier «le façonnage» parent pauvre de la filière de formation des arts graphiques.

Grâce au contrat de génération, il a pu mettre en place un transfert de savoir-faire. Christine forte de ses 32 années d'expérience en façonnage formera Kevin, qui a été recruté dans le cadre d'un Contrat de génération.

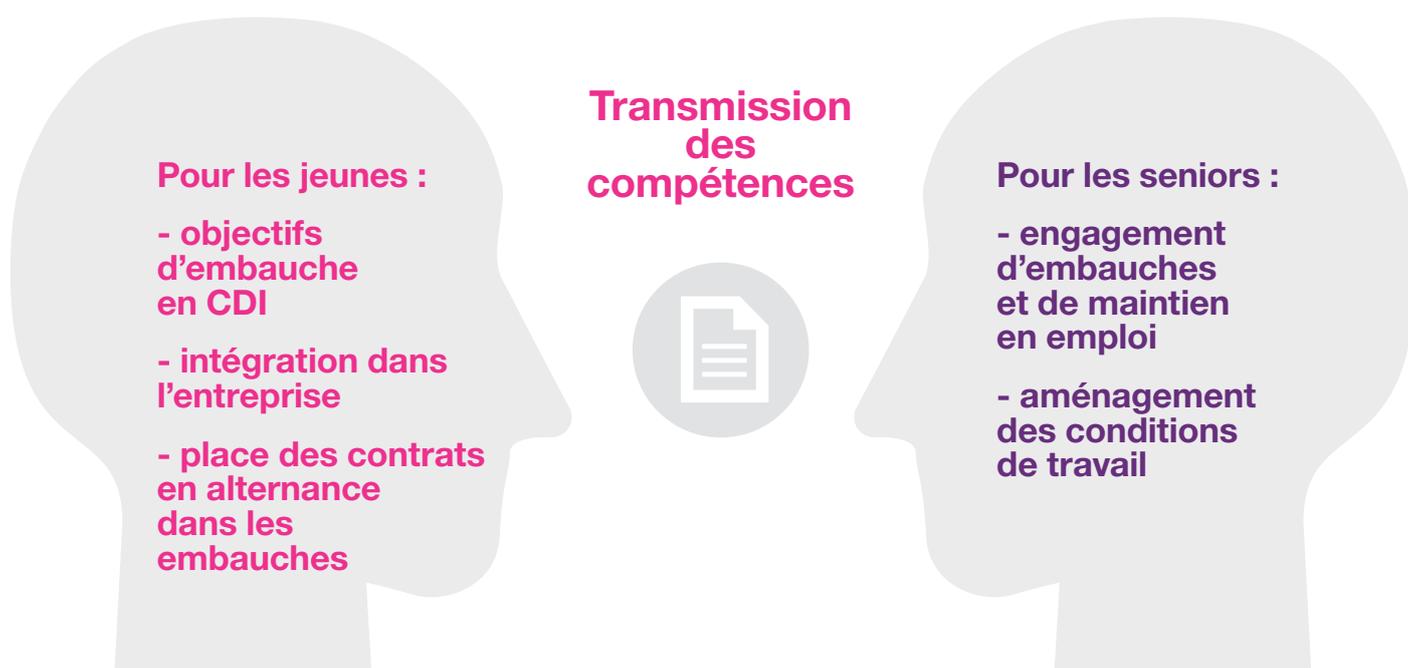
Pour intégrer les jeunes apprentis

Au sein des entreprises, les apprentis constituent un investissement essentiel mais il n'était pas toujours possible de leur proposer une embauche à l'issue de leur contrat. Avec le contrat de génération, c'est plus facile.

L'entreprise de BTP Lasnier à Blois a toujours formé des jeunes en apprentissage, le contrat de génération l'aide à transformer ces contrats en CDI. Comme l'entreprise compte beaucoup de seniors, elle a pu signer trois contrats de génération sur des postes de maçon dès le début du dispositif.

Moyennes et grandes entreprises : une opportunité pour gérer la transmission des compétences

Appliqué au sein des entreprises de 300 salariés et plus, le contrat de génération vise à faciliter l'intégration des jeunes, tout en favorisant l'embauche et le maintien en emploi des seniors. Les entreprises de 50 à 300 salariés peuvent aussi bénéficier de l'aide de 4000 euros par an.



