

LES CONTRATS DE GENERATION EN BRETAGNE

SEPTEMBRE 2016

Etude réalisée par : Gaëtan BOULET (stagiaire de l'Ensaï) - Luc GOUTARD (SESE)

La loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération a instauré une aide à destination des petites et moyennes entreprises, pour l'embauche d'un jeune en CDI associée au maintien ou à l'embauche d'un salarié âgé. Au 30 juin 2016, 3 140 jeunes et 2 000 entreprises bretonnes en ont bénéficié. L'année 2014 est celle où le plus de contrats ont été signés, un léger essoufflement est enregistré depuis 2015. Le recours est plus fréquent dans les secteurs du commerce et de la construction, ainsi que dans les entreprises de 20 à 49 salariés. Les jeunes recrutés sont majoritairement des hommes, comme les seniors, pour des postes d'ouvrier ou d'employé. Plus de la moitié des contrats concernent des jeunes déjà insérés dans la même l'entreprise. Cette présence antérieure facilite la pérennisation de l'emploi, 15% des contrats de génération ont une durée de moins d'un an dans ce cas, contre 30% lorsque le jeune était sans emploi ou dans une autre entreprise. Les ruptures sont plus fréquentes dans l'hébergement et la restauration.

Le dispositif comprend également, pour les plus grandes entreprises, une incitation à négocier un accord collectif ou à défaut à établir un plan d'action sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés ainsi que sur les modalités de transmission des compétences au sein de l'entreprise. En Bretagne, 328 entreprises ont validé un accord collectif et 386 ont établi un plan d'action.

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Instauré par la loi du 1^{er} mars 2013 suite à l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, le contrat de génération a trois objectifs majeurs : améliorer l'accès des jeunes à un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), recruter et maintenir dans l'emploi les seniors et assurer la transmission des compétences et savoir-faire entre générations.

Le dispositif du contrat de génération comprend deux volets selon la taille de l'entreprise ou du groupe. D'une part, une aide financière de l'État, de 1 000 euros au plus par trimestre, qui peut être accordée pendant trois ans aux entreprises de droit privé de petite taille (*moins 50 salariés*) ou de taille intermédiaire (*entre 50 et 300 salariés*) pour l'embauche de salariés jeunes en CDI associée au maintien en emploi ou à l'embauche de salariés seniors. D'autre part, pour les plus grandes entreprises, une obligation à négocier un accord collectif ou à défaut un plan d'action fixant des engagements en faveur des jeunes, des salariés âgés et des modalités de transmission des compétences au sein de l'entreprise. Les entreprises de taille intermédiaire bénéficiant de l'aide financière sont également concernées par ce volet.

L'AIDE À L'EMBAUCHE EN CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'ensemble des demandes acceptées qui ont été reçues par Pôle Emploi au 30 juin 2016 ont favorisé à l'accès à un contrat à durée indéterminée de 3 139 jeunes. Cela représente 6% du nombre total d'aides reçues et acceptées sur l'ensemble du territoire national. Au total, plus de 15 millions d'euros, répartis entre 1 999 entreprises de la région, ont été attribués. Parmi ces entreprises, 1 460 ont embauché un jeune avec ce dispositif, 307 ont effectué deux recrutements et 232 ont contractés trois fois ou plus.

Avec 1 091 contrats de génération, le département d'Ille-et-Vilaine concentre 35% des aides en Bretagne. Il est suivi par le Finistère (847 contrats). Le Morbihan et les Côtes-d'Armor totalisent respectivement 2 890 et 2 230 contrats de génération acceptés. Cette répartition départementale est assez proche de la structure des effectifs employés dans les entreprises de moins de 300 salariés dans la région, avec une légère surreprésentation des Côtes d'Armor (18% des contrats de génération pour 16% des effectifs).

Un léger essoufflement du dispositif depuis 2015

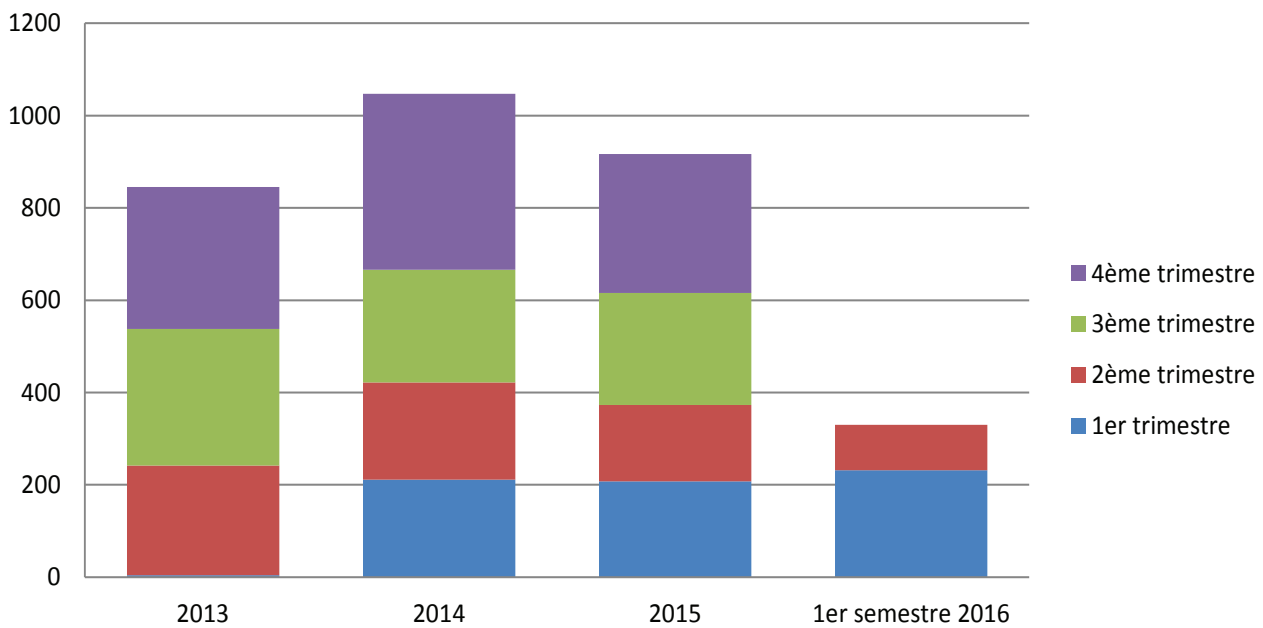
L'année 2013 a été celle de la montée en charge de cette mesure, 845 demandes d'aides ont été reçues et validées entre mars et décembre, essentiellement pour des entreprises de moins de 50 salariés. En 2014, le nombre de contrats bretons validés atteint 1 048 embauches. L'assouplissement en mars 2014 des conditions d'accès pour les entreprises de taille intermédiaire (cf : *précisions en annexes*) a contribué à cette hausse. Ces entreprises se saisissent davantage de cette mesure, alors qu'elles représentaient seulement 7% des contrats en 2013, leur part est passée à 31% en 2014.

Avec 917 contrats signés, l'année 2015 marque un repli du dispositif (-12% par rapport à l'année précédente). La baisse affecte seulement les demandes des plus petites entreprises, le nombre d'aides versées aux entreprises de taille intermédiaire restant stable.

L'essoufflement semble se confirmer en 2016. Ainsi 330 contrats ont été reçus et acceptés au 1er semestre 2016, contre 373 en 2015 et 422 en 2014 sur la même période.

Le nouveau dispositif « Embauche PME », s'adressant aux entreprises de moins de 250 salariés et consistant en une aide trimestrielle de 500 euros pendant un an pour l'embauche d'un salarié avec un contrat de 6 mois ou plus, non cumulable et moins contraignant, accentue sans doute à cette baisse. Toutefois, la saisonnalité des recrutements incite à être prudent dans l'affirmation de cette tendance. En effet, environ un tiers des recrutements s'effectuent entre les mois de septembre et d'octobre, respectivement 22% et 10% par date d'embauche pour les contrats de 2014 et 2015.

