

DARES

résultats

Les embauches en contrat de génération de 2013 à 2015

Une diminution des entrées depuis fin 2014

59 000 demandes d'aides en « contrat de génération » ont été déposées par 35 000 entreprises au titre de l'embauche de jeunes réalisées entre 2013 et 2015. 49 000 ont été validées (83 %) et ont donné lieu à la signature effective d'un contrat de génération.

La répartition sectorielle des entreprises bénéficiaires et le profil des salariés en contrat de génération sont restés stables entre 2013 et 2015. Le commerce, l'industrie et la construction sont les principaux secteurs utilisateurs du dispositif. Le profil type du binôme en contrat de génération associe un jeune homme ouvrier, déjà présent dans l'entreprise avant son embauche en CDI, et un homme senior titulaire d'un emploi plus qualifié.

21 % des contrats de génération de 2013 et de 2014 ont été rompus au cours de leur première année, et 20 % des contrats de 2013 ont été rompus au cours de leur deuxième année, le plus souvent du fait du départ du jeune. Ces taux de rupture sont inférieurs à ceux constatés pour les contrats à durée indéterminée ordinaires pour les jeunes de 15 à 24 ans.

Près de 49 000 embauches de jeunes en contrat de génération entre 2013 et 2015

Instauré par la loi du 1^{er} mars 2013, le contrat de génération offre une aide aux petites et moyennes entreprises pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI associé au maintien en emploi ou à l'embauche de salariés âgés de 57 ans ou plus (voir encadré 1). 58 952 demandes d'aide « contrat de génération » ont été déposées auprès de Pôle emploi au titre d'embauches réalisées entre 2013 et 2015 (tableau 1), par 34 474 entreprises.

Parmi les demandes enregistrées, 48 826 ont été validées, c'est-à-dire qu'elles ont été effectivement à l'origine de la signature d'un contrat de génération - soit un taux de validation de 83 %.

Après avoir augmenté entre le 1^{er} et le 2^e trimestre 2013, au moment de l'appropriation du dispositif par les entreprises, ce taux de validation est resté à peu près stable sur la période. Les principaux motifs de rejet d'une demande sont l'embauche d'un salarié âgé de moins de 16 ans (un quart des demandes rejetées) et les demandes prescrites, c'est-à-dire envoyées plus de trois mois après le premier jour du contrat de travail du jeune (un cinquième des demandes rejetées). Ces motifs ont peu diminué, dénotant une certaine difficulté à s'approprier les conditions d'éligibilité et les délais pour effectuer les demandes d'aide.

Au total, l'État a dépensé 227 millions d'euros pour les embauches en contrat de génération entre 2013 et 2015 (tableau 2), ce qui a bénéficié à 32 044 entreprises.

Un ralentissement des embauches en 2015

Le nombre de demandes validées a atteint un maximum au troisième trimestre 2013 puis un second pic au troisième trimestre 2014. Cette fluctuation reflète pour partie la saisonnalité des embauches de jeunes en CDI, à la fin de l'année scolaire.

D'une année sur l'autre, le rythme des embauches a sensiblement ralenti. Les embauches enregistrées aux troisième et quatrième trimestres 2015 sont de 20 % inférieures à celles des troisième et quatrième trimestres 2014.

Un tiers des demandes effectuées par les entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises de plus de 50 salariés ont été à l'origine d'un tiers des embauches en contrat de génération entre 2013 et 2015. Leur part a crû entre 2013 et 2014, avant de se stabiliser au deuxième trimestre 2014 (graphique 1). Cette augmentation progressive s'explique par les contraintes spécifiques imposées aux entreprises de plus de 50 salariés jusqu'en février 2014, qui entraînaient des délais avant de pouvoir bénéficier du dispositif. Les

Tableau 1
Nombre de demandes et taux de validation

État des demandes	Trimestre d'embauche												TOTAL
	2013				2014				2015				
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Enregistrées	2 779	4 217	7 887	5 044	4 741	3 951	7 260	5 172	4 622	3 405	5 781	4 093	58 952
Non validées	645	712	1 171	790	866	651	1 180	903	913	582	977	736	10 126
Validées.....	2 134	3 505	6 716	4 254	3 875	3 300	6 080	4 269	3 709	2 823	4 804	3 357	48 826
Taux de demandes validées (en %)...	77	83	85	84	82	84	83	83	80	83	83	82	83

Lecture : parmi les 4 622 demandes enregistrées au titre d'une embauche au 1^{er} trimestre 2015, 913 n'ont pas été validées, soit un taux de validation de 80 %.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée entre janvier 2013 et décembre 2015 ; France entière.

Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin juin 2016), calculs Dares.

entreprises devaient conclure un accord d'entreprise ou un plan d'action validé par l'administration, ou être couvertes par un accord de branche et avoir déposé un diagnostic pour être éligibles à l'aide [1].

60 % des contrats de génération dans le commerce, l'industrie et la construction

Trois secteurs ont concentré près de 60 % des contrats de génération entre 2013 et 2015 : le commerce (22 %), l'industrie (22 %) et la construction (14 %). La part de l'industrie a légèrement augmenté sur la période, tandis que celle de la construction a diminué (tableau 3). Le secteur de l'hébergement et de la restauration, qui était le premier secteur pour les embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2013, n'a en revanche représenté que 6 % des embauches en contrat de génération.

La part des projets de transmission des chefs d'entreprise, qui permettent à un senior chef d'entreprise de plus de 57 ans d'une entreprise de moins de 50 salariés de conclure un contrat de génération en vue de la transmission de son entreprise, est également restée stable sur la période. Elle a concerné 6 % des contrats de génération. L'agriculture se distingue néanmoins puisque 31 % des contrats de génération conclus ont concerné un senior chef d'entreprise.

Le profil type des binômes en contrat de génération a peu évolué entre 2013 et 2015 (tableau 4). Deux tiers des salariés jeunes et des seniors en contrat de génération sur la période sont des hommes. Deux tiers des seniors et trois quarts des jeunes occupent des postes d'ouvrier ou d'employé. 62 % des jeunes sont âgés de 22 à 25 ans, 54 % des seniors ont entre 57 et 58 ans.

Tableau 2
Montants des aides versées entre 2013 et 2015

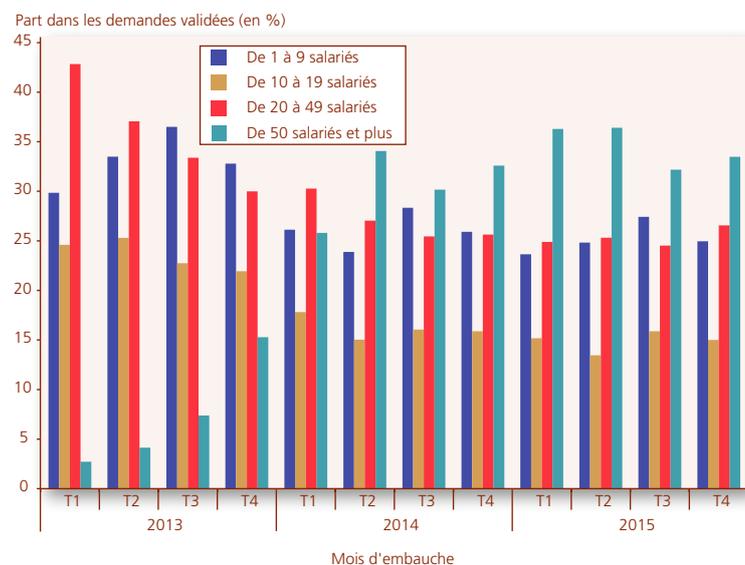
	Embauches réalisées en 2013	Embauches réalisées en 2014	Embauches réalisées en 2015	Total
Au titre des périodes d'emploi en 2013....	26	-	-	26
Au titre des périodes d'emploi en 2014....	50	31	-	81
Au titre des périodes d'emploi en 2015....	37	53	29	119

Lecture : l'État a versé 113 M€ entre 2013 et 2015 pour des embauches en contrat de génération réalisées en 2013, dont 26 M€ pour la seule année 2013.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée entre janvier 2013 et décembre 2015 ; France entière.

Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin juin 2016), calculs Dares.

Graphique 1
Répartition des demandes validées selon la taille d'entreprise



Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée entre janvier 2013 et décembre 2015 ; France entière.

Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin juin 2016), calculs Dares.

