

## L'AIDE À L'EMBAUCHE EN CONTRAT DE GÉNÉRATION

### Une incitation à pérenniser l'emploi des jeunes

**La loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération instaure une aide à destination des petites et moyennes entreprises, pour l'embauche d'un jeune en CDI associée au maintien en emploi ou à l'embauche d'un salarié âgé. 19 824 demandes d'aide ont été déposées par 15 550 entreprises au titre d'embauches réalisées au cours de l'année 2013.**

**Parmi elles, 16 705 (84 %) sont à l'origine de la signature d'un contrat de génération.**

**En moyenne, les entreprises bénéficiaires ont reçu 820 euros par trimestre.**

**Le commerce, l'industrie et la construction sont les principaux secteurs utilisateurs du dispositif. Ce dernier bénéficie essentiellement aux jeunes hommes ouvriers, ayant tout au plus un baccalauréat et déjà présents dans l'entreprise avant leur embauche en CDI ainsi qu'aux hommes seniors titulaires d'un emploi qualifié. 23% des contrats de génération ont duré moins d'un an.**

Instauré par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 suite à l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, le contrat de génération a pour objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI [1], de recruter et maintenir dans l'emploi les salariés âgés [2] et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les âges. Dans ce cadre, une aide financière de l'État, de 1 000 euros au plus par trimestre, peut être accordée pendant trois ans aux entreprises de droit privé de petite taille (1) ou de taille intermédiaire (2) (3), pour l'embauche de salariés jeunes en CDI associée au maintien en emploi ou à l'embauche de salariés seniors.

Le dispositif du contrat de génération comprend également 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 [3]. 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 (encadré 1).

(1) Moins de 50 salariés en équivalent-temps plein (EQTP) et n'appartenant pas à un groupe de 50 salariés EQTP ou plus.

(2) Entre 50 et 300 salariés EQTP ou appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés EQTP.

(3) Les effectifs sont calculés 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 EQTP. Les groupes sont appréciés selon des principes d'indépendance et d'autonomie de décision, conformément à l'article L.2331-1 du code du travail. Ces principes sont approximativement ceux retenus pour définir les entreprises au sens du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 ; les seuils retenus pour le contrat de génération ne recouvrent cependant pas parfaitement les catégories statistiques définies par ce décret (micro-entreprises, petites et moyennes entreprises, entreprises de taille intermédiaire et grandes entreprises) et harmonisées au niveau européen.

## 16 705 embauches de jeunes en contrat de génération réalisées en 2013

19 824 demandes d'aide « contrat de génération » ont été déposées par 15 550 entreprises auprès de Pôle emploi au titre d'embauches réalisées au cours de l'année 2013 (4). Cependant, toutes les demandes ne sont pas valides et ne donnent pas lieu à la signature d'un contrat de génération. 16 705 demandes sont ainsi à l'origine de la signature d'un contrat de génération, ce qui représente 84 % des demandes déposées. À la réception, 21 % des demandes d'aide ne sont pas validées d'emblée, mais un quart d'entre elles le sont ultérieurement (encadré 3).

Les demandes initialement non validées correspondent à différentes situations : des demandes incomplètes, des demandes complètes mais rejetées et des demandes en doublon qui concernent des dossiers de demande d'aide déposés plusieurs fois par les entreprises pour un binôme de salariés donné.

Les demandes prescrites (lorsque la demande d'aide est envoyée plus de trois mois après le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune) et l'âge du salarié concerné (moins de 55 ou de 57 ans selon qu'il s'agit d'une embauche ou d'un maintien en emploi ou encore selon que le salarié âgé est reconnu travailleur handicapé ou non) sont à l'origine de près de la moitié des rejets (49 %) des demandes traitées par Pôle emploi (tableau 1). Les principaux motifs de rejets sont relativement stables au cours de l'année 2013 ; en revanche, la part des rejets dus à des entreprises qui ne sont pas à jour de leurs cotisations a nettement diminué tandis que celle due à des aides déjà en cours a progressé.

## Une progression régulière des demandes d'aide jusqu'au 3<sup>e</sup> trimestre 2013 interrompue lors du dernier trimestre

Le suivi des demandes par date d'embauche, fondé sur le choix économique de l'entreprise, permet d'appréhender le rythme de la montée en charge des aides (graphique 1). Le nombre d'embauches en contrat de génération a progressé au cours des trois premiers trimestres de l'année 2013 (qui représentent successivement 13 %, 21 % et 40 % des contrats de génération de 2013) et a ensuite diminué au 4<sup>e</sup> trimestre 2013 (26 % des contrats de génération de

Tableau 1 • Principaux motifs de rejet et de non-validation des demandes d'aide contrat de génération, par trimestre d'embauche du salarié jeune

	Total	2013			
		T1	T2	T3	T4
Demands rejetées .....	86	91	90	85	81
Demands en doublon .....	6	2	3	6	8
Demands incomplètes .....	8	7	7	9	11
<b>Total demandes non validées .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Salarié âgé trop jeune .....	28	34	29	27	27
Demande prescrite .....	21	22	22	20	19
Temps de travail du salarié jeune .....	12	11	14	9	10
Aide déjà en cours pour le jeune .....	10	1	3	14	17
Entreprise non à jour de ses cotisations .....	10	15	14	7	6
Salarié jeune trop âgé .....	6	6	9	6	5
Aide déjà en cours pour le senior .....	3	3	2	4	4
Autres motifs de rejet .....	10	8	7	13	12
<b>Total demandes rejetées .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Lecture : 27 % des demandes reçues au cours du 3<sup>e</sup> trimestre de l'année 2013 qui ont été rejetées l'ont été au motif d'un salarié âgé trop jeune pour être éligible à l'aide contrat de génération et 21 % l'ont été au motif d'une demande prescrite.