Evolution des contrats de génération reçus et acceptés : une baisse au 1er semestre 2016



Source : Pôle emploi, DARES - base AECG au 30/6/2016. Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Un recours plus fréquent dans les entreprises de 20 à 49 salariés

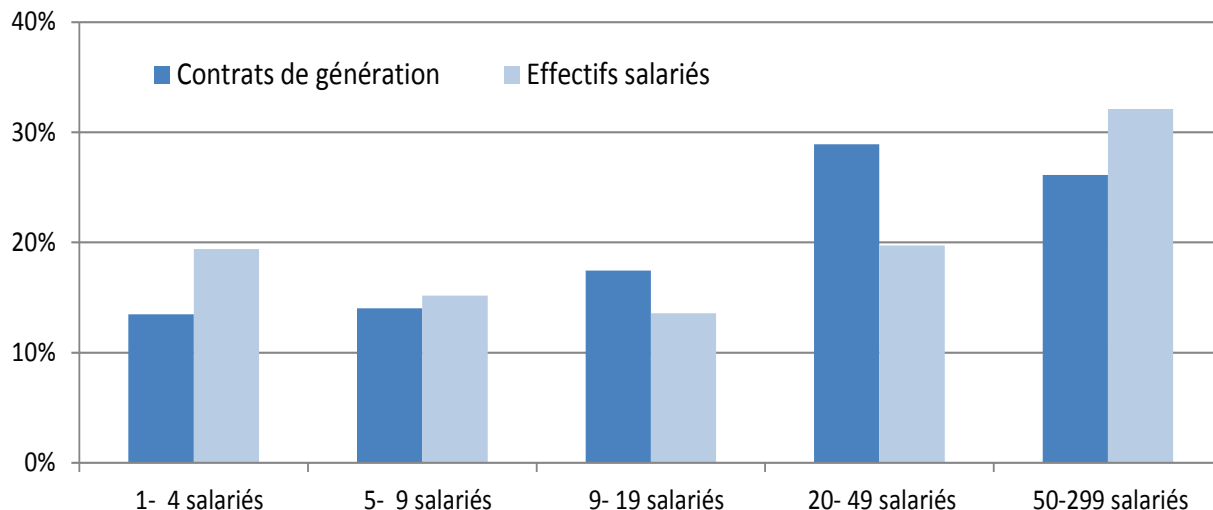
Par rapport à leurs effectifs employés dans la région, les entreprises ayant un effectif compris entre 20 et 49 salariés ont conclu le plus de contrats de génération. 29% des contrats de génération y ont été signés, alors que ces entreprises emploient 20% des salariés des entreprises de moins de 300 salariés.

L'intensité d'utilisation des entreprises de moins de 5 salariés est plus faible, 13% des contrats y sont conclus tandis qu'elles emploient 18% des salariés.

Depuis le début de la mesure, 26% des embauches en contrat de génération ont été le fait d'entreprises de taille intermédiaire (50 à 299 salariés). Du fait des assouplissements intervenus avec la loi du 5 mars 2014 et de la diminution des embauches dans les petites entreprises, cette part atteint 36% sur les 12 derniers mois (de juin 2015 à juin 2016).

Cette part est ainsi devenue plus élevée que leur poids dans l'économie puisque les entreprises de taille intermédiaire emploient 32% des salariés d'entreprises de moins de 300 salariés en Bretagne.

Poids des contrats de génération selon la taille des entreprises : une surreprésentation des entreprises de 20 à 49 salariés



Champ : Entreprises de droit privé de moins de 300 salariés en Bretagne

Sources : Pôle emploi, DARES - base AECG au 30/6/2016 ; Insee, fichier CLAP 2013

Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Lecture : 29% des contrats de génération ont été conclus dans une entreprise de 20 à 49 salariés alors que le poids des effectifs des entreprises de 20 à 49 salariés parmi les entreprises bretonnes de moins de 300 salariés est égal à 20%.

La construction et le commerce, principaux utilisateurs du dispositif

Deux secteurs représentent 44% des aides en contrat de génération : le commerce (26%) et la construction (18%). Ces deux secteurs sont aussi surreprésentés par rapport à leurs poids dans les entreprises de moins de 300 salariés, (respectivement 20% et 13% des salariés bretons).

L'industrie non agroalimentaire et les activités de soutien aux entreprises utilisent assez souvent ce dispositif, avec chacune 12% des contrats, ce qui est 2 points au-dessus de leur part dans les effectifs salariés de la région. A l'opposé, les secteurs de la santé humaine et l'action sociale se saisissent moins du contrat de génération au regard de leurs effectifs. Ils représentent seulement 5% des contrats de génération.

Poids des contrats de génération selon le secteur d'activité : forte représentation du commerce et de la construction

En %

Secteur d'activité de l'entreprise *	Part des contrats de génération	Part des effectifs salariés
Agriculture, sylviculture et pêche	4,8	4,3
Industrie agroalimentaire	4,8	7,2
Industrie (hors industrie agroalimentaire)	12,5	10,5
Construction	18,0	12,9
Commerce	26,2	19,9
Transports et entreposage	4,3	5,4
Hébergement et restauration	4,7	6,1
Activités de soutien aux entreprises	12,4	10,4
Santé humaine et action sociale	5,0	13,5
Autres activités de services	7,4	9,9
Total	100,0	100,0

* Nomenclature agrégée fondée sur la Naf rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien.

Champ : Entreprises de droit privé de moins de 300 salariés en Bretagne

Sources : Pôle emploi, DARES - base AECG au 30/6/2016 ; Insee, fichier CLAP 2013

Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Lecture : 18,0% des contrats de génération ont été conclus dans une entreprise du secteur de la construction alors que le poids des effectifs des entreprises dans ce secteur parmi les entreprises bretonnes de moins de 300 salariés est égal à 12,9 %

Une prédominance du secteur agricole pour les projets de transmissions d'entreprise

Le contrat de génération ne permet pas seulement de financer l'embauche d'un jeune pour accompagner la transmission des compétences d'un senior dans l'entreprise. Il peut également être signé en vue de la transmission d'une entreprise à un salarié jeune. Cette modalité du dispositif concerne en Bretagne, comme en France, une part faible des contrats validés. Entre mars 2013 et juin 2016, 200 contrats de génération concernent un senior chef d'entreprise, soit 6% de l'ensemble des contrats. Ces projets de transmission concernent principalement les secteurs de l'agriculture (29%), de la construction (17%) et du commerce (15%). Le poids du secteur agricole parmi les projets de transmissions d'entreprise est plus de deux fois plus important en Bretagne qu'en France (13%).

