



DIRECCTE
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Le contrat de génération en Paca

Etudes Statistiques Evaluation

Rémi Belle, David Munoz

OPC

27 avril 2016



Un Accord National Interprofessionnel unanime du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération

Loi du 1^{er} mars 2013

Décret du 16 mars 2013

Modifié par

Loi du 5 mars 2014

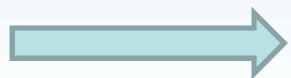
Décrets du 12 septembre 2014 et du 3 mars 2015

Le contrat de génération poursuit 3 objectifs

- Permettre l'intégration durable des jeunes en emploi
- Favoriser le maintien et le retour en emploi des seniors
- Faciliter la transmission des compétences, dans un contexte de fort renouvellement de la population active

Sous le même nom, deux dispositifs distincts

- D'un côté, une aide financière
- De l'autre, une incitation à négocier sur l'emploi des jeunes, des seniors et la gestion des âges



Une mise en œuvre adaptée à la taille des

entreprises

Architecture du dispositif contrat de génération

		Entreprise n'appartenant pas à un groupe	Entreprise appartenant à un groupe			EPIC
			Taille du groupe			
			moins de 50 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus	
Taille de l'entreprise (unité légale)	moins de 50 salariés	aide sans conditions	aide sans conditions	aide sans conditions mais accord ou plan d'action ou accord de branche	pas d'aide, accord ou plan d'action	non concerné
	50 à 299 salariés	aide sans conditions mais accord ou plan d'action ou accord de branche		aide sans conditions mais accord ou plan d'action ou accord de branche	pas d'aide, accord ou plan d'action	non concerné
	300 salariés et plus	pas d'aide, accord ou plan d'action			pas d'aide, accord ou plan d'action	pas d'aide, accord ou plan d'action

Le montant de l'aide

12 000 euros sur 3 ans par binôme

D'un montant de 4 000 euros par an pour :

- le recrutement de jeune en CDI de - de 26 ans (ou - 30 ans si TH)
- et
- le maintien en emploi d'un senior de 57 ans et + (ou 55 ans et + si TH)

Montant doublé en cas de double recrutement d'un jeune et d'un senior

***Transmission d'entreprise** : les entreprises de - de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide lorsque le chef d'entreprise est lui-même âgé de 57 ans et + et recrute un jeune dans la perspective de lui transmettre son entreprise.*

Le contenu de l'accord ou du plan d'action

3 thématiques

- insertion durable des jeunes
- embauche et maintien dans l'emploi des seniors
- transmission des savoirs et des compétences

- + diagnostic préalable
- + tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur
- + calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements
- + modalités de suivi et d'évaluation
- + modalités de publicité notamment auprès des salariés
- + durée
- + objectif d'égalité professionnelle H/F, mixité des emplois et d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Les engagements sur l'insertion durable des jeunes

- Objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI
- Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise (parcours d'accueil, désignation d'un référent etc.)
- Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent
- Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Les engagements en faveur de l'emploi des seniors

- Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés
- Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- Actions pertinentes dans au moins **deux des cinq domaines** suivants :
 - recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
 - organisation de la coopération intergénérationnelle ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

Les engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

- Transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.
- Mise en place de binômes d'échange de compétences entre jeunes et salariés expérimentés.
- Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

Analyse qualitative de 37 textes signés en Paca

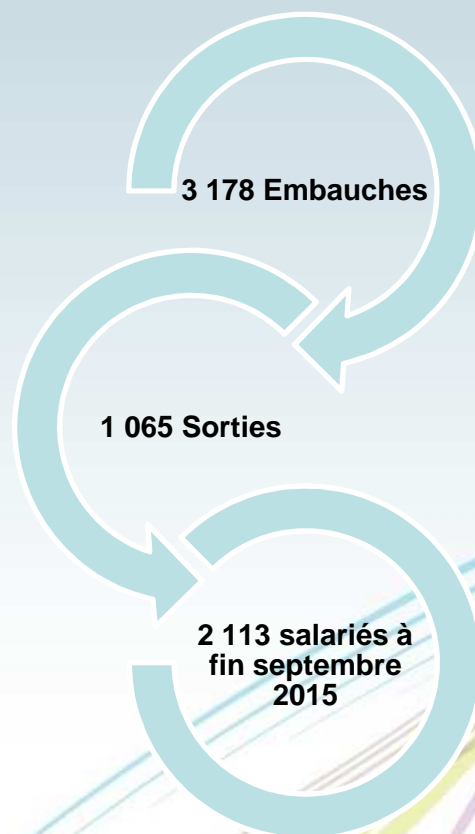
Principales conclusions

- Choix des bornes d'âge : des différenciations plus marquées pour les seniors (les choix les plus courants : 25 et 55 ans)
- Politique « jeune » de l'entreprise :
 - des engagements prudents en matière d'embauche : 17 textes prévoient des embauches en CDI pendant la durée de l'accord
 - accueil et intégration dans l'entreprise : des formalisations de pratiques préexistantes (livret d'accueil, référent, entretien de suivi etc.)
 - peu de mesures explicites en matière de formation des jeunes : 8 textes font des jeunes un public prioritaire pour l'accès à la formation