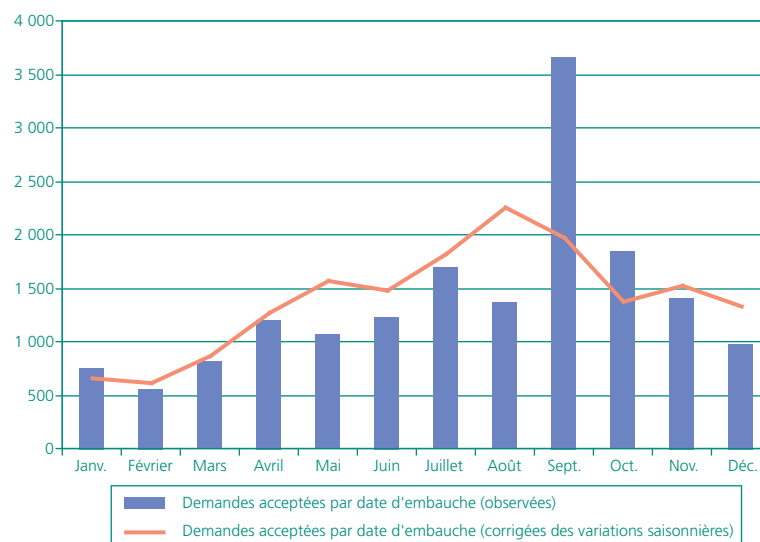
Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée en 2013 ; France entière.

2013). Le pic de septembre s'explique par les variations saisonnières.

## Au 2<sup>e</sup> semestre 2013, une compensation partielle de la diminution des embauches dans les petites entreprises par leur hausse dans celles de taille intermédiaire

Jusqu'à la loi du 5 mars 2014 (5), les entreprises de taille intermédiaire devaient, pour pouvoir effectuer une demande d'aide, être couvertes par un accord de branche, un accord ou un plan d'action d'entreprise sur le contrat de génération.

Graphique 1 • Demandes d'aide contrat de génération acceptées par date d'embauche en 2013



Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée en 2013 ; France entière.



Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin octobre 2014) ; calculs Dares.

(4) Les entreprises disposent d'un délai de 13 semaines (3 mois) après l'embauche du jeune pour déposer leur demande d'aide auprès des services de Pôle emploi qui dispose ensuite d'un délai de 5 semaines (1 mois) à partir de l'enregistrement informatique pour traiter ces demandes. Ainsi, il est nécessaire d'attendre au moins 18 semaines après la date d'embauche du jeune pour que l'ensemble des demandes correspondant à une date d'embauche donnée soient présentes dans la base AECG. Les délais réels sont parfois supérieurs à 18 semaines du fait des éventuelles notifications nécessaires au traitement du dossier par Pôle emploi.

(5) Depuis la loi du 5 mars 2014, les entreprises de taille intermédiaire ont accès à l'aide à l'embauche en 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 (encadré 1).

Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin octobre 2014) ; calculs Dares.



La mobilisation de ces entreprises n'a pas attendu les assouplissements intervenus avec cette loi et, dès le début de l'année 2013, environ 15 % des embauches en contrat de génération émanaient déjà d'entreprises de taille intermédiaire. Cette part est restée stable autour de 15 % jusqu'en juillet 2013 (graphique 2). À partir du mois d'août 2013, et surtout du mois de septembre, elle a augmenté très fortement, poussée par le dynamisme de la négociation et par la diminution des embauches des entreprises de petite taille. En décembre 2013, 32 % des embauches en contrat de génération ont été le fait d'entreprises de taille intermédiaire.

Parmi les entreprises de taille intermédiaire ayant bénéficié d'une aide contrat de génération en 2013, au moins 50 % étaient couvertes par un accord de branche ou d'entreprise ou un plan d'action, 24 % d'entre elles par un accord ou un plan d'action négocié au niveau de l'entreprise ou du groupe et 39 % par un accord de branche étendu (13 % sont couvertes à la fois au niveau de la branche et de l'entreprise) (6). 35 % des entreprises de petite taille ayant conclu un contrat de génération sont couvertes par un accord de branche (contre 20 % de l'ensemble des entreprises de petite taille).

## 64 millions d'euros versés pour plus de 16 500 contrats de génération

16 532 contrats de génération avec une embauche de jeune en 2013 ont donné lieu au versement effectif d'une aide (7). 87 % des entreprises bénéficiaires sont à l'origine d'un seul contrat de génération. Les 13 % d'entreprises restantes sont à l'origine de 2,4 contrats de génération en moyenne au cours de l'année 2013. À la fin octobre 2014, 64 millions d'euros ont été versés par l'État aux entreprises au titre de l'aide contrat de génération pour des embauches réalisées en 2013.

### Le commerce, l'industrie et la construction, principaux utilisateurs du contrat de génération

Trois secteurs représentent 60 % de l'ensemble des aides contrat de génération en 2013 : le commerce (21,2 %), l'industrie (20,1 %) et la construction (18,0 %). La répartition sectorielle des contrats de génération n'a pas lieu d'être

fondamentalement différente de la répartition des embauches de jeunes en CDI dans les entreprises de petite taille et de taille intermédiaire. Pourtant la comparaison avec l'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) montre des différences importantes, qui renvoient à un recours à l'aide différencié selon le secteur (tableau 2). Ainsi, les secteurs de l'industrie et de la construction utilisent bien davantage le contrat de génération que le secteur de l'hébergement et de la restauration. Ce dernier est à l'origine de 5,7 % des contrats de génération en 2013 alors qu'il est le premier secteur pour les embauches de jeunes en CDI dans les petites entreprises en 2013 (29 %).