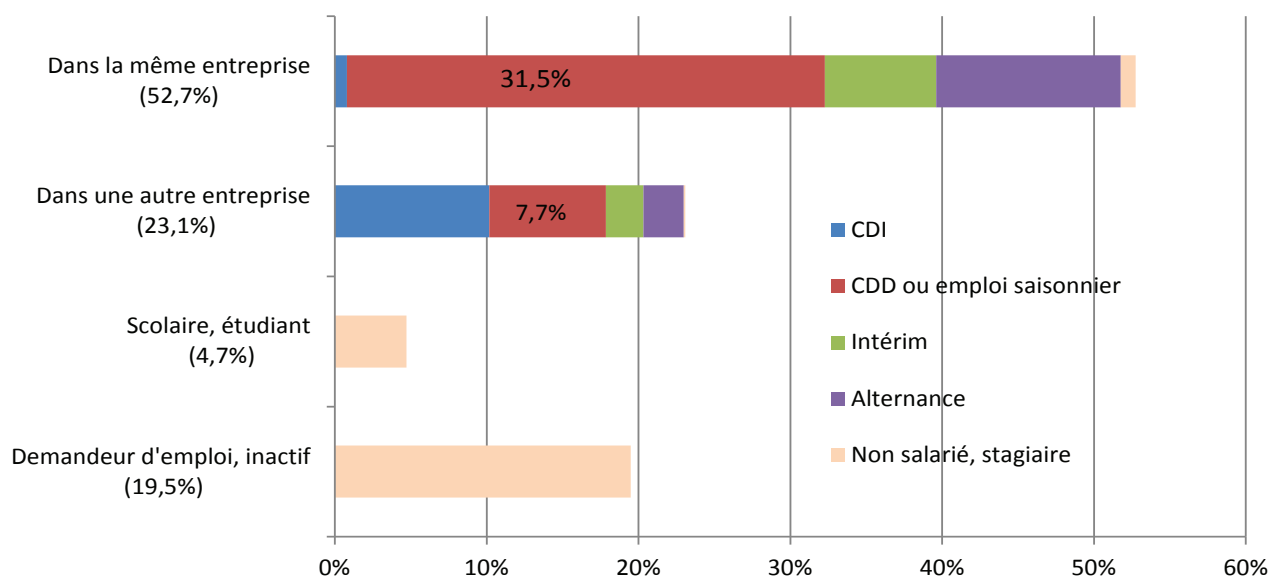
Le projet de passage de témoin s'opère majoritairement dans les très petites entreprises, 61% concernent des entreprises de moins de 5 salariés. Mais des entreprises de taille plus conséquente sont également concernées, c'est le cas de 24 entreprises employant 20 salariés ou plus. Toutefois, en pratique, le chef d'entreprise n'est pas dans l'obligation de transmettre l'entreprise au salarié jeune en question au terme du contrat de génération. Il n'est donc pas possible d'observer la part réelle de ces transmissions

Un jeune homme déjà présent dans l'entreprise

Les jeunes embauchés dans le cadre du contrat de génération sont majoritairement des hommes (67%). Cela peut s'expliquer par la faiblesse des recrutements en contrat de génération dans les secteurs les plus féminisés : social et médico-social, santé, formation. A l'inverse les secteurs moins féminisés, comme la construction, et à un degré moindre l'industrie, utilisent plus le contrat de génération. 61% des jeunes ont entre 22 et 25 ans. Ainsi, les employeurs préfèrent recruter en contrat de génération des bénéficiaires proches de la limite supérieure d'âge. Seuls 5% des jeunes étaient étudiants ou scolaires au moment du recrutement.

Environ un jeune sur cinq était en recherche d'emploi. Les trois-quarts des jeunes étaient en emploi sous une autre forme, au moment de l'entrée en contrat de génération, 23 % dans une autre entreprise et 53% déjà présents dans l'entreprise. Au total, 15% des jeunes étaient préalablement salariés en alternance (*apprentissage ou contrat de professionnalisation*). Plus encore qu'en France, le contrat de génération a été saisi par les entreprises bretonnes pour insérer durablement les jeunes auparavant embauchés en contrat temporaire dans l'entreprise. En France, la proportion de jeunes déjà dans l'entreprise est de 47%, soit 6 points en dessous de la région.

Situation professionnelle du jeune avant le contrat de génération : souvent dans la même entreprise ou en CDD



Source : Pôle emploi, DARES - base AECG au 30/6/2016. Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Lecture : avant l'embauche en contrat de génération, 52,7 % des jeunes étaient déjà dans l'entreprise. 31,5 % des jeunes étaient en CDD dans la même entreprise et 7,7 % en CDD dans une autre entreprise

Un jeune pour un poste d'ouvrier ou d'employé

S'il ne favorise pas spécifiquement l'accès à l'emploi stable des jeunes les plus en difficulté, le dispositif n'est pas non plus centré sur les plus diplômés. Au moment de l'entrée en contrat de génération, 30% des jeunes étaient titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat, 26% d'un BEP/CAP et 5% titulaires d'aucun diplôme. 39% avaient à l'inverse un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les postes occupés par les jeunes relèvent peu fréquemment de catégories socioprofessionnelles élevées. 17% ont un poste de niveau cadre ou profession intermédiaire, cette part atteint 22% en France. Ils sont souvent positionnés sur des postes d'ouvriers (47%) ou d'employés (35%). Plus en détail, les jeunes exercent principalement des métiers d'ouvriers qualifiés de type artisanal ou industriel (respectivement 16% et 10%), d'employés de commerce (21%) et d'employés administratifs d'entreprise (10%).

Des rémunérations différentes selon le diplôme et la qualification du poste

La quasi-totalité de ces embauches s'est faite en CDI « classique » puisque seuls 1,6% des jeunes ont été recrutés en CDI contrat de professionnalisation. Plus de neuf contrats sur dix le sont avec une quotité de travail à temps plein. Un quart des jeunes embauchés en contrat de génération perçoit un salaire brut proche du Smic, c'est-à-dire inférieur à 1 500 euros mensuellement.

Le salaire médian des jeunes à l'entrée en contrat de génération est égal à 1 590 euros. Jusqu'au Bac, les diplômes ne modifient pas significativement le salaire. Au-delà, un meilleur diplôme s'accompagne d'un salaire plus élevé. Conjointement, le niveau de salaire s'élève en fonction de la qualification du poste occupé. Le salaire médian d'un jeune technicien s'élève à 1 760 euros, celui d'un ouvrier qualifié atteint 1 650 euros et celui d'un ouvrier non qualifié, 1 520 euros.

Niveau de formation et salaire : des salaires plus élevés pour les jeunes diplômés du supérieur

Diplôme du jeune salarié	Répartition (en %)	Salaire brut médian
Sans diplôme ou Brevet des collèges (niveau VI)	4,9	1 535 €
CAP, BEP (niv. V)	25,9	1 547 €
Bac. Général, professionnel ou technique (niv. IV)	30,4	1 544 €
Diplôme de niveau bac+2 (niv. III)	21,7	1 626 €
Diplôme de niveau bac+3 ou bac+4 (niv. II)	11,0	1 700 €
Diplôme de niveau bac+5 (niv. I)	6,2	2 000 €
Ensemble	100,0	1 595 €

Source : Pôle emploi, DARES - base AECG au 30/6/2016. Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Lecture : 25,9% des contrats de génération ont été conclus avec un jeune dont le diplôme le plus élevé est de niveau CAP/BEP. Leur salaire mensuel brut médian en équivalent temps plein (EQTP) est égal à 1547 euros, ce qui veut dire que 50% d'entre eux ont un salaire inférieur à 1547 euros.

Les seniors maintenus proches de l'âge plancher

Les seniors maintenus sont proches de l'âge plancher prévu par la loi : 36% ont 57 ans et 24% ont 58 ans. Seuls 18% ont plus de 60 ans au moment de l'embauche du jeune salarié. Près de deux seniors sur trois sont des hommes, soit une répartition proche de celle constatée chez les jeunes. Dans 71% des cas, le binôme jeune/senior est du même sexe.

En raison de leur expérience professionnelle, les seniors occupent plus souvent des postes d'encadrement (11%, contre 3% pour les jeunes). Ils sont rarement ouvriers non qualifiés (7%, contre 16%). Majoritairement, le binôme est dans la même catégorie socioprofessionnelle. Lorsque ce n'est pas le cas, le senior a une qualification plus élevée. Par ailleurs, les seniors sont plus nombreux à être à temps partiel (17% contre 8% pour les jeunes).