Pour favoriser l'intégration des jeunes

Grâce aux négociations sur le contrat de génération, les moyennes et grandes entreprises se mobilisent pour mieux intégrer les jeunes. La loi prévoit que tous les jeunes recrutés puissent disposer d'un référent pour découvrir l'entreprise à leur arrivée.

Dans son accord collectif, Quick prévoit le développement des partenariats avec les écoles, les universités, les IUT.

Le Crédit agricole des Côtes d'Armor se mobilise pour aider les jeunes avec une participation aux frais de garde d'enfants et une attribution de prêts logements bonifiés pour les primo-accédants à la propriété.

Thales prévoit également d'aider les jeunes de moins de 26 ans qui ont trouvé leur premier emploi à se loger sans avoir à verser de caution. Cette aide est mise en place en partenariat avec l'APAGL (Association Pour l'Accès aux Garanties Locatives) et leur collecteur 1 %.

Pour gérer les fins de carrière des salariés seniors

De nombreux accords Contrat de génération permettent aux salariés âgés de passer à temps partiel en fin de carrière en maintenant tout ou partie de leur rémunération. Une telle approche permet d'aménager la transition entre emploi et retraite et de maintenir en emploi des salariés qui se sentent parfois épuisés après une longue carrière.

Flunch permet aux seniors, sous certaines conditions, de passer de 35h à 30h hebdomadaires en maintenant à 100 % la rémunération des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté.

Thales prévoit la possibilité de passage à temps partiel (80 % payés 85 %) ou (50 % payés 70 %) pour les salariés qui ont été exposés à des situations de pénibilité pendant 10 ans ou plus au cours de leur carrière.

Pour consolider l'alternance

La loi invite les entreprises à déterminer, dans le cadre du contrat de génération, les perspectives de développement de l'alternance.

Plusieurs entreprises se sont donc fixé des objectifs de recrutement d'alternants dans le cadre du contrat de génération.

Le Crédit agricole des Côtes-d'Armor va proposer 120 contrats d'alternance sur 3 ans.

La métallurgie s'engage à recruter 600 seniors en contrat de professionnalisation.

Les branches de la filière alimentaire créent un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance et s'engagent à former 150 000 jeunes en alternance entre 2014 et 2017.

Dans le cadre du contrat de génération, Orange a prévu d'accueillir 1 000 alternants supplémentaires à la rentrée 2014 pour la mise en oeuvre du très haut débit.

Pour renforcer la formation

Parce que la formation est essentielle pour renforcer les compétences des salariés, elle est partie intégrante de nombreux accords, dans les entreprises et dans les branches.

Quick met en place une fonction de tuteur pour les salariés seniors volontaires, qui recevront une formation à ce titre.

Flunch prévoit le renforcement de l'accès des seniors à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience.

L'office HLM Paris Habitat met en place une formation individualisée aux outils informatiques pour tous les jeunes recrutés.

Le Crédit agricole des Côtes-d'Armor prévoit que 70 % des salariés de 55 ans et plus auront bénéficié d'au moins 3 jours de formation sur la durée de l'accord.

L'accord des branches de la filière alimentaire prévoit que tous les salariés de 45 ans et plus pourront bénéficier d'un bilan de compétences.

De premiers résultats encourageants

Le déploiement en cours permet de disposer de premières remontées chiffrées sur la mise en œuvre du contrat de génération.

Les données à intégrer pour raisonner en termes d'emploi

Comment évaluer quantitativement la dynamique du contrat de génération en termes d'impact sur l'emploi ?
Puisque le contrat de génération revêt des formes différentes selon les tailles d'entreprises, plusieurs types de données sont à prendre en compte :

- les demandes d'aides déposées par les entreprises de moins de 50 salariés ;
- les demandes d'aides déposées par les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- le contenu des accords signés dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- le contenu des accords signés dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
- le contenu des accords de branche.

Dans une petite ou moyenne entreprise, une demande d'aide correspond à deux emplois créés ou maintenus, celui du jeune et celui du senior.