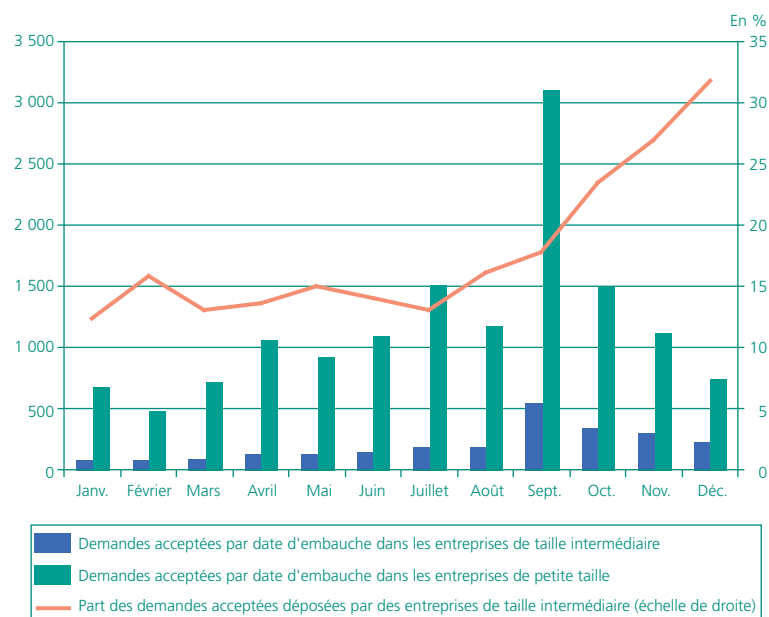
La répartition sectorielle des contrats de génération est relativement stable dans le temps depuis la mise en place du dispositif, même si la part du commerce et de l'industrie a tendance à augmenter au fil des mois tandis que celle de la construction diminue.

L'aide moyenne par trimestre et par contrat de génération est de 820 euros. Alors que l'aide est forfaitaire (1 000 euros par trimestre), le montant effectif moyen, par trimestre et par contrat de génération, varie selon les secteurs. Ainsi les entreprises de l'industrie ont perçu en moyenne 845 euros, tandis que celles de l'hébergement et de la restauration ou du secteur non marchand percevaient respectivement 748 euros et 793 euros. Ces montants plus faibles s'expliquent par un recours plus important au temps partiel des salariés âgés (qui induit une minoration de l'aide, encadré 1) ainsi que, pour le secteur de l'hébergement et de la restauration, par une fréquence plus importante des interruptions provisoires de l'aide.

(6) Il est particulièrement difficile de produire des données exhaustives sur le taux de couverture des entreprises par un accord de branche ou d'entreprise, ou un plan d'action, par tranche de taille d'entreprise. D'une part, les données sur la taille des entreprises en équivalent-temps plein ainsi que, le cas échéant, celles du groupe auquel elles appartiennent selon les modalités fixées par la loi, ne peuvent être qu'imparfaitement déterminées à partir des sources disponibles (différence de concepts et ancienneté des données). De plus, le système d'information sur les accords ou plans d'action de contrat de génération (SI-CG) n'est pas totalement exhaustif. En conséquence, il n'est pas possible d'identifier toutes les entreprises qui devaient être couvertes par un texte pour pouvoir bénéficier de l'aide, ni celles qui l'étaient effectivement.

(7) 173 contrats de génération ont été rompus avant qu'un paiement ait été effectué.

Graphique 2 • Demandes d'aide contrat de génération acceptées selon le mois d'embauche du jeune en CDI et la taille de l'entreprise en 2013



Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée en 2013 ; France entière.



Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin octobre 2014) ; calculs Dares.

Tableau 2 • Demandes d'aide contrat de génération acceptées par secteur d'activité en 2013

Secteur d'activité	Volume	Structure (en %)	Répartition des embauches de salariés de moins de 26 ans en CDI dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2013 (EMMO*) (en %)	Part des projets de transmissions d'entreprises	Montant effectif moyen versé par contrat de génération par trimestre en 2013 (en €)
Agriculture.....	390	2,3	1	21,3	826
Industrie.....	3 355	20,1	8	3,4	845
Construction.....	3 005	18,0	8	6,1	833
Commerce.....	3 547	21,2	24	5,2	810
Transport.....	763	4,6	2	3,4	808
Hébergement-restauration.....	953	5,7	29	6,1	748
Information et communication ; activités financières et immobilières	826	4,9	5	6,5	818
Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	1 624	9,7	6	7,8	840
Activités de services administratifs et de soutien.....	658	3,9	5	4,3	811
Secteur non marchand.....	1 583	9,5	12	4,7	793
<b>Total.....</b>	<b>16 704</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>5,6</b>	<b>820**</b>

\* L'enquête trimestrielle sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) est réalisée depuis 1988. Elle a pour but de compléter, sur le champ des établissements de 1 à 49 salariés, l'information obtenue à partir de la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO), à laquelle tous les établissements de 50 salariés ou plus sont assujettis selon le code du travail.

\*\* Cette aide moyenne de 820 euros est calculée sur l'ensemble des 16 532 contrats qui ont donné lieu au versement effectif de l'aide. Elle tient compte d'une observation dont le secteur d'activité n'est pas renseigné. C'est pour cette raison que le nombre de demandes acceptées par secteur d'activité est de 16 704 et non de 16 705.

Lecture : 390 demandes d'aide pour une embauche réalisée en 2013 ont été acceptées dans le secteur de l'agriculture ; elles représentent 2,3 % des demandes acceptées.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée en 2013 ; France entière.

## Les seniors des contrats de génération : plus souvent chefs d'entreprise dans l'agriculture et les petites entreprises

930 contrats de génération débutés en 2013 ont concerné un senior chef d'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les chefs d'entreprise de 57 ans ou plus peuvent en effet conclure un contrat de génération en embauchant un jeune de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé) en vue de la transmission de leur entreprise (8).

La part des projets de transmission des chefs d'entreprises à la signature d'un contrat de génération est plus importante dans le secteur de l'agriculture où 21,3 % des contrats de génération concernent un senior chef d'entreprise (contre 3,4 % seulement dans l'industrie), (tableau 2).

La présence des chefs d'entreprise est fortement décroissante avec la taille de l'entreprise : 11 % des contrats de génération concernent un senior chef d'entreprise dans les structures de moins de 10 salariés alors que c'est le cas de 2 % seulement dans les structures de 20 à 49 salariés.

## Le profil-type du binôme des contrats de génération de 2013 : un jeune homme ouvrier déjà présent dans l'entreprise associé à un homme senior titulaire d'un emploi qualifié

Les jeunes embauchés en 2013 dans le cadre du contrat de génération sont majoritairement des hommes (68 %). C'est également le cas pour les

seniors (67 % sont des hommes). Ainsi, 55 % des binômes sont masculins. 60 % des jeunes ont entre 22 et 25 ans, 53 % des seniors ont entre 57 et 58 ans. 45 % des jeunes occupent des postes d'ouvriers et 33 % des postes d'employés. C'est respectivement le cas pour 38 % et 26 % des seniors. Ces derniers occupent plus souvent des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures que les jeunes (tableau 4). Ils sont également plus nombreux à être à temps partiel (13 % contre 4 %).