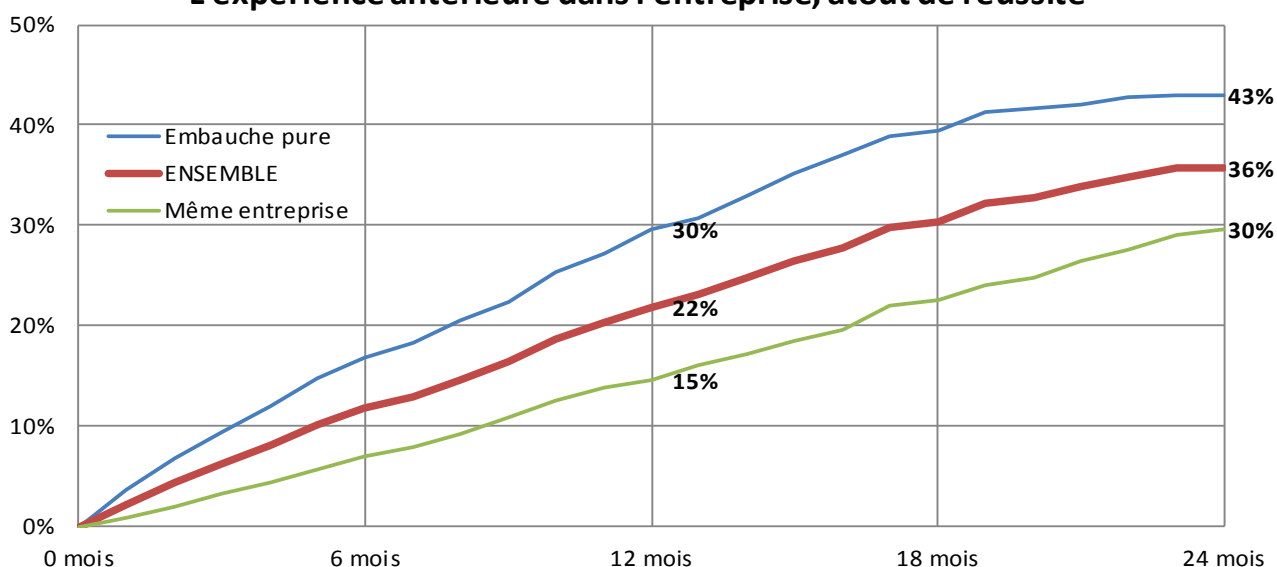
Parmi les seniors, 164 sont reconnus travailleurs handicapés, soit 5,2% de l'ensemble des contrats conclus depuis le début du dispositif. Dans le même temps, peu de jeunes travailleurs handicapés sont recrutés, ils représentent seulement 1,3% du total. Parmi les seniors travailleurs handicapés, 42% ont moins de 57 ans et ont donc bénéficié du contrat de génération au titre des dérogations sur les bornes d'âge pour travailleurs handicapés. 30% d'entre eux travaillent à temps partiel.

22% des contrats de génération durent moins d'un an

Entre mars 2013 et juin 2016, 940 contrats de génération ont été rompus, soit 30% des contrats signés. Cette part est légèrement plus faible que la moyenne nationale (33%). 73% des ruptures sont dues à un départ du salarié jeune, 15% à un départ du salarié senior, 10% à l'absence d'actualisation par l'employeur des données sur le contrat de génération pendant deux trimestres consécutifs; dans ce dernier cas, il n'est pas possible de savoir si cela est dû au départ de l'un ou l'autre des salariés concernés (ou à tout autre motif de rupture du contrat de génération).

Parmi les contrats de génération reçus par Pôle emploi avant le 31 mars 2015, et pour lesquels il est possible de calculer un taux de rupture à 12 mois, 22% ont duré moins d'un an en Bretagne (23% en France). **La présence antérieure du jeune dans l'entreprise est un atout à la réussite du contrat de génération.** Le taux de rupture à un an est plus faible, 15% contre 30% pour les jeunes venant d'une autre entreprise ou inactifs. Lorsque le jeune était déjà dans l'entreprise avec le statut d'intérimaire, le taux de rupture est particulièrement faible (7%). Ces taux de rupture à un an sont inférieurs à ceux observés pour les CDI n'entrant pas dans ce dispositif. En effet, selon une étude nationale de la Dares, portant sur l'ensemble des CDI conclus en 2011, hors CDD transformés en CDI, la part des CDI rompus avant un an est de 36% et s'élève à 46% dans la tranche d'âge 15-24 ans.

Taux de rupture à x mois des contrats de génération : L'expérience antérieure dans l'entreprise, atout de réussite



Source : Pôle emploi, DARES - base AECG au 30/6/2016. Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Lecture: En Bretagne, 22% des contrats de génération durent moins de 12 mois et 36% durent moins de 24 mois. Lorsque que le jeune était déjà dans l'entreprise, le taux de rupture à 12 mois est égal à 15%, il atteint 30% à 24 mois.

Des contrats fragiles dans l'hébergement et la restauration

En Bretagne, comme en France, les ruptures de l'aide sont plus courantes dans certains secteurs d'activité et pour certains postes occupés. Dans le secteur de l'hébergement et la restauration, 44% des contrats de génération sont rompus avant le premier anniversaire du contrat.

Dans une moindre mesure, les contrats sont également fragiles dans le secteur du transport et de l'entreposage : taux de rupture à un an égal à 30%. Les chauffeurs et les employés de commerce rompent aussi fréquemment leur contrat, respectivement 33% et 30% d'entre eux.

En revanche, les personnes embauchées en tant qu'employé administratif ne sont que 14% à avoir rompu leur contrat avant un an, et les professions intermédiaires 18%. Par ailleurs, la fréquence des ruptures est plus accrue dans les très petites entreprises, 26% pour celles de moins de 5 salariés.

La probabilité de rupture décroît avec l'âge du salarié embauché, elle passe de 28% à 19 ans à 18% à 24 ans. Les taux de rupture sont aussi sensibles au niveau de diplôme. Ils varient de 25% pour les détenteurs d'un CAP à 18% pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

LES ACCORDS ET PLANS D' ACTIONS RELATIFS AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le volet *négociation collective* du contrat de génération est obligatoire pour toutes les entreprises de 300 salariés ou plus, sous peine de pénalité pouvant atteindre 1% de la masse salariale. Les textes doivent être déposés auprès des unités départementales de la Direccte et résultent d'un accord collectif avec des représentants des salariés ou à défaut d'un plan d'action (*décision unilatérale de l'employeur*).

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, l'incitation à négocier concerne seulement les entreprises ayant recours à l'aide financière de contrat de génération pour l'embauche d'un jeune.

Le contenu des textes est fortement encadré par la loi. Ils doivent contenir notamment des dispositions sur l'intégration durable des jeunes, le recrutement et le maintien en emploi des seniors ainsi que des outils sur la transmission des compétences intergénérationnelles. Le texte doit aussi contenir un diagnostic de l'entreprise et être accompagné d'une fiche descriptive normalisée, qui sera utilisée pour l'analyse qui suit.

La fiche donne un cadrage statistique sur les principaux éléments figurants sur les textes, et plus particulièrement sur les indicateurs retenus par les entreprises notamment pour apprécier leurs objectifs chiffrés en termes d'embauche et de maintien dans l'emploi. L'analyse de ces formulaires normalisés ne permet pas toutefois de détailler les engagements pris, seule une lecture qualitative des textes peut illustrer par des exemples précis les engagements qui ont été pris (*cf. études citées dans l'encadré en savoir plus*).

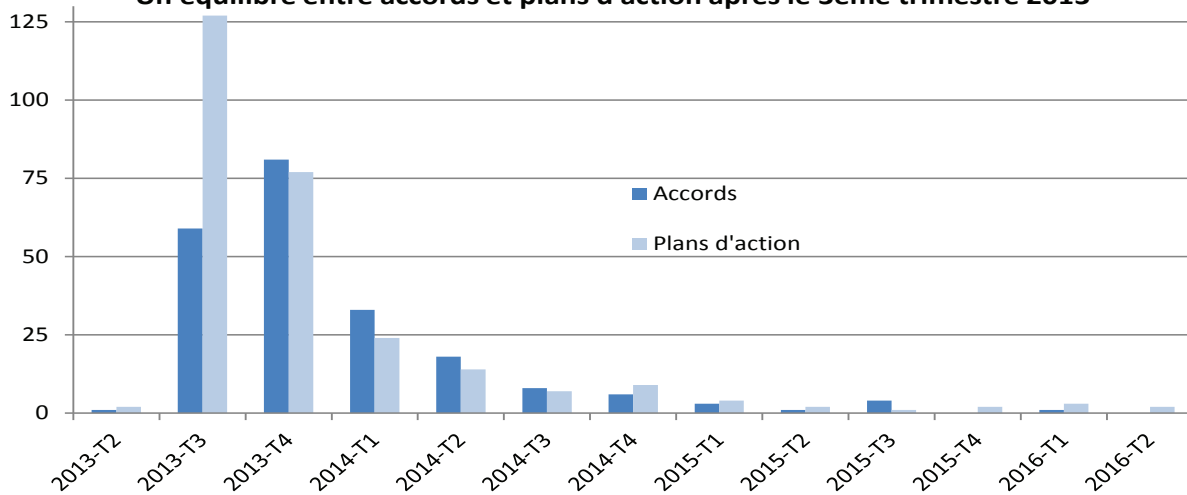
714 textes d'entreprise déclarés conformes, un rythme de signature soutenu en septembre 2013

En Bretagne, fin juin 2016, sur 741 textes déposés, 714 ont été déclarés conformes par les services de l'Etat, dont 328 accords et 386 plans d'action.