Tableau 3
Répartition des demandes de contrat de génération validées par secteur d'activité

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 entre 2013 et 2014 (EMMO**)	Part des projets de transmissions d'entreprises (en %)	
	Embauches réalisées en 2013*	Total des embauches réalisées entre 2013 et 2015	Embauches réalisées en 2013*	Total des embauches réalisées entre 2013 et 2015		Embauches réalisées en 2013*	Total des embauches réalisées entre 2013 et 2015
Agriculture.....	390	1 194	2	2	1	21	31
Industrie.....	3 355	10 590	20	22	7	3	4
Construction.....	3 005	7 072	18	14	6	6	7
Commerce.....	3 547	10 883	21	22	25	5	6
Transport.....	763	2 495	5	5	2	3	3
Hébergement-Restauration.....	953	2 583	6	5	31	6	7
Information et communication ; activités financières et immobilières.....	826	2 287	5	5	5	7	7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	1 624	4 400	10	9	6	8	7
Activités de services administratifs et de soutien.....	658	2 125	4	4	5	4	4
Secteur non marchand.....	1 583	5 198	10	11	12	5	5
Total.....	16 704	48 826	100	100	100	6	6

* Données issues de la publication de la Dares sur l'aide à l'embauche en contrat de génération [2].

** L'enquête trimestrielle sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO) était réalisée jusqu'au premier trimestre 2015 sur le champ des établissements de 1 à 49 salariés. L'enquête trimestrielle sur les mouvements de main-d'œuvre est supprimée à compter de 2016 au profit de l'entrée en application de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Lecture : 953 demandes d'aide pour une embauche réalisée entre 2013 et 2015 ont été validées dans le secteur de l'hébergement-restauration ; elles représentent 5 % des demandes validées.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée entre janvier 2013 et décembre 2015 ; France entière.

Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin juin 2016), calculs Dares.

Tableau 4
Profil des salariés jeunes embauchés en contrat de génération et des seniors

En %

	Jeunes		Seniors	
	Embauches réalisées en 2013*	Total des embauches réalisées entre 2013 et 2015	Entrées en contrat de génération en 2013*	Total des entrées en contrat de génération entre 2013 et 2015
Sexe				
Homme.....	68	66	67	65
Femme.....	32	34	33	35
Âge				
Moins de 18 ans / moins de 57 ans.....	1	1	4	4
18-21 ans / 57 - 58 ans.....	37	36	53	54
22-25 ans / 59 - 60 ans.....	60	62	26	25
Plus de 25 ans / 61 ans et plus.....	1	1	18	16
Durée de travail				
Moins de 80 %.....	3	4	9	9
80 % à moins de 100 %.....	1	1	4	4
Temps plein.....	96	95	87	87
Catégorie socio-professionnelle				
Agriculteurs.....	0	0	1	1
Artisans, commerçants et chef d'entreprise.....	0	0	5	5
Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	5	5	16	16
Professions Intermédiaires.....	16	17	14	15
Employés.....	33	34	26	28
Ouvriers.....	45	43	38	36

* Données issues de la publication de la Dares sur l'aide à l'embauche en contrat de génération [2].

Lecture : 66 % des demandes d'aides validées pour les embauches réalisées entre 2013 et 2015 concernaient un jeune homme.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée entre janvier 2013 et décembre 2015 ; France entière.

Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin juin 2016), calculs Dares.

Tableau 5

Profil des jeunes embauchés en contrat de génération entre 2013 et 2015 selon leur situation professionnelle précédente et leur niveau de diplôme

En %

	Ensemble	Niveau VI (sans diplôme ou brevet des collèges)	Niveau V (CAP ou BEP)	Niveau IV (bac général, technologique ou pro)	Niveau III (bac +2)	Niveau II (1 ^{er} cycle universitaire)	Niveau I (2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire)
Jeunes de 16-25 ans en emploi en 2014	100	14	20	35	14	17	
Jeunes de 16-25 ans en emploi en 2014 et récemment sortis d'études*	100	4	15	33	20	27	
Jeunes embauchés en contrat de génération entre 2013 et 2015	100	6	25	27	21	13	8
Dans l'entreprise du contrat de génération	47	50	50	49	46	42	35
En apprentissage ou contrat de génération.....	14	7	13	15	16	17	11
En CUI ou EAV	0	1	0	1	0	0	0
En intérim	7	11	10	8	6	3	1
En CDD ou emploi saisonnier	24	29	26	25	22	19	16
En CDI.....	1	2	1	1	1	1	1
En stage	1	1	0	1	1	3	7
Dans une autre entreprise	22	16	23	20	24	25	23
Scolaire, étudiant	8	3	3	8	9	12	20
Recherche d'emploi.....	22	28	23	22	21	20	21
Inactif.....	1	3	1	1	1	1	1

* Ce sous-groupe rassemble les jeunes de 16 à 25 ans en emploi en 2014 qui ont terminé leurs études en 2011 ou postérieurement.