Tableau 3 • Profil des salariés jeunes embauchés en contrat de génération en 2013 et des seniors

	En %	
	Jeunes	Seniors
<b>Sexe</b>		
Homme.....	68	67
Femme.....	32	33
<b>Âge</b>		
Moins de 18 ans // moins de 57 ans.....	1	4
18-21 ans // 57-58 ans.....	37	53
22-25 ans // 59-60 ans.....	60	26
Plus de 25 ans // 61 ans ou plus.....	1	18
<b>Durée de travail*</b>		
80 % à moins de 90 % // moins de 80 %.....	3	9
90 % à moins de 100 % // 80 % à moins de 100 %.....	1	4
100 %.....	96	87
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>		
Agriculteurs.....	0	1
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise.....	0	5
Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	5	16
Professions Intermédiaires.....	16	14
Employés.....	33	26
Ouvriers.....	45	38

\* L'aide contrat de génération n'est accordée que pour les embauches à temps complet ou pour des quotités de travail à temps partiel au moins égales à 80 % pour le jeune (encadré 1). La quotité de travail peut être inférieure à 80 % pour les seniors.

Lecture : 68 % des demandes d'aide acceptées dans le cadre d'un contrat de génération concernent un jeune homme.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée en 2013 ; France entière.



Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin octobre 2014) ; calculs Dares.

(8) En pratique, le chef d'entreprise n'a pas d'obligation de transmettre l'entreprise au salarié jeune en question. Il n'est pas non plus tenu de transmettre son entreprise au terme du contrat de génération. 5,6 % des contrats de génération ont concerné des chefs d'entreprises, mais il ne sera possible d'observer qu'à posteriori la part réelle de ces transmissions.



Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin octobre 2014) ; calculs Dares.

Près de la moitié des jeunes embauchés en 2013 étaient déjà dans l'entreprise avant leur embauche en CDI (23 % étaient en CDD ou en emploi saisonnier, 14 % en apprentissage ou en contrat de professionnalisation et 7 % en intérim). 21 % étaient dans une autre entreprise et 22 % étaient en recherche d'emploi (tableau 4). La quasi-totalité de ces embauches s'est faite en CDI « classique » puisque seuls 2 % des jeunes ont été recrutés en CDI contrat de professionnalisation. Du côté des salariés seniors, 96,4 % étaient présents dans l'entreprise au moins 6 mois avant l'embauche du jeune. Ainsi le doublement de l'aide mis en place à partir de septembre 2014 en cas d'embauche simultanée du jeune et du senior (9) n'aurait concerné au maximum que 3,6 % des aides en 2013.

Au moment de l'entrée dans l'entreprise, 28 % des jeunes étaient titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat et 33 % titulaires d'un BEP/CAP, d'un brevet des collèges ou étaient sans diplôme. 40 % avaient à l'inverse un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les titulaires d'un diplôme de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle universitaire sont proportionnellement les moins nombreux à avoir été dans l'entreprise avant leur embauche en CDI via un contrat de génération. En revanche, ils sont 7 % à avoir été embauchés dans l'entreprise à la suite d'un stage contre 1 à 3 % des jeunes titulaires d'un autre diplôme. De même, ils étaient 22 % à être étudiant avant leur embauche en 2013. Ce n'était le cas que de 4 % des diplômés d'un brevet des collèges ou des sans diplôme. Ces derniers sont en revanche proportionnellement plus nombreux à avoir été en recherche d'emploi (29 %) ou inactifs (3 %) avant leur embauche en contrat de génération.

Les jeunes embauchés en contrat de génération en 2013 perçoivent un salaire brut en équivalent-temps plein de 1 540 euros, soit 1,06 Smic. Ce salaire croît avec la taille de l'entreprise, avec l'âge du salarié et surtout avec son diplôme : ainsi, « toutes choses égales par ailleurs » (10), le salaire brut moyen en équivalent-temps plein des diplômés d'un 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle universitaire est plus élevé que celui des titulaires du baccalauréat général, technologique ou professionnel (+3 % et +11 %, respectivement). De même, les cadres sont mieux rémunérés que les ouvriers (+25 %). En tenant compte des caractéristiques observables des jeunes embauchés et des emplois qu'ils occupent, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes inexpliquées sur les salaires à l'embauche en contrat de génération sont moindres (3 points) que celles estimées sur l'ensemble des salariés du privé (9 points, [4]), ce qui peut traduire un creusement de ces inégalités avec l'ancienneté plutôt qu'un effet propre au contrat de génération. À autres caractéristiques identiques, le salaire moyen des jeunes en contrat de génération embauchés en 2013 est plus élevé dans les secteurs des activités juridiques, scientifiques et techniques, de la finance et des assurances, mais aussi dans les secteurs de la construction et de l'hébergement et restauration.

### 1,5 % des jeunes embauchés en 2013 en contrat de génération et 3,6 % des seniors sont des travailleurs handicapés

242 jeunes embauchés en contrat de génération en 2013 et 583 seniors sont des travailleurs handicapés. 67 % de ces travailleurs handicapés sont des hommes, tant parmi les jeunes que

(9) Prévus par le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014 portant majoration de l'aide accordée au titre du contrat de génération, le doublement de l'aide concerne les embauches de salariés âgés ayant eu lieu simultanément ou au plus tôt six mois avant le recrutement du jeune.

(10) C'est-à-dire en contrôlant du secteur d'activité, de la taille des entreprises, de l'âge, de la situation antérieure sur le marché du travail, du diplôme et de la profession exercée.