Le rythme de signature de textes relatifs au contrat de génération s'est amplifié à proximité de la date limite initialement prévu par la loi pour les grandes entreprises, soit le 30 septembre 2013. Ainsi, 197 textes ont été signés en septembre 2013. Parmi les textes déposés au 30 juin 2016 par les grandes entreprises, 39% ont été signés avant la fin du 3ème trimestre 2013, 32% au 4ème trimestre 2013 et 24% dans l'année 2014.

Les contraintes initiales de calendrier ont laissé peu de temps aux négociations et donc à l'établissement d'accords collectifs. Cela a pu favoriser la signature de plans d'action dans un souci de mise en conformité avec la législation, notamment à l'approche de la date limite de dépôt. En effet, la période initialement prévue pour la négociation (*environ 6 mois, dont les mois estivaux peu propices à la tenue de négociation*) était relativement courte par rapport aux délais habituellement observés dans les entreprises pour conclure un accord collectif. Avant le 30 septembre 2013, les accords collectifs ne représentent que 32% des accords signés par les entreprises ou groupes de 300 salariés ou plus. La répartition entre accords et plans d'actions s'équilibre ensuite, 52% des textes signés après la date du 30 septembre 2013 sont des accords.

**Nature des textes signés dans les grandes entreprises :
Un équilibre entre accords et plans d'action après le 3ème trimestre 2013**



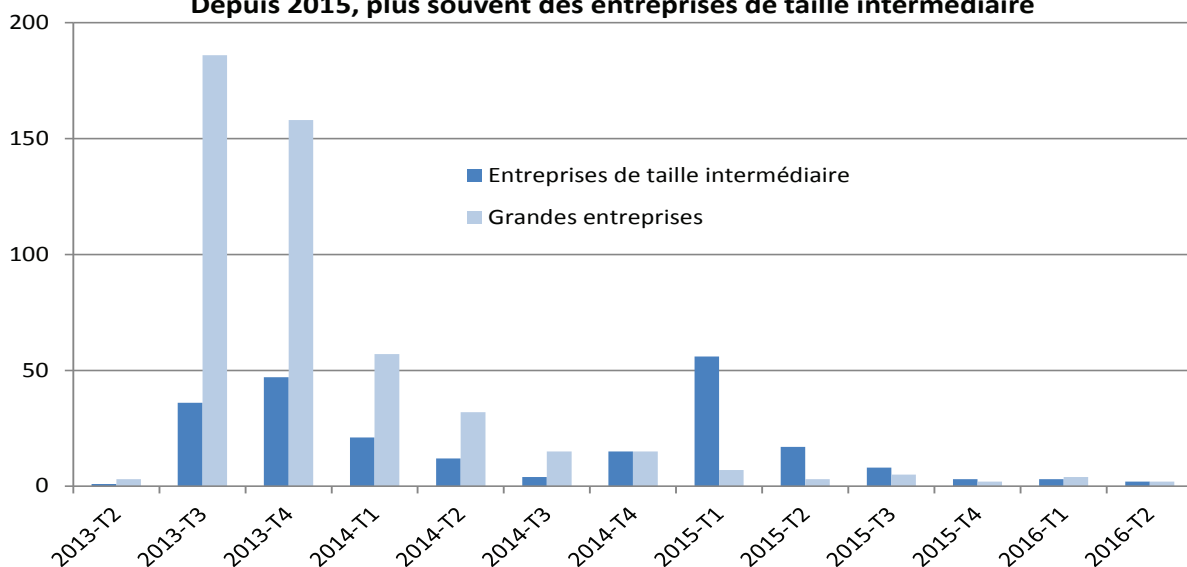
Source : DGEFP base SI-CG (extraction au 30/6/2016). Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Lecture : 59 accords et 127 plans d'actions ont été signés lors du 3ème trimestre 2013 dans des entreprises bretonnes de 300 salariés ou plus ou appartenant à un groupe de 300 salariés ou plus.

Parmi les 714 textes conformes, 225 concernent des entreprises de taille intermédiaire. Pour ces dernières, le texte leur permet, si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu, d'accéder à l'aide financière de contrat de génération. Ainsi un tiers des entreprises de taille intermédiaire ayant déposé un texte ont également bénéficié de l'aide pour l'embauche d'un jeune. Du fait de l'absence d'obligation de négocier pour les entreprises intermédiaires, leur rythme de signature est plus étalé dans le temps.

En 2015, les textes concernent essentiellement les entreprises de taille intermédiaire, tandis que les grandes entreprises sont dans la phase d'évaluation, comprenant notamment l'actualisation du diagnostic et le suivi des indicateurs retenus pour les actions mises en place en faveur des jeunes et des salariés âgés.

**Textes signés selon la catégorie d'entreprise :
Depuis 2015, plus souvent des entreprises de taille intermédiaire**



Source : DGEFP base SI-CG (extraction au 30/6/2016). Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Lecture : en Bretagne, 56 entreprises ou groupes de taille intermédiaire (50 à 299 salariés) et 7 entreprises ou groupes de 300 salariés ou plus ont signé un texte lors du 1er trimestre 2015.

Choix des bornes d'âge : des différenciations plus marquées pour les seniors

Les bornes d'âge des jeunes salariés et des seniors peuvent être librement fixées par les textes sur le contrat de génération afin que l'entreprise adapte ses politiques de recrutement et de formation en fonction de sa pyramide des âges. Les âges de 25 ans ou 26 ans comme borne supérieure sont majoritairement retenus pour les jeunes, tandis qu'un quart choisissent 30 ans. Pour les seniors, l'intervalle est plus large, 12% des entreprises ont choisi comme borne inférieure l'âge de 45 ans et 17% l'âge de 57 ans.

Borne d'âge retenue pour les objectifs relatifs à l'emploi des jeunes

En %

	Part des fiches ayant retenu la borne d'âge
Moins de 25 ans	1,0
25 ans	14,5
26 ans	45,9
De 27 à 29 ans	10,3
30 ans	25,8
Plus de 30 ans	2,5

Source : DGEFP base SI-CG (extraction au 30/6/2016).

Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Lecture : 45,9% des fiches ont retenu une borne d'âge égale à 26 ans pour leur objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes.

Borne d'âge retenue pour les objectifs relatifs à l'emploi des salariés âgés

En %

	Part des fiches ayant retenu la borne d'âge
Moins de 45 ans	0,4
45 ans	11,7
De 46 à 49 ans	0,7
50 ans	25,5
De 51 à 54 ans	1,2
55 ans	38,7
56 ans	3,9
57 ans	17,4
58 ans	0,4

Source : DGEFP base SI-CG (extraction au 30/6/2016).

Traitement : Direccte Bretagne-Sese

Lecture : 38,7% des fiches indiquent que les salariés sont considérés comme âgés à partir de 55 ans

Des engagements modestes en matière d'embauche

Chaque texte doit comporter un objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en CDI pendant sa durée d'application, soit trois ans pour 96% des textes. 41% des entreprises ont exprimés leur engagement directement sous la forme d'un nombre de jeunes embauchés en CDI sur la durée du texte.