Politique « senior » de l'entreprise :

- perspectives d'embauches en CDI faibles : 14 textes prévoient explicitement entre 3 et 4 recrues pendant la durée de l'accord
- actions axées sur le maintien en emploi : critère de la part des seniors maintenus en emploi, retenu dans 33 textes, (baisse du nombre de seniors en cas de baisse des effectifs)
- actions axées principalement sur l'accès à la formation, l'évolution professionnelle et les aménagements de fin de carrière : objectifs chiffrés en matière de formations, informations sur les dispositifs fins de carrières, public prioritaire pour l'accès au temps partiel etc.
- transmission des savoirs et des compétences : binôme d'échange de compétences, de savoirs (senior-jeune et parfois jeune-senior), mixité intergénérationnelle des équipes de travail etc.

Entre mars 2013 et septembre 2015....

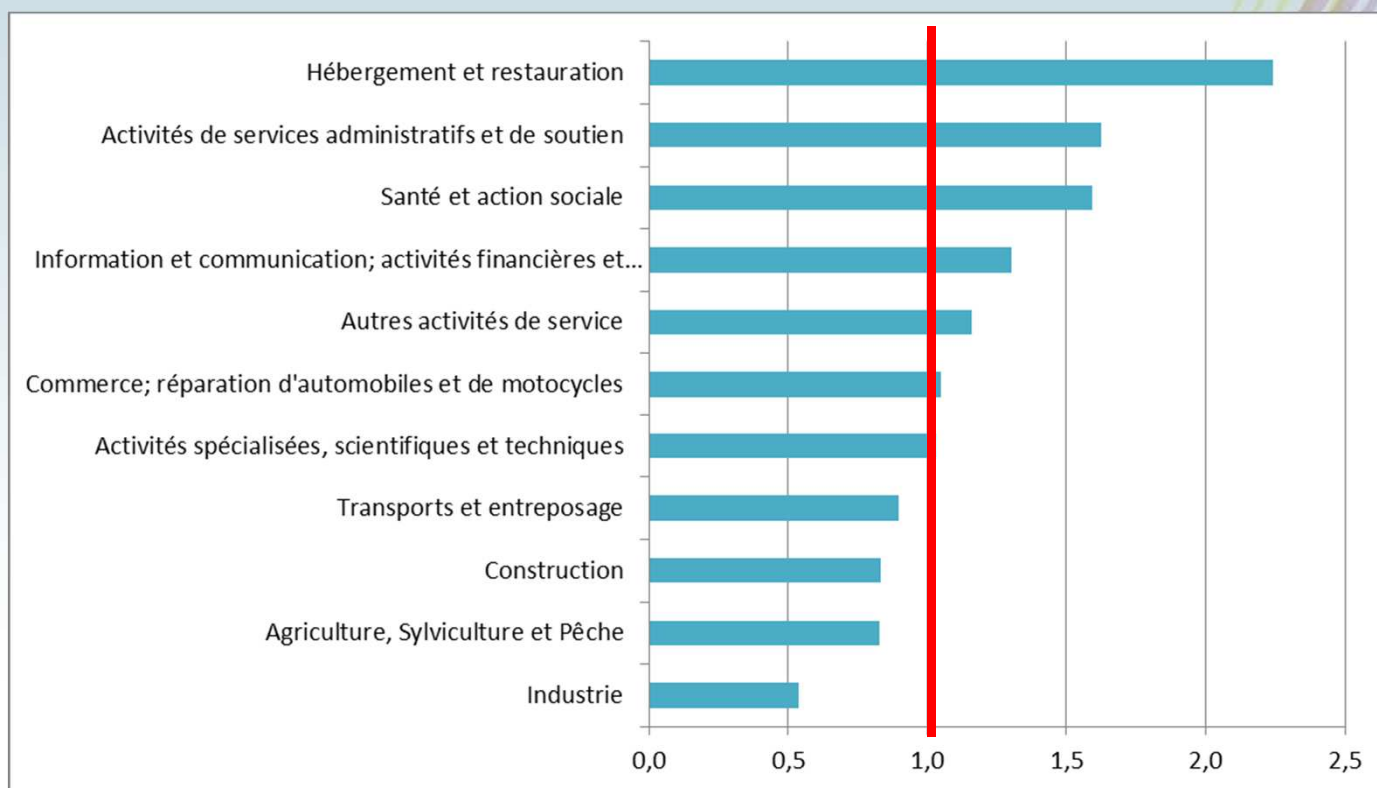


Davantage de salariés en Contrat de génération dans les TPE qu'en France

Secteur d'activité	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 299 salariés	Total Paca
Agriculture, Sylviculture et Pêche	1%	1%	0%	2%
Industrie	4%	6%	3%	12%
Construction	5%	7%	1%	13%
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	8%	8%	7%	23%
Transports et entreposage	1%	2%	1%	4%
Hébergement et restauration	3%	4%	2%	8%
Information et communication; activités financières et immobilières	3%	2%	1%	6%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5%	4%	1%	9%
Activités de services administratifs et de soutien	2%	2%	3%	7%
Santé et action sociale	1%	4%	5%	10%
Autres activités de service	2%	2%	0%	5%
Total Paca (2 113 salariés)	34%	42%	24%	100%
Total France métro. (32 079 salariés)	27%	46%	27%	100%

Source : Pôle emploi Services-Dares (base de données AECG ; état à la fin décembre 2015, pour le calcul des stocks à fin septembre 2015)
; Traitement Direccte Paca / Sese.

Sureprésentation des CG dans les services



Source : Pôle emploi Services-Dares (base de données AECG ; état à la fin décembre 2015, pour le calcul des stocks à fin septembre 2015)
; Traitement Direccte Paca / Sese.

Profil des salariés en contrat de génération en Paca fin septembre 2015

	Jeunes	Seniors
Sexe		
Homme	58%	62%
Femme	42%	38%
Âge*		
Moins de 18 ans // moins de 57 ans	5%	4%