Tableau 4 • Profil des jeunes embauchés en contrat de génération en 2013 selon leur situation professionnelle précédente et leur niveau de diplôme

	Ensemble	Niveau VI (sans diplôme ou brevet des collèges)	Niveau V (CAP ou BEP)	Niveau IV (bac général, technologique ou professionnel)	Niveau III (diplômes de niveau bac+2)	Niveau II (diplômes de 1 <sup>er</sup> cycle universitaire)	Niveau I (diplômes de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> cycle universitaire)
	100	7	26	27	21	12	7
Dans l'entreprise du contrat de génération ..	48	49	51	50	46	45	37
En apprentissage ou contrat de professionnalisation.....	16	8	15	17	18	21	12
En CUI ou EAV.....	0	0	1	0	0	0	0
En intérim.....	6	9	8	6	5	3	1
En CDD ou emploi saisonnier.....	23	28	26	24	21	17	15
En CDI.....	1	2	1	1	1	1	1
En stage.....	1	1	0	1	1	3	7
Dans une autre entreprise .....	21	15	23	20	23	23	20
Scolaire, étudiant .....	8	4	3	8	10	11	22
Recherche d'emploi.....	22	29	23	21	20	20	20
Inactif .....	1	3	1	1	1	1	1
<b>Total .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Lecture : 51 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP étaient déjà dans l'entreprise au moment de leur embauche en contrat de génération.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée en 2013 ; France entière.



Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin octobre 2014) ; calculs Dares.

parmi les seniors. 20 % des jeunes ont plus de 25 ans et 21 % des seniors ont moins de 57 ans ; ils ont ainsi bénéficié du contrat de génération au titre des dérogations sur les bornes d'âge pour les travailleurs handicapés. Les jeunes travailleurs handicapés sont globalement moins qualifiés que les jeunes qui ne le sont pas : 41 % ont un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat, contre 33 %.

Parmi les travailleurs handicapés en contrat de génération, 60 % des jeunes et 66 % des seniors travaillent dans l'industrie, la construction et le commerce. 92 % de ces jeunes (88 % des seniors) ont été embauchés dans des entreprises de moins de 50 salariés, ce qui est très proche des parts observées pour les travailleurs non atteints d'un handicap. 49 % des jeunes porteurs d'un handicap étaient déjà dans l'entreprise avant leur embauche en contrat de génération. 14 % étaient dans une autre entreprise et 27 % étaient en recherche d'emploi. C'est respectivement le cas de 21 % et 22 % des jeunes non porteurs d'un handicap. Par ailleurs, 5 % des jeunes travailleurs handicapés et 16 % des seniors handicapés travaillent entre 80 % et 90 % d'un temps plein. Le travail à temps partiel est plus fréquent pour les personnes non atteintes par un handicap, en particulier pour les seniors. Enfin, 80 % des jeunes travailleurs handicapés et 75 % des seniors handicapés sont ouvriers ou employés. Si pour les premiers cette proportion avoisine celle des jeunes travailleurs non handicapés, pour les seconds, elle est de 12 points plus élevée que celle des seniors non atteints d'un handicap.

### 23 % des contrats de génération ont duré moins d'un an

Le taux de rupture à un an des contrats est de 23 %. 75 % des ruptures sont dues à un départ du salarié jeune, 12 % 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).

55 % des départs de jeunes sont dus à leur démission, 15 % à un licenciement, 17 % à une rupture conventionnelle, 10 % à un départ à la fin de la période d'essai (à l'initiative du jeune ou de leur employeur) et 1 % au décès du jeune. 58 % des départs de salariés seniors entraînant une rupture de contrat de génération sont quant à eux dus à un départ à la retraite, 13 % à un licenciement, 15 % à une rupture conventionnelle, 9 % à une démission, 2 % à la fin de la période d'essai ou 2 % à leur décès. Le contrat de génération des jeunes travailleurs handicapés est plus souvent rompu suite à leur démission (66 % contre 55 %).

La rupture du contrat de génération des travailleurs handicapés seniors fait moins souvent suite au départ en retraite (34 % contre 58 %).

Le taux de rupture des contrats de génération est plus faible dans les entreprises de taille intermédiaire (-3 points), dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des activités juridiques, scientifiques et techniques (-4 points). Il est plus important dans le secteur de la communication, de la finance et de l'immobilier (+8 points) et surtout dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (+20 points). Dans ce dernier secteur, la probabilité qu'un CDI soit rompu avant son premier anniversaire est particulièrement élevée (59 % tous âges confondus) [5].

Les motifs de ruptures sont assez proches selon les secteurs et les tailles d'entreprise. Cependant, les ruptures dues au départ du jeune sont plus fréquentes dans les secteurs du transport (+4 points), de l'hébergement et de la restauration (+6 points) alors qu'elles sont plus rares dans les entreprises de taille intermédiaire (-4 points). Les départs de seniors entraînant une rupture de l'aide sont plus courants dans la construction (+4 points).

### Les jeunes les moins qualifiés : plus souvent licenciés pour faute ou pour inaptitude physique

Les jeunes dont le contrat de génération a été rompu ont des caractéristiques spécifiques. Seuls 34 % étaient déjà présents dans l'entreprise avant leur embauche en CDI, contre un peu plus de la moitié des jeunes restant en contrat. 31 % d'entre eux étaient en recherche d'emploi et 26 % venaient d'une autre entreprise. En contrat de génération, ils occupent plus souvent des postes d'employés (40 % contre 31 % pour les jeunes n'ayant pas eu de rupture de contrat).

Les jeunes dont le contrat de génération a été rompu en raison d'un licenciement pour faute grave/lourde ou pour inaptitude physique, avaient un niveau de diplôme relativement plus faible que les autres jeunes ayant connu une rupture de contrat : 55 % avaient un diplôme inférieur au baccalauréat contre 31 % des jeunes dont le contrat a été rompu à la fin de la période d'essai par exemple. Quant aux jeunes dont le contrat a été rompu à la fin de leur période d'essai, ils étaient logiquement bien moins souvent déjà présents dans l'entreprise : 44 % d'entre eux étaient initialement demandeurs d'emploi, 34 % provenaient d'une autre entreprise et 10 % sortaient de formation initiale. 9 % étaient embauchés en tant que cadres et professions intellectuelles supérieures ; cette part est bien plus élevée que celle des jeunes dont le contrat de génération a été rompu pour une autre raison.