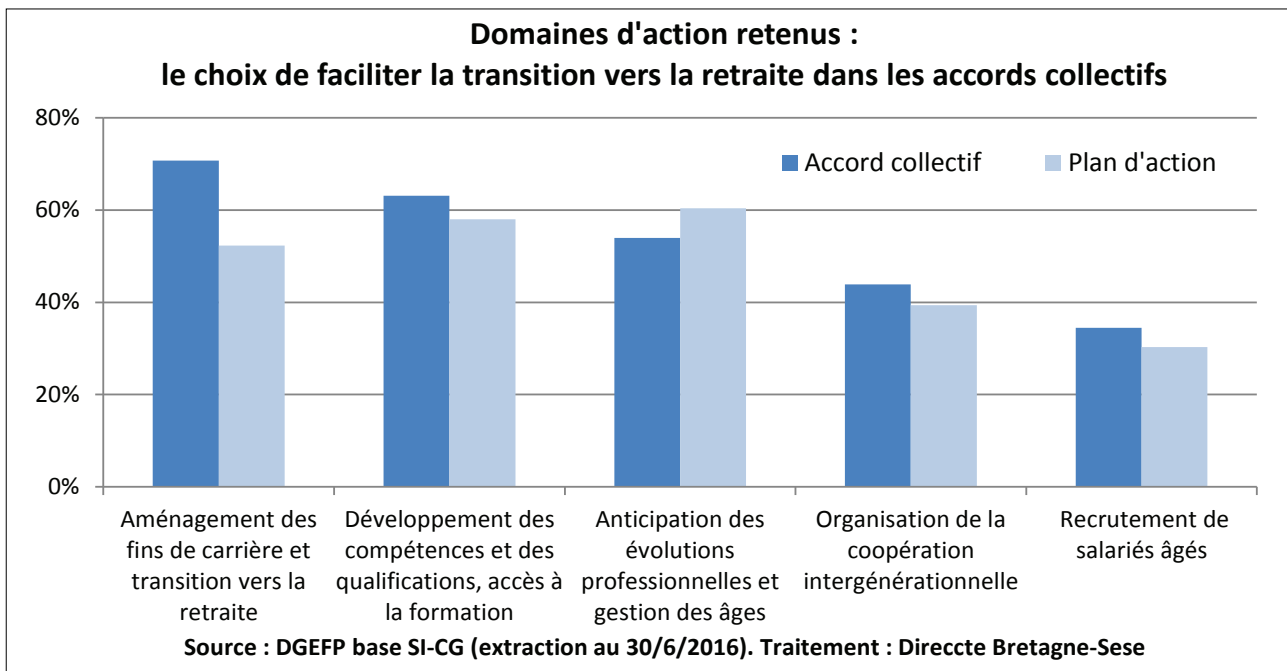
Mais parmi elles, 72% des grandes entreprises indiquent un nombre d'embauche inférieur à quatre jeunes. 46% des entreprises ont préféré exprimer leur engagement en part des embauches réservées aux jeunes, sans engagement d'embauche. Le contexte économique dégradé au moment de la négociation collective des accords a sans doute orienté les entreprises à faire preuve d'une relative prudence dans leurs engagements.

Concernant les salariés âgés, les entreprises devaient aussi chiffrer leurs engagements en matière d'embauche dans l'emploi pendant la durée d'application du texte. Comme pour les jeunes, l'indicateur exprimé en ratio est préféré. Seulement un quart des entreprises ont exprimé leur engagement en nombre d'embauche de seniors. Pour la majorité d'entre elles (54%), l'embauche ne concerne qu'un salarié âgé. Un tiers des entreprises ont choisi d'exprimer leur objectif en part d'embauches de salariés âgés parmi les embauches de l'entreprise.

L'aménagement des fins de carrière, domaine le plus retenu

Les entreprises doivent mettre en place des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés dans au moins deux domaines parmi cinq proposés. Plus de la moitié des textes ont excédé le nombre minimal de domaines d'action : 28 % en ont choisi trois et 23 % quatre ou cinq. L'item « aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite » a été retenu par 61% des entreprises ; 71% pour les textes résultant d'un accord collectif et 52% lorsqu'il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur. Les items « développement des compétences et des qualifications, accès à la formation » et « anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges » sont cités par respectivement 60% et 57% des entreprises. Les domaines « organisation de la coopération intergénérationnelle » et « recrutement de salariés âgés » ont été moins choisis, respectivement 41% et 32%.

Par ailleurs, 76% des entreprises déclarent dans la fiche descriptive procéder à des adaptations et des aménagements de postes de travail pour améliorer les conditions de travail et prévenir la pénibilité.



Lecture : le domaine "aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite" est retenu dans la fiche descriptive de 71% des accords collectifs et dans 52% des fiches de plans d'action.

EN SAVOIR PLUS

Sur l'aide à l'embauche en contrat de génération :

Aline Branche-Seigeot, Bruno Garoche (2015), « L'aide à l'embauche en contrat de génération : Une incitation à pérenniser l'emploi des jeunes », Dares Analyses, mars 2015 / n°025

Arnaud Montus (2015), « Le contrat de génération dans les PME et TPE franciliennes : une utilisation plus fréquente dans l'industrie et le BTP », Direccte d'Ile-de-France, Bref Thématique, mars 2015 / n°56

Jérôme Caray, Jérôme Hananel, Patrick Jabot (2016), « L'aide à l'embauche en contrat de génération », Ensaï, projet statistique 1ère année

Sur les accords et plans d'action relatifs au contrat de génération :

Bruno Garoche, Aurélie Goin (2014), « Les accords et plans d'action relatifs au contrat de génération », Dares Analyses, novembre 2014 / n°091

David Munoz (2016) « Regards sur la négociation collective et les salariés en contrat de génération », Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur, Les études thématiques, mars 2016 / n°2

Hélène Chamboredon, Catherine Daniel (2015), « Contrats de génération et dynamique de la négociation collective d'entreprise », Direccte d'Ile-de-France, Bref Thématique, octobre 2015 / n°63

Chloé Pisano (2014) « La négociation administrée relative au contrat de génération en Aquitaine », Direccte Aquitaine, Collection Études, octobre 2014 / n°35

Les contrats de génération reçus par Pôle Emploi du 1er mars 2013 au 30 juin 2016 (demandes acceptées)