Lecture : 50 % des titulaires de CAP ou 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 entre janvier 2013 et décembre 2015 ; France entière.

Sources : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin juin 2016), calculs Dares. Enquête emploi pour les deux premières lignes.

Un jeune sur deux se trouvait déjà dans l'entreprise avant son embauche en contrat de génération

47 % des jeunes embauchés en contrat de génération étaient déjà dans l'entreprise avant leur embauche en CDI (24 % en CDD ou en emploi saisonnier, 14 % en apprentissage ou en contrat de génération et 7 % en intérim). 22 % se trouvaient dans une autre entreprise et 22 % étaient en recherche d'emploi (tableau 5).

Ces jeunes ont des niveaux de diplôme plus élevés en moyenne que l'ensemble des jeunes en emploi. 42 % des jeunes en contrat de génération sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus, contre 31 % pour l'ensemble des jeunes en emploi en 2014. Les jeunes non diplômés sont sous-représentés parmi les jeunes en contrat de génération, puisqu'ils représentent seulement 6 % des jeunes en contrat de génération, contre 14 % pour l'ensemble des jeunes en emploi.

Les embauches en contrat de génération se faisant probablement davantage dans la phase d'insertion professionnelle des jeunes, la structure des diplômes des jeunes en contrat de génération peut être comparée à celle de l'ensemble des jeunes récemment sortis d'études (c'est-à-dire il y a moins de 3 ans). Les deux structures sont proches, avec toutefois une proportion supérieure de CAP-BEP et une proportion inférieure de jeunes très diplômés (1^{er} cycle universitaire et plus) parmi les jeunes en contrat de génération.

Des taux de rupture plus élevés dans le secteur de l'hébergement-restauration et pour les plus petites entreprises

15 593 contrats ont été rompus entre 2013 et 2015 sur les 48 826 embauches réalisées, soit un taux de rupture de 32 % (tableau 6). Le départ du salarié jeune est le principal motif de rupture (73 % des ruptures), suivi du départ du senior (13 % des ruptures) et d'une absence d'actualisation par l'employeur des données relatives au contrat de génération pendant deux trimestres consécutifs (13 %).

Le secteur de l'hébergement-restauration présente un taux de rupture plus élevé que la moyenne (53 %), avec une plus forte proportion de contrats rompus pour cause de départ du jeune (79 % des ruptures) (tableau 6). C'est dans le secteur de l'industrie que le taux de rupture est le plus faible (26 %).

Le taux de rupture décroît avec la taille de l'entreprise. Il est le plus faible pour les entreprises de 50 salariés et plus (22 % des contrats seulement ont été rompus). L'absence d'actualisation est un motif qui concerne prioritairement les entreprises de moins de 10 salariés, ce qui pourrait traduire de plus grandes difficultés à gérer administrativement le dispositif (tableau 7).

Fin 2015, plus de la moitié des contrats de génération conclus début 2013 avaient été rompus (tableau 8). Il restait 33 233 contrats de génération encore en cours, au titre d'embauches ayant eu lieu entre 2013 et 2015.

Tableau 6
Principaux motifs de rupture selon les secteurs d'activité pour les embauches réalisées entre 2013 et 2015

En %

	Taux de rupture	Nombre de ruptures	Rupture jeune	Rupture senior	Absence d'actualisation pendant deux trimestres consécutifs	Autres
Agriculture.....	30	361	76	9	13	2
Industrie.....	26	2 793	71	13	13	3
Construction.....	31	2 175	67	16	15	2
Commerce.....	32	3 494	73	12	13	1
Transport.....	37	914	78	10	11	1
Hébergement-Restauration.....	53	1 376	79	9	11	1
Information et communication ; activités financières et immobilières.....	34	779	67	16	16	2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	30	1 338	70	16	12	2
Activités de services administratifs et de soutien	34	732	74	12	11	3
Non marchand.....	31	1 631	72	11	13	3
Total	32	15 593	73	13	13	2

Lecture : 30 % des contrats signés dans le secteur de l'agriculture pour des embauches réalisées entre 2013 et 2015 ont été rompus avant la fin 2015. 76 % de ces ruptures sont dues au départ du jeune, 13 % à l'absence d'actualisation des données transmises par l'entreprise pendant deux trimestres consécutifs. Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée entre janvier 2013 et décembre 2015 ; France entière. Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin juin 2016), calculs Dares.