## 58 % des seniors rompent leur contrat de génération au titre de la retraite

Les seniors dont le contrat de génération a été rompu ont des caractéristiques très proches de celles des seniors le conservant. Toutefois, les premiers sont globalement plus âgés que les seconds : 51 % contre 42 % ont 59 ans ou plus. Ils sont également plus nombreux à occuper des postes d'employés (31 % contre 24 %).

Les seniors qui rompent leur contrat de génération suite à un départ en retraite sont, logiquement, plus âgés que ceux dont le contrat a été rompu pour une autre raison : 77 % d'entre eux ont plus de 59 ans alors que c'est le cas pour 59 % des seniors ayant rompu leur contrat suite à une démission.

Parmi les seniors qui rompent leur contrat *via* une rupture conventionnelle, 88 % étaient à temps

plein et 26 % occupaient des postes de cadres ou assimilés contre respectivement 67 % et 11 % des seniors ayant démissionné.

## Au moins 16 300 contrats de génération conclus en 2014

Le volume de demandes en contrat de génération enregistré en 2014 est très proche de celui observé en 2013 (11). À la fin du mois de décembre 2014, 19 300 demandes de contrat de génération portant sur des embauches réalisées en 2014 ont été transmises à Pôle emploi. 84 % d'entre elles, soit 16 300 demandes environ ont abouti à la signature d'un contrat de génération. Au total, plus de 33 000 contrats de génération ont été conclus avant la fin de l'année 2014.

(11) Certaines demandes relatives à des embauches de 2014 pouvant être adressées au 1<sup>er</sup> trimestre 2015, puis traitées et validées ultérieurement, le nombre d'embauches de jeunes en contrat de génération en 2014 est vraisemblablement légèrement supérieur.

**Aline BRANCHE-SEIGEOT, Bruno GAROCHE (Dares).**

### Pour en savoir plus

- [1] Minni C., Pommier P. (2013), « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2012 », *Dares Analyses* n° 073, novembre.
- [2] Minni C. (2013), « Emploi et chômage des 55-64 ans en 2012 », *Dares Analyses* n° 083, décembre.
- [3] Garoche B., Goin A. (2014), « Les accords et plans d'action relatifs au contrat de génération », *Dares Analyses* n° 091, décembre.
- [4] Muller L. (2012), « Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2009 », *Dares Analyses* n° 016, mars.
- [5] Paraire X. (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyses* n° 005, janvier

## CADRE LÉGAL RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le cadre légal du contrat de génération est fixé par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> 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).

### L'aide contrat de génération

Il s'agit d'une aide de l'État, 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. Ainsi, si au titre du 2<sup>e</sup> trimestre, l'employeur déclare que le temps de travail du salarié jeune est passé à 80 % au 1<sup>er</sup> juin, l'aide au titre du salarié jeune est égale à :  $500 \times 100 \% \times [61/91]$  (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mai) +  $500 \times 80 \% \times [30/91]$  (du 1<sup>er</sup> juin au 30 juin). L'aide au titre du salarié âgé pour lequel il n'y a pas eu de modification est égale à 500 euros. L'aide globale au titre du trimestre versée est donc de 967,03 euros au lieu de 1 000 euros. 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 (1) à temps complet (ou au minimum à 80 %) et conjointement maintenir en CDI un salarié de 57 ans ou plus 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

Les entreprises de taille intermédiaire (entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés) et les grandes entreprises (plus de 300 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés) sont incitées à négocier un accord collectif avec des représentants des salariés ou à défaut à établir un plan d'action (décision unilatérale de l'employeur) [3]. Les incitations sont différentes pour ces deux catégories d'entreprises. Ainsi, le dépôt d'un d'accord ou d'un plan d'action conforme exonère les grandes entreprises d'une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale. Il ouvre droit, pour les entreprises de taille intermédiaire, à l'aide contrat de génération en cas d'embauche d'un jeune en CDI associée au maintien en emploi ou à l'embauche d'un salarié âgé.

Les accords et plans d'action peuvent être établis au niveau d'une entreprise, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES) (2). Leur contenu est strictement encadré par la loi et doit être établi sur la base d'un diagnostic préalable sur la situation des jeunes et des salariés âgés. En particulier, ils doivent comprendre des engagements chiffrés en matière d'embauche de jeunes, d'embauche et de maintien dans l'emploi de salariés âgés ainsi que des dispositions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

En parallèle des négociations réalisées au niveau des unités économiques (entreprises, groupe ou UES), les branches sont incitées à négocier des accords relatifs au contrat de génération. Une fois étendus par arrêté ministériel, ces accords couvrent l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Ils permettent aux entreprises de taille intermédiaire de pouvoir bénéficier de l'aide contrat de génération. En revanche, ils n'exonèrent pas de pénalité les grandes entreprises qui doivent établir elles-mêmes leur texte.

### 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.

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 ou plus, ou appartenant à un groupe de 300 salariés ou 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
Entreprises de petite taille	Moins de 50 salariés n'appartenant pas à un groupe de 50 salariés ou plus	Accès à l'aide financière sans condition	Pas d'incitation à déposer un accord ou un plan d'action	1 551	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 EQTP.

\*\* La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale 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, employant 8,2 millions de salariés (effectifs physiques) n'ont pas accès à l'aide contrat de génération et doivent déposer un accord ou plan d'action sous peine de pénalité financière.

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

(1) Pour les travailleurs handicapés, les tranches d'âges sont respectivement de 30 ans et 55 ans.

(2) Les UES rassemblent des entreprises ayant en commun une concentration des pouvoirs de direction, une complémentarité des activités et un même statut social.



## CHAMP DE LA PUBLICATION ET DONNÉES

### Données et redressements

La plupart des statistiques présentées dans cette publication sont tirées des bases de données « AECG » et « ACTU » transmises à la Dares par Pôle emploi. La base AECG comprend l'ensemble des données contenues dans les formulaires de demande initiale d'aide contrat de génération ; la base ACTU comprend l'ensemble des données recueillies dans les données trimestrielles d'actualisation et les données de paiement qu'elles induisent. Les données des bases AECG et ACTU utilisées dans cette publication sont datées du 5 décembre 2014.