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Nombre de demandes acceptées	3 139	577	847	1 091	624	53 301
<i>dont rupture</i>	<i>940</i>	<i>184</i>	<i>228</i>	<i>331</i>	<i>197</i>	<i>17 601</i>
Montant des aides réellement versées	15 183 625 €	2 741 285 €	4 269 247 €	5 234 651 €	2 938 442 €	258 270 537 €
Caractéristiques des entreprises						
Secteur d'activité *						
Agriculture, sylviculture et pêche (A)	5%	5%	5%	5%	4%	2%
Industrie agroalimentaire (C1)	5%	5%	7%	3%	5%	4%
Industrie (hors industrie agroalimentaire)	12%	14%	11%	14%	12%	18%
Construction (F)	18%	23%	15%	18%	19%	14%
Commerce (G)	26%	24%	29%	24%	28%	22%
Transports et entreposage (H)	4%	3%	3%	6%	4%	5%
Hébergement et restauration (I)	5%	4%	6%	4%	5%	5%
Activités de soutien aux entreprises (MN)	12%	13%	12%	12%	13%	13%
Santé humaine et action sociale (Q)	5%	4%	6%	5%	4%	7%
Autres activités de services	7%	5%	8%	8%	7%	9%
Effectif de l'entreprise (en équivalent temps plein)						
0 à 9 salariés	27%	28%	31%	24%	29%	28%
10 à 19 salariés	17%	17%	14%	19%	19%	18%
20 à 49 salariés	29%	34%	28%	29%	26%	29%
50 salariés ou plus	26%	21%	27%	28%	25%	25%
Appartenance à un groupe						
Non appartenance à un groupe	89%	90%	90%	85%	92%	88%
Groupe de 0-49 salariés	4%	5%	3%	5%	4%	5%
Groupe de 50-299 salariés	7%	5%	7%	10%	5%	8%
Profils des jeunes salariés						
Sexe						
Hommes	67%	72%	63%	67%	68%	65%
Femmes	33%	28%	37%	33%	32%	35%
Age (à la date d'embauche)						
Moins de 22 ans	37%	38%	36%	35%	41%	36%
22 à 25 ans	61%	60%	62%	63%	57%	62%
26 ans ou plus	2%	2%	2%	1%	2%	1%
Reconnu travailleur handicapé						
	1%	3%	1%	1%	2%	1%
Niveau de diplôme						
Niveau VI (sans diplôme)	5%	4%	5%	5%	5%	7%
Niveau V (CAP, BEP)	26%	30%	23%	25%	29%	25%
Niveau IV (Bac. gén., techn. ou prof.)	30%	30%	33%	30%	29%	27%
Niveau III (bac+2)	22%	24%	22%	22%	19%	21%
Niveau II (bac+3 ou bac+4)	11%	7%	11%	12%	13%	13%
Niveau I (bac+5 ou supérieur)	6%	5%	7%	7%	5%	8%
Situation avant la signature du contrat						
Dans la même entreprise	53%	58%	54%	49%	53%	47%
Dans une autre entreprise	23%	20%	27%	27%	23%	22%
Scolaire, étudiant	5%	5%	4%	5%	5%	8%
Demandeur d'emploi, inactif	19%	17%	21%	20%	20%	23%
Nature du contrat						
CDI	98%	98%	99%	99%	98%	98%
CDI contrat de professionnalisation	2%	2%	1%	1%	2%	2%
Quotité de travail						
Temps partiel	8%	4%	11%	8%	6%	5%
Temps plein	92%	96%	89%	92%	94%	95%
Salaire mensuel brut à l'embauche (y-compris temps partiel)						
Moins de 1450 €	16%	12%	19%	16%	16%	17%
1450 à 1599 €	35%	39%	36%	29%	40%	32%
1600 à 1749 €	22%	24%	21%	23%	20%	20%
1750 € ou plus	27%	24%	24%	32%	24%	31%
Emploi occupé						
Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1%	1%	0%	0%	0%	1%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3%	2%	3%	3%	2%	5%
Professions intermédiaires	14%	13%	15%	16%	13%	17%
Employés	35%	28%	38%	35%	37%	34%
Ouvriers qualifiés	32%	34%	29%	32%	33%	28%
Ouvriers non qualifiés et agricoles	16%	22%	14%	13%	16%	15%
Profils des seniors						
Sexe						
Hommes	64%	68%	62%	65%	62%	65%
Femmes	36%	32%	38%	35%	38%	35%
Age du senior (à la date d'embauche du jeune salarié)						
Moins de 57 ans	5%	7%	4%	5%	5%	5%
57 ans	36%	35%	38%	36%	36%	32%
58 ans	24%	27%	22%	24%	27%	23%
59 ans	16%	16%	17%	16%	16%	16%
60 ans ou plus	18%	15%	19%	20%	16%	25%
Reconnu travailleur handicapé						
	5%	6%	6%	4%	5%	4%
Statut						
CDI	94%	93%	92%	94%	95%	94%
Chef d'entreprise	6%	7%	8%	6%	5%	6%
Quotité de travail						
Temps partiel	17%	14%	17%	16%	19%	13%
Temps plein	83%	86%	83%	84%	81%	87%
Emploi occupé						
Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6%	6%	7%	6%	6%	6%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	11%	10%	11%	12%	11%	16%
Professions intermédiaires	13%	13%	14%	14%	11%	15%
Employés	30%	24%	32%	31%	32%	28%
Ouvriers qualifiés	32%	40%	29%	30%	34%	30%
Ouvriers non qualifiés et agricoles	7%	8%	7%	6%	6%	6%

* Nomenclature agrégée fondée sur la Naf rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien.

Source : Pôle emploi, DARES - base AECG. Traitement DIRECCTE Bretagne - Sese

Annexes

Le cadre légal du contrat de génération est fixé par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013, le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 et la circulaire n° 2013-07 du 15 mai 2013. Le dispositif comporte deux volets : une aide financière et une incitation à négocier un accord collectif en faveur des jeunes et des salariés âgés.

Selon leur taille et celle du groupe auquel elles appartiennent, les entreprises sont concernées par l'un ou l'autre de ces volets, voire les deux pour les entreprises de taille intermédiaire (tableau A).

Tableau A : Situation des entreprises vis-à-vis du contrat de génération selon leur taille et leur appartenance à un groupe et effectifs concernés

	Entreprises concernées*	Situation vis-à-vis du contrat de génération**		Nombre d'entreprises (en milliers)	Nombre de salariés (en millions)
		Aide financière	Incitation à la négociation		
Grandes entreprises	300 salariés et plus, ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Pas d'accès	Pénalité financière en l'absence de dépôt d'un accord ou d'un plan d'action d'entreprise conforme*** avant le 30 septembre 2013	37	8,2
Entreprises de taille intermédiaire	50 à 299 salariés n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés ou plus, et moins de 50 salariés appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés	Accès en cas de dépôt : - d'un accord ou d'un plan d'action conforme - ou d'un diagnostic seul pour les entreprises couvertes par un accord de branche étendu	- Permet l'accès à l'aide financière - Pas de pénalité en l'absence de dépôt d'un texte	47	2,6
Petites entreprises	Moins de 50 salariés n'appartenant pas à un groupe de 50 salariés et plus	Accès à l'aide financière sans condition	Pas d'incitation à déposer un accord ou un plan d'action	1551	6,,6

* Les effectifs sont appréciés au 31 décembre de l'année précédente, selon les modalités définies par l'article R. 5121-26 du code du travail ; ce mode de calcul est proche de celui du concept statistique d'emploi en équivalent-temps plein.

** La loi du 5 mars 2014 a modifié l'architecture du dispositif du contrat de génération. Seule l'architecture initiale du dispositif - en vigueur jusqu'au 10 février 2014 - est présentée ici.

*** Ou inter-entreprise (groupe, unité économique et sociale) ou au niveau décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise). Pour être conformes, les textes (accords et plans d'action) ainsi que les diagnostics doivent contenir les éléments fixés par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Lecture : 37 000 entreprises de 300 salariés et plus, ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus n'ont pas accès à l'aide à l'emploi et doivent déposer un accord ou plan d'action sous peine de pénalité financière. Ces grandes entreprises emploient 8,2 millions de salariés (effectifs physiques).

Sources : loi du 1er mars 2013 ; Insee, Clap-Lifi 2010 ; calculs Dares pour les effectifs.

Une aide pour le contrat de génération

Une aide de l'État est accordée aux entreprises de droit privé, qui sont éligibles et qui en font la demande auprès de Pôle emploi (Pôle emploi Services). L'aide est versée sur un rythme trimestriel et son montant peut atteindre 1 000 euros par trimestre, à hauteur de 500 euros pour l'embauche du salarié jeune et de 500 euros pour le maintien en emploi ou l'embauche du salarié âgé. Le montant de l'aide est déterminé en fonction de la durée de travail des deux membres du binôme. La durée prévue de l'aide est de trois ans.

Pour être éligible, l'entreprise doit embaucher en CDI un salarié de moins de 26 ans (*de moins de 30 ans si le travailleur est handicapé*) à temps complet (ou au minimum à 80 %) et conjointement maintenir en CDI un salarié de 57 ans ou plus (*55 ans ou plus si le travailleur est handicapé*) ou embaucher en CDI un salarié de 55 ans ou plus. La quotité de travail peut être inférieure à 80 % pour le senior. Dans le cadre d'un projet de transmission d'entreprise, dans les entreprises de petite taille dirigées par un chef d'entreprise de 57 ans ou plus, l'embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans à temps complet (ou au minimum à 80 %) est suffisante pour être éligible à l'intégralité de l'aide contrat de génération.