Tableau 7
Principaux motifs de rupture selon la taille de l'entreprise pour les embauches réalisées entre 2013 et 2015

En %

Effectif de l'entreprise	Taux de rupture	Nombre de ruptures	Motif de rupture				Total
			Rupture jeune	Rupture senior	Absence d'actualisation	Autres	
De 0 à 9 salariés.....	38	5 293	32	33	53	15	34
De 10 à 19 salariés.....	35	3 127	20	22	22	8	20
De 20 à 49 salariés.....	33	4 617	31	29	25	18	30
50 salariés ou plus.....	22	2 556	17	16	12	19	16
Total	32	15 593	100	100	100	100	100

Lecture : 38 % des contrats signés dans les entreprises de moins de 10 salariés pour des embauches réalisées entre 2013 et 2015 ont été rompus avant la fin 2015. 32 % de ces ruptures sont dues au départ du jeune, 53 % à l'absence d'actualisation des données transmises par l'entreprise pendant deux trimestres consécutifs. Les entreprises de moins de 10 salariés représentent au total 34 % des contrats rompus. Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée entre janvier 2013 et décembre 2015 ; France entière. Source : Pôle emploi Services (base de données AECG ; état à la fin juin 2016), calculs Dares.

Tableau 8
Contrats acceptés, rompus et stock en fin de trimestre

État de l'aide	Trimestre d'embauche du jeune												Total
	2013				2014				2015				
	T1	T2	T2	T4	T1	T2	T2	T4	T1	T2	T2	T4	
Accepté.....	2 134	3 505	6 716	4 254	3 875	3 300	6 080	4 269	3 709	2 823	4 804	3 357	48 826
Rompus avant fin 2015.....	1 197	1 859	3 031	1 892	1 593	1 213	1 803	1 195	841	468	389	112	15 593
Taux de rupture (en %)	56	53	45	44	41	37	30	28	23	17	8	3	32
Stock en fin de trimestre	2 085	5 342	11 453	14 820	17 651	19 646	24 157	26 594	28 433	29 308	31 724	33 233	

Note : les ruptures sont indiquées par date d'embauche et non par date de rupture.

Lecture : 3 709 jeunes ont été embauchés au 1^{er} trimestre 2015 en contrat de génération. Les contrats de 841 d'entre eux ont ensuite été rompus, avant la fin 2015, soit un taux de rupture de 23 %.

Champ : aides contrat de génération associées à une embauche réalisée entre janvier 2013 et décembre 2015 ; France entière

Source : Pôle Emploi Services (base de données AECG ; état à la fin juin 2016), calculs Dares.

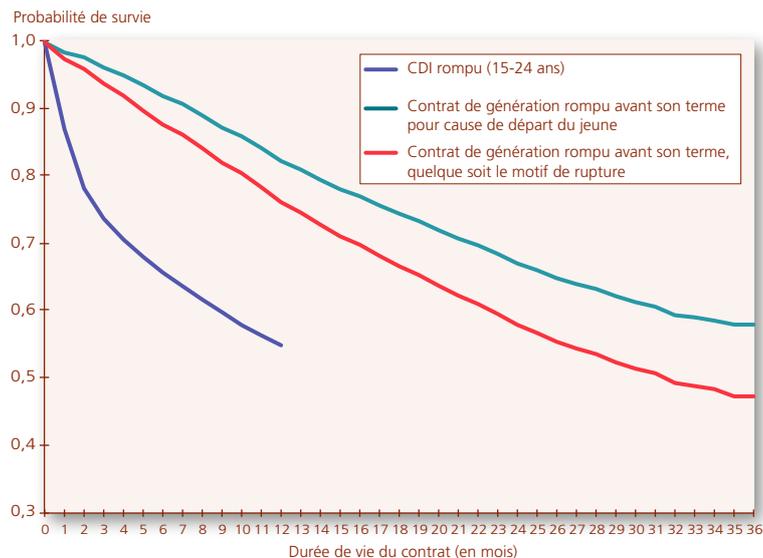
Des ruptures de contrat moins fréquentes que pour les CDI ordinaires