Les données de couverture des entreprises par un accord ou un plan d'action contrat de génération proviennent de la base « SI-CG » elle-même issue du système d'information relatif au contrat de génération mis en place par la DGEFP pour accompagner les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directe) dans le processus de validation des textes et pour en assurer le suivi statistique. Les données de la base SI-CG utilisées dans cette publication sont datées du 20 novembre 2014.

Cependant, tous les textes ne sont pas nécessairement enregistrés immédiatement dans la base SI-CG. En particulier, l'afflux de dossiers à traiter à l'automne 2013 ainsi que le mode de fonctionnement de chaque service de dépôt (moyens humains, politique locale de gestion des dossiers, priorité donnée à certains sujets) peuvent avoir des répercussions sur les délais d'enregistrement. En outre, la saisie peut être partielle car elle est d'abord effectuée dans la perspective d'un acte administratif.

Les données d'appartenance à un groupe disponibles dans les bases de données AECG, ACTU et SI-CG sont des données déclaratives. De plus, les entreprises ont des difficultés à appréhender la taille de leur effectif ou celle de l'effectif de leur groupe en équivalent-temps plein. Les données utilisées sont donc redressées avec les dernières données disponibles qui proviennent de la base de l'enquête sur les liaisons financières entre les sociétés (Lifi) de l'Insee de l'année 2010. De même, il existe des écarts très importants sur les effectifs en EQTP entre les dernières sources statistiques disponibles et les données déclaratives provenant des bases AECG, ACTU et SI-CG. Dans un souci de cohérence entre la date des données d'effectif et d'appartenance à un groupe, les données de l'année 2010 sont également utilisées pour redresser les effectifs EQTP : il s'agit des données issues de la base de l'Insee connaissance locale de l'appareil productif (Clap) de l'année 2010.

### Champ de la publication

Cette publication porte sur l'ensemble des contrats de génération associés à une embauche réalisée au cours de l'année 2013. Les entreprises disposent d'un délai de trois mois après l'embauche du jeune pour déposer leur demande d'aide auprès de Pôle emploi Services, qui dispose ensuite d'un délai d'un mois pour traiter ces demandes. À ces délais peuvent s'en ajouter d'autres liés à d'éventuelles incomplétudes des demandes ou des notifications de Pôle emploi Services. Ainsi, certaines demandes d'aide contrat de génération portant sur des embauches de jeunes réalisées en 2013 ont été reçues par Pôle emploi Services au cours de l'année 2014 ; celles-ci sont bien prises en compte dans cette publication.

## PROCESSUS DE TRAITEMENT DES DEMANDES D'AIDE

Parmi les 19 824 demandes d'aide déposées à Pôle emploi avant la fin octobre 2014 pour des embauches réalisées en 2013, 21 % n'ont pas été validées d'emblée. Ces demandes initialement non validées correspondent à différentes situations : des demandes incomplètes qui pourront être complétées ultérieurement puis validées ou rejetées après instruction ; des demandes complètes mais rejetées pour un motif « rattrapable » ou définitif (1) ; et enfin des demandes en doublon qui concernent des dossiers de demande d'aide déposés plusieurs fois par les entreprises pour un binôme de salariés donné (cela peut résulter d'une erreur de l'entreprise ou de demandes initialement incomplètes ou rejetées dont l'instruction, après actualisation par l'entreprise et réexamen du dossier, a entraîné la création d'un nouveau dossier de demande d'aide) (2).

### 16 % des demandes d'aide restent non validées

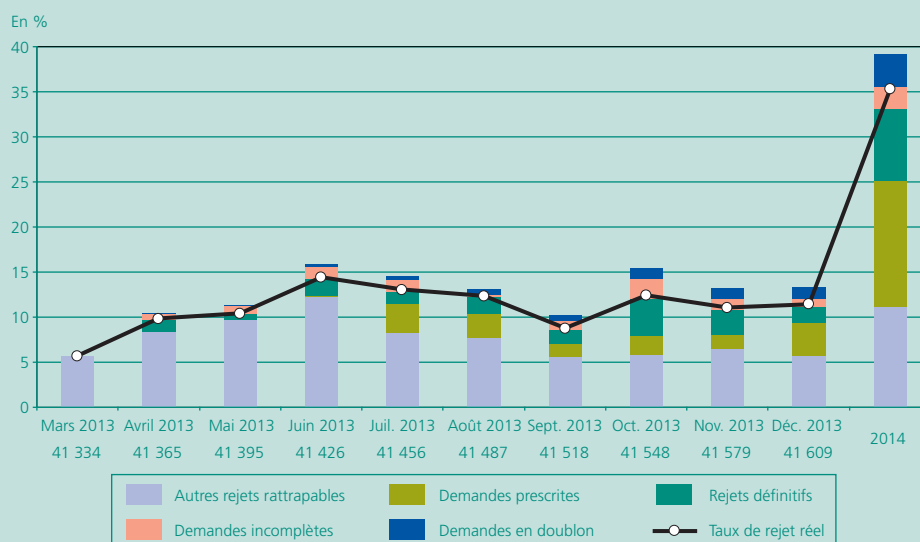
La majeure partie des demandes initialement non validées le reste. Ainsi, à la fin octobre 2014, 16 % des demandes d'aide déposées sont non validées. Les demandes envoyées en 2014 pour des embauches en 2013 sont en moyenne envoyées par les entreprises avec un délai plus long à compter de la date d'embauche du jeune ; elles sont donc davantage sujettes à prescription et ont tendance à être moins bien formulées (les acteurs concernés et bien renseignés ayant déjà rempli leurs demandes en 2013).

(1) Les motifs de rejet peuvent être classés en deux grandes catégories : les motifs rattrapables (temps de travail du jeune insuffisant, problème d'âge sur le senior, aide déjà en cours pour le senior, cumul d'aide, demande prescrite ou entreprise non à jour de ses cotisations) et les motifs définitifs (entreprise non éligible du fait de sa catégorie juridique, de la taille de son effectif ou de son inactivité, aide déjà en cours pour le jeune, embauche antérieure au dispositif, problème sur l'âge du jeune).