Les entreprises de taille intermédiaire doivent satisfaire des conditions supplémentaires pour y être éligibles : soit être couvertes par un accord de branche étendu sur le contrat de génération et avoir déposé auprès des services de l'administration un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors ; soit avoir déposé un accord collectif (dans le cadre de négociations avec des représentants des salariés) ou à défaut un plan d'action (décision unilatérale de l'employeur) sur le contrat de génération déclaré conforme par les services de l'administration. La nécessité pour les entreprises de taille intermédiaire d'être couvertes par un accord de branche ou d'entreprise ou un plan d'action jusqu'au 10 février 2014 a entraîné, du fait des délais de négociation, un démarrage plus lent pour ces entreprises.

La gestion de l'aide associée au contrat de génération a été confiée par l'État à Pôle emploi. L'entreprise éligible doit en faire la demande à travers l'envoi d'un formulaire de demande d'aide dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune. Pôle emploi vérifie l'éligibilité au dispositif et contrôle l'exactitude des déclarations : l'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage ; l'aide contrat de génération ne peut se cumuler avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, à l'exception du contrat de professionnalisation ; les conditions d'âge sur le salarié jeune et le salarié senior sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune. Une entreprise peut bénéficier de plusieurs aides contrat de génération, mais un même salarié ne peut être impliqué que dans un seul binôme. Si la demande est validée, l'entreprise doit ensuite transmettre trimestriellement des données actualisées sur les salariés concernés par le contrat et sur les départs de salariés dans l'entreprise pour recevoir l'aide : c'est sur la base de ces données qu'est calculé, chaque trimestre, le montant de l'aide.

L'entreprise bénéficie de l'aide pendant trois ans maximum à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune. Cependant, l'aide peut être interrompue temporairement dans certaines circonstances. Ainsi, l'actualisation trimestrielle doit être adressée à Pôle emploi dans le mois qui suit le trimestre pour lequel l'aide est demandée et, à défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné. De même, lorsque le contrat de travail d'un des salariés du binôme est suspendu durant au moins un mois au cours du trimestre, sans que soit maintenue sa rémunération, l'aide n'est pas due pour la partie afférente à ce salarié. Enfin, l'aide n'est pas versée lorsque son montant dû au titre d'un trimestre est inférieur à 50 euros. L'aide est, par ailleurs, interrompue dans sa totalité :

- en l'absence d'actualisation par l'entreprise de deux trimestres consécutifs,
- en cas de rupture du contrat de travail du jeune,
- en cas de diminution de la durée hebdomadaire de travail du jeune en deçà de 80 % de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise,

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude,
- en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé au cours des six premiers mois dans le cadre d'une démission, d'un départ à la retraite, d'un décès ou d'un licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude lorsque le salarié n'est pas remplacé dans les trois mois suivant la rupture

En cas de licenciement d'un salarié âgé (*hors salariés âgés inclus dans un binôme contrat de génération*) dans l'entreprise pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude, l'entreprise perd le bénéfice de la dernière aide accordée au titre du contrat de génération. En revanche, l'aide est maintenue dans sa totalité dans le cadre d'une démission, d'un départ à la retraite, d'un décès ou d'un licenciement pour faute grave, lourde ou pour inaptitude lorsque le départ du salarié âgé a lieu après six mois ou lorsque le départ a lieu avant six mois et que le senior est remplacé dans les trois mois suivant la rupture.

Les accords collectifs et plans d'action relatifs au contrat de génération

Diagnostic et texte : un contenu encadré par la loi

Les entreprises concernées par le volet négociation du dispositif doivent établir un diagnostic préalable, puis un accord ou à défaut un plan d'action. Identique quelle que soit la taille de l'entreprise et le type de texte (*accord collectif ou plan d'action*), leur contenu est strictement encadré par la loi.

Le diagnostic doit comporter des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective au sein de l'entreprise ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle, ou "compétences-clés" ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité ;
- aux métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

En s'appuyant sur ce diagnostic, les accords collectifs et les plans d'action doivent comporter :

- les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits ;
- des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes soit,
 - a) les objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
 - b) les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise (parcours d'accueil, référent, entretien de suivi, formation, etc.) ;
 - c) le recours à l'alternance et aux stages ;

- des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés soit,
 - a) les objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
 - b) des mesures relatives à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité ;
 - c) des actions dans au moins deux des cinq domaines suivants : recrutement de salariés âgés ; 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 ;
- des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

Instruction des dossiers et suivi par les services de l'État

Les entreprises doivent déposer auprès des services déconcentrés du ministère en charge du travail (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, Direccte*) le diagnostic, l'accord ou le plan d'action accompagné le cas échéant du procès-verbal de désaccord, ainsi qu'une fiche descriptive normalisée reprenant les principaux engagements du texte. Les services en vérifient la conformité. L'absence de réponse de l'administration dans les délais légaux (trois semaines pour les accords et six semaines pour les plans d'action) vaut décision implicite de conformité pour les grandes entreprises.

À défaut de régularisation d'un dossier non conforme ou en l'absence de dépôt d'un texte avant le 30 septembre 2013, les grandes entreprises peuvent se voir appliquer une pénalité allant jusqu'à 1 % de leur masse salariale ou 10 % de l'allègement de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires, l'assiette la plus élevée étant retenue. La date initialement prévue par la loi a néanmoins été assouplie afin de tenir compte du délai nécessaire à la négociation.

Chaque année, à la date anniversaire de la signature du texte, les grandes entreprises doivent envoyer un document d'évaluation à la Direccte dont elles relèvent, comprenant notamment l'actualisation du diagnostic et le suivi des indicateurs retenus pour les actions mises en place en faveur des jeunes et des salariés âgés ; à défaut elles peuvent se voir appliquer une pénalité de 1 500 euros par mois de retard.

Dans la continuité des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés

La négociation sur le contrat de génération s'inscrit dans la continuité des accords et plans d'action relatifs aux salariés âgés instaurés par la loi du 17 décembre 2008. Le diagnostic préalable doit d'ailleurs comporter un bilan de ces précédents textes si l'entreprise en avait établis.

De manière similaire à ce qui est prévu dans le cadre du contrat de génération, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés ou plus étaient invitées à négocier sous peine de pénalité financière. Le contenu des textes était également encadré par la loi. En particulier, les entreprises devaient indiquer un objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ou de recrutement de salariés de 50 ans ou plus. Des dispositions en faveur des salariés âgés dans trois domaines d'action parmi les six fixés par la loi devaient également y figurer, accompagnées pour chacune d'entre elles d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

Si l'incitation à négocier s'inscrit dans la continuité de ces accords, le contrat de génération porte plus largement sur la gestion des âges au sein de l'entreprise au-delà des seuls salariés âgés. Par ailleurs, en ce qui concerne les engagements relatifs aux salariés âgés, le contenu des textes relatifs au contrat de génération présente des différences notables par rapport aux dispositions antérieures :

- l'âge des salariés concernés par les objectifs chiffrés relatifs à l'embauche et au maintien dans l'emploi est choisi par l'entreprise,
- deux objectifs doivent être souscrits (*un de maintien dans l'emploi et un relatif à l'embauche*),
- les dispositions en faveur de l'emploi des salariés âgés relevant des domaines d'action retenus ne doivent pas nécessairement être accompagnées d'objectifs chiffrés et d'indicateurs.

Des modifications par rapport au dispositif initial

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a modifié la situation des entreprises de taille intermédiaire vis-à-vis du dispositif du contrat de génération ; ces nouvelles modalités sont applicables à compter du 10 février 2014. Désormais, les entreprises de taille intermédiaire ont accès à l'aide contrat de génération sans condition, comme les petites entreprises. En revanche, si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu, elles doivent déposer un accord ou un plan d'action sous peine de devoir acquitter la pénalité financière.

Le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014 prévoit le doublement de l'aide contrat de génération (*soit 2 000 euros par trimestre*) en cas d'embauche du salarié âgé et lorsque l'embauche du jeune intervient au plus tard six mois après l'embauche du salarié âgé.