



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 14ème législature

### politique de l'emploi

Question écrite n° 32404

#### Texte de la question

Mme Isabelle Le Callennec attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les contrats de génération. Le Gouvernement a fixé pour objectif 75 000 contrats de génération signés avant la fin de l'année. Elle lui demande quel bilan d'étape le Gouvernement peut faire sur ce dispositif.

#### Texte de la réponse

Le contrat de génération est l'une des mesures phares du Gouvernement, partagée par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012. Le dispositif est conçu pour faciliter l'insertion durable dans l'emploi des jeunes tout en participant à l'emploi des salariés âgés. Il engage les entreprises à organiser la transmission des compétences, dans un contexte de renouvellement important de la population active d'ici 2020. Il vise également à enrichir la qualité de la gestion des ressources humaines afin de développer une gestion des âges permettant une évolution des emplois, des compétences et des modes d'organisation que les employeurs, comme les salariés ont intérêt à anticiper. Le contrat de génération est issu de la loi du 1er mars 2013. Il repose sur des étapes préalables de négociations collectives, dans les branches et dans les entreprises ou groupes de plus de 50 salariés, ainsi que sur un dispositif d'aides incitatives pour les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés qui embauchent des jeunes en contrat à durée indéterminée et maintiennent en emploi ou recrutent des seniors. Les premières remontées chiffrées permettent d'établir un bilan intermédiaire sur le début de la mise en oeuvre du contrat de génération. Le contrat de génération a été conçu pour s'adapter aux différentes tailles des entreprises. En conséquence, son déploiement en est le reflet. Le contrat de génération se développe notamment dans les grandes entreprises. Les premiers retours sur le contenu des accords/plans d'action apportent plusieurs enseignements. Tout d'abord, les accords semblent plus ambitieux dans les entreprises de 300 salariés et plus en matière d'embauches des jeunes que les plans d'action. Les deux tiers des entreprises formulent un engagement sous la forme d'un nombre d'embauches précis de jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI). S'agissant des salariés âgés, les engagements exprimés favorisent le maintien en emploi des seniors dans l'effectif total de l'entreprise. Ensuite, le souhait des entreprises de pouvoir discuter au fond des problématiques du contrat de génération est réel et clairement affirmé. Le contenu des accords est donc très riche car ceux-ci opèrent une synthèse des enjeux propres à chaque entreprise. Ainsi dans un souci d'articulation et de cohérence avec d'autres sujets de négociations, des thématiques comme la pénibilité, l'égalité professionnelle et l'insertion des jeunes sont abordées. Certaines entreprises vont plus loin dans la démarche en inscrivant notamment la négociation « contrat de génération » dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Quant aux grandes entreprises de 300 salariés et plus, elles s'engagent sur des objectifs qui peuvent être importants. Les premiers accords conclus portent sur des milliers de recrutements. A la fin avril, dans les entreprises (hors effet de groupe) soumises à l'obligation de négocier, près de 4 millions de salariés étaient couverts par un accord contrat de génération. Par ailleurs, 20 accords de branche ont été signés dont 18 ont été étendus, représentant plus de 5, 2 millions de salariés. Plus de 22 000 aides ont été enregistrées auprès de Pole emploi, essentiellement dans

les entreprises de moins de 50 salariés. Pour déployer plus fortement le contrat de génération et soutenir l'emploi des jeunes de moins de 26 ans, dans les entreprises de 50 à 300 salariés concernées par l'aide, l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a modifié les conditions d'octroi de l'aide. Ainsi, ces entreprises peuvent demander le bénéfice de l'aide de 4000 euros sans autre condition que l'embauche d'un jeune en CDI et le maintien d'un senior en emploi. Par contre, ces entreprises devront, d'ici au 31 mars 2015, être couvertes par un accord ou un plan d'action d'entreprise ou de groupe ou par un accord de branche étendu. A défaut, la procédure de mise en demeure et de pénalité pourra être engagée à leur endroit. S'agissant par ailleurs de l'aide contrat de génération dans le cadre de la transmission d'entreprises de moins de 50 salariés, la borne d'âge du recrutement du jeune recruté donnant droit à l'aide a été relevée de 26 à 30 ans. La dynamique engagée dans les entreprises laisse augurer des perspectives positives pour l'emploi des jeunes et des seniors dans les trois prochaines années, tant du point de vue quantitatif que qualitatif.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Isabelle Le Callennec](#)

**Circonscription :** Ille-et-Vilaine (5<sup>e</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 32404

**Rubrique :** Emploi

**Ministère interrogé :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

**Ministère attributaire :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [16 juillet 2013](#), page 7410

**Réponse publiée au JO le :** [28 octobre 2014](#), page 9098