(2) Ce n'est pas systématique ; le réexamen peut aussi se faire sur la demande d'aide initiale, et le changement d'état (de demande incomplète ou rejetée à demande validée) se fait alors sans mouvement supplémentaire sur les demandes reçues.

La proportion mensuelle des demandes non validées reçues est relativement stable au cours de l'année 2013 : elle s'élève en moyenne à 13 % des demandes reçues chaque mois entre avril 2013 et décembre 2013 (graphique A). Il s'agit majoritairement de demandes rejetées pour un motif rattrapable mais qui ne sont *in fine* pas rattrapées (9 % des demandes reçues chaque mois en 2013), tandis que les autres situations (demandes restant incomplètes, rejetées pour un motif non rattrapable ou en doublon) représentent entre 1 % et 2 % des demandes reçues chaque mois en 2013. 39 % des demandes pour 2013 reçues en 2014 ont été rejetées mais cela ne traduit pas une dégradation de la conformité des demandes d'aide. En effet, si on prend en compte l'ensemble des demandes reçues en 2014 (et non uniquement les demandes qui concernent une embauche réalisée en 2013), le taux de rejet mensuel est également autour de 13 % en 2014.

Graphique A • Répartition des demandes non validées



\* Le taux de rejet réel correspond aux demandes rejetées/(demandes validées et rejetées). Ne sont pas pris en compte les dossiers incomplets dont on ne sait pas s'ils seront *in fine* rejetés ou validés, et les dossiers en doublon ne sont comptés qu'une fois. Au cours de l'année 2013, la part des demandes non validées est relativement proche du taux de rejet du fait de la relative faiblesse des phénomènes de demandes incomplètes et de demandes en doublons. Mais, avec l'augmentation du nombre de doublons (qui ne peuvent par définition pas être rattrapés), la part de demandes non validées se détache peu à peu du taux de rejet réel.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée en 2013 ; France entière.

Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin octobre 2014) ; calculs Dares.

### Le rattrapage de demandes initialement non validées concerne 5 % des demandes reçues

Certaines demandes initialement non validées (rejet « rattrapable » ou dossier incomplet principalement) peuvent finalement aboutir, dès lors que l'entreprise corrige ou complète les éléments des demandes qui empêchent leur validation. En pratique, Pôle emploi Services envoie un courrier aux entreprises concernées afin de leur signaler les raisons de la non-validation de leur demande, les moyens pour la rendre valide et les délais pour le faire. Ainsi, 24 % des demandes initialement non validées, soit 5 % des demandes reçues, étaient finalement acceptées à la fin du mois d'octobre 2014 (tableau 1).

Tableau A • Évolution des demandes d'aides contrat de génération au titre d'une embauche réalisée en 2013

En %

État des demandes	État initial des demandes	Part des demandes initialement rejetées qui sont finalement validées*	Part des demandes initialement rejetées qui sont finalement validées*
Demandes validées .....	79	84	ND
Demandes incomplètes .....	5	1	54
Demandes en doublon .....	0	1	0
Rejets définitifs .....	3	3	0
Rejets rattrapables .....	13	11	19
<b>Ensemble des non validées .....</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>24</b>

\*L'état des demandes qui restent non valides peut avoir évolué. C'est le cas, par exemple, si une demande est complétée mais que les nouvelles informations dévoilent une inéligibilité de l'entreprise au dispositif.

Lecture : au moment de leur première instruction, 5 % des demandes reçues au titre d'une embauche réalisée en 2013 sont incomplètes ; à la fin du mois d'octobre 2014, c'est encore le cas pour seulement 1 % ; 54 % des demandes initialement incomplètes ont été complétées puis validées avant la fin du mois d'octobre 2014.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée en 2013 ; France entière.

Source : Pôle emploi Services (base de données AECG) ; calculs Dares.

### Les rattrapages interviennent relativement tôt et sont concentrés sur quelques motifs de rejets

Les rattrapages concernent, douze mois après la décision initiale, 8 % des demandes initialement acceptées. Du fait des notifications, le nombre de demandes validées pour un mois donné peut évoluer longtemps après le mois initial bien que cela dépasse le délai de prescription théorique (quatre mois à compter de la date d'embauche). Cependant, une grande partie des rattrapages intervient relativement tôt : environ la moitié des rattrapages après un an ont eu lieu au cours du premier mois.

Dans le détail, 54 % des demandes incomplètes et 19 % des demandes rejetées du fait d'un motif rattrapable sont validées douze mois après la décision initiale de non validation. Mais si le phénomène est important pour les demandes prescrites, les entreprises non à jour de leurs cotisations, les aides déjà en cours pour le senior ou les erreurs de saisie, il est anecdotique pour les autres motifs de rejet : seulement 4 % d'entre elles sont validées un an après la décision initiale.

Bien que concentré sur certains motifs de rejet, le phénomène de rattrapage reste conséquent : un an après la décision initiale, près d'un quart des demandes initialement non validées ont été acceptées. Cela montre l'ampleur des difficultés rencontrées par les entreprises sur la compréhension des conditions d'éligibilité au contrat de génération au cours de l'année 2013.

Tableau B • Part des demandes validées après la première décision de non validité

En %

Type de non validité	Un mois après la décision initiale	Trois mois après la décision initiale	Douze mois après la décision initiale
<b>Demandes incomplètes</b> .....	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>54</b>
<b>Motifs de rejet rattrapables</b> .....	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>19</b>
Dont : demandes prescrites .....	15	32	41
entreprise non à jour de ses cotisations .....	18	29	37
aide déjà en cours pour le senior .....	12	21	26
erreur de saisie .....	12	17	21
autres motifs de rejet rattrapables .....	2	3	4
<b>Ensemble des demandes non validées</b> .....	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>24</b>



Lecture : un an après la décision initiale 24 % des demandes initialement non validées ont été validées ; c'est le cas de 19 % des rejets rattrapables et de 54 % des demandes incomplètes.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée en 2013 ; France entière.

Source : Pôle emploi Services (base de données AECG) ; calculs Dares.