18-21 ans // 57-59 ans	31%	61%
22-24 ans // 60-62 ans	48%	22%
Plus de 25 ans // 63 ans ou plus	16%	13%
*âge du salarié senior à la date d'embauche du salarié jeune		
Catégorie socioprofessionnelle		
Agriculteurs	0%	0%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1%	6%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4%	17%
Professions Intermédiaires	18%	15%
Employés	40%	29%
Ouvriers	33%	24%
Non renseigné	4%	9%
Total Paca (2 113 salariés)	100%	100%

Le contrat de génération bénéficie majoritairement à des jeunes relativement bien formés et déjà insérés en entreprise

	Ensemble	Niveau VI (sans diplôme ou brevet des collèges) et Niveau V (CAP ou BEP)	Niveau IV (bac général, technologique ou professionnel) et Niveau III (diplômes de niveau bac+2)	Niveau II et Niveau I (diplômes de niveau bac+3 et plus)	Non renseigné
Total Paca (2 113 salariés)	100%	29%	46%	20%	5%
Dans l'entreprise du contrat de génération	44%	45%	48%	40%	17%
<i>En apprentissage ou contrat de professionnalisation</i>	17%	16%	19%	16%	4%
<i>En CUI ou EAV</i>	0%	0%	1%	0%	2%
<i>En intérim</i>	4%	5%	5%	2%	2%
<i>En CDD ou emploi saisonnier</i>	21%	23%	22%	17%	9%
<i>En CDI</i>	1%	1%	0%	1%	0%
<i>En stage</i>	1%	0%	1%	3%	1%
Dans une autre entreprise	16%	16%	17%	19%	5%
Scolaire, étudiant	9%	4%	9%	19%	2%
Demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi	23%	29%	22%	20%	6%
Inactif	1%	3%	1%	1%	0%
Non renseigné	6%	3%	3%	2%	70%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Pôle emploi Services-Dares (base de données AECG ; état à la fin décembre 2015, pour le calcul des stocks à fin septembre 2015) ; Traitement Direccte Paca / Sese.

«Quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup»



Martine Aubry le 12 octobre 2011

Pour en savoir plus

- Garoche B., Goin A. (2014), [“Les accords et plans d’action relatifs au contrat de génération”](#), Dares analyses n°91, novembre
- Garoche B., Branche-Seigeot A. (2015), [“L’aide à l’embauche en contrat de génération”](#), Dares analyses n°25, mars
- Munoz D. (2016), [Regards sur la négociation collective et les salariés en contrat de génération](#), Direccte Paca, études thématiques n°2, mars
- Rapport public annuel de la Cour des Comptes (2016), [Le contrat de génération : les raisons d’un échec](#)