Quant aux accords concernant les moyennes et grandes entreprises, ils contiennent tous des engagements d'embauches de jeunes et de seniors. Ce sont eux qu'il faut considérer.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Au 18 octobre 2013, près de 13 000 (12 802) demandes d'aides avaient d'ores et déjà été enregistrées (soit plus de 25 000 emplois, jeunes et seniors), témoignant d'une montée en charge progressive dans les entreprises de moins de 50 salariés, qui sont les seules à pouvoir accéder directement à l'aide sans passer par une négociation préalable.

Le rythme est actuellement de 700 demandes par semaine.

Le contrat de génération a démarré dans les petites entreprises de moins de 50 salariés, et particulièrement dans les plus petites d'entre elles : 40% des demandes d'aide proviennent d'entreprises de moins de 10 salariés. Les petites entreprises qui remplissent les conditions ont directement accès à l'aide de 4 000 €/an.

À la pointe : les entreprises qui pratiquent déjà l'apprentissage et la transmission des compétences

Les entreprises qui ont spontanément recours au contrat de génération sont celles qui pratiquent déjà l'apprentissage et ont l'habitude d'organiser la transmission des compétences et des savoir-faire. C'est le cas en particulier dans les secteurs de l'industrie et du BTP, mais le contrat de génération est tout aussi pertinent dans le secteur tertiaire qui y vient progressivement.

Demandes d'aide



40% des demandes d'aide proviennent des entreprises de moins de 10 salariés

Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

La nécessité, à défaut d'un accord de branche, de signer un accord en amont ou d'établir un plan d'action explique que le déploiement du contrat de génération dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés soit moins rapide que pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Accords de branches :
le mouvement doit s'accélérer**

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés accèderont plus largement à l'aide lorsqu'elles seront davantage couvertes par des accords de branche ou des accords d'entreprise.

Des premiers accords de branche ont été conclus ou sont en voie de l'être, une vingtaine sont en négociation : ce mouvement doit s'accélérer.

Quelques exemples

30000 recrutements de jeunes sur 3 ans dans la filière alimentaire

2000 recrutements de jeunes sur 3 ans dans la branche des sociétés d'assurance — première branche à avoir signé un accord sur le contrat de génération — avec le maintien dans l'emploi d'autant de seniors auquel pourront s'ajouter environ 400 recrutements de seniors sur la même période.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus

De leur côté, les grandes entreprises s'engagent sur des objectifs qui peuvent être importants. Les premiers accords conclus, qui portent sur des milliers de recrutements, laissent augurer de perspectives très positives pour l'emploi des jeunes et des seniors dans les trois prochaines années.

Quelques exemples

2000 recrutements de jeunes sur 3 ans chez Thales

6000 recrutements de jeunes en CDI sur 3 ans chez Quick

8000 recrutements de jeunes de moins de 35 ans en CDI d'ici 2015 dans le groupe GDF SUEZ.

Ces engagements ont été contractualisés avec les syndicats de l'entreprise ou de la branche. Chaque année, celle-ci devra fournir une évaluation et devra se justifier le cas échéant si les engagements n'étaient pas tenus.

**Des engagements,
contractualisés et évalués
chaque année**

Nombre d'accords et plans d'action toutes tailles d'entreprises

	Textes comptabilisés en		Total
	Avant Septembre 2013	Septembre 2013(*)	
Accords	297	580	877
Plans d'action	234	735	969
Total	531	1315	1846

Source : remontées rapides ; DARES

(*) : Les données mensuelles sont régulièrement actualisées par les Unités Territoriales. Les données du mois écoulé, très récentes et encore incomplètes, sont susceptibles d'être largement modifiées.

En termes de répartition par taille d'entreprise,

- 8% des accords ont été conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés,
- 20% des accords l'ont été dans des entreprises de 50 à 299 salariés
- 72% accords dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Contact presse

**Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation
professionnelle et du dialogue social**

Tél. : 01 49 55 31 02

E-mail : cab-tef-presse@cab.travail.gouv.fr

www.travail-emploi.gouv.fr

www.contrat-generation.gouv.fr



contrat de génération