Les taux de rupture des contrats de génération sont inférieurs aux taux de rupture constatés pour les CDI ordinaires des jeunes âgés de 15 à 24 ans [3] (graphique 2). Les embauches en contrat de génération sont plus stables que les embauches en CDI aux âges concernés. En outre, les embauches en contrat de génération conservent une probabilité de rupture à peu près constante au fil du temps, tandis que cette probabilité décroît très fortement au cours des 4 premiers mois pour les embauches de jeunes en CDI dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces différences peuvent notamment s'expliquer par la composition sectorielle des embauches en contrats de génération. Le secteur de l'hébergement-restauration est sous-représenté dans les contrats de génération, alors qu'il recrute un tiers des moins de 26 ans en CDI (tableau 3) et présente une forte probabilité de rupture des CDI avant un an (proche de 60 % [3]).

La sélection des jeunes en contrat de génération pourrait constituer un deuxième facteur d'explication : dans un cas sur deux, le jeune se trouvait déjà dans l'entreprise avant son embauche en contrat de génération, ses compétences et motivations étaient donc connues de l'employeur, ce qui réduit la probabilité de rupture dans les premiers mois.

Graphique 2
Probabilité qu'un contrat soit encore en cours, pour les jeunes en contrat de génération et pour les jeunes de 15 à 24 ans en CDI ordinaire



Lecture : la probabilité pour un contrat de génération de ne pas être rompu au cours de la première année pour cause de départ du jeune est supérieure à 80 % ; cette probabilité de survie pendant un an au moins est proche de 75 % lorsque l'on considère tous les motifs de rupture ; pour un contrat à durée indéterminée, la probabilité de survie pendant un an ou plus est inférieure à 60 % (pour un salarié âgé de 15 à 24 ans).

Source : DMMO-EMMO pour l'année 2011 et les jeunes de 15 à 24 ans en ce qui concerne les données CDI ; contrats de génération associés à une embauche réalisée entre janvier 2013 et décembre 2015 pour les données contrats de génération.

Pauline Gonthier (DARES).

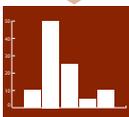
Pour en savoir plus

[1] Garoche B., Goin A. (2014), « Les accords et plans d'action relatifs au contrat de génération », *Dares Analyses* n° 091, novembre.

[2] Branche-Seigeot A., Garoche B. (2015), « L'aide à l'embauche en contrat de génération - Une incitation à pérenniser l'emploi des jeunes » *Dares Analyses* n° 025, mars.

[3] Paraire X. (2015) « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyses* n° 05, janvier.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mafhouz**.

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**.

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**.

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**.

Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande :
dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares
(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Le cadre légal relatif au contrat de génération

Le cadre légal du contrat de génération est fixé par la loi du 1^{er} mars 2013, le décret du 15 mars 2013 et la circulaire 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 et 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 et 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 dans ce tableau (voir plus bas pour les modifications).

*** 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.

L'aide contrat de génération

• Montant de l'aide et conditions d'éligibilité

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. L'aide est versée sur un rythme trimestriel et son montant peut atteindre 1000 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 (1). 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 (2) 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. Le temps de travail du senior peut être inférieur à 80 %.

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.

• Cas d'interruption 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 le montant dû au titre d'un trimestre est inférieur à 50 euros.

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.

Des modifications par rapport au dispositif initial

Jusqu'au 10 février 2014, les entreprises de taille intermédiaire devaient satisfaire des conditions supplémentaires pour être éligibles [1]. Il leur incombait d'être couvertes par un accord de branche étendu sur le contrat de génération et d'avoir déposé auprès des services de l'administration un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors, ou d'avoir négocié un accord collectif avec des représentants des salariés ou à défaut établi un plan d'action (décision unilatérale de l'employeur). Ces conditions supplémentaires ont entraîné un démarrage plus lent pour ces entreprises, du fait des délais de négociation.

La loi 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 du 12 septembre 2014 prévoit le doublement de l'aide contrat de génération (soit 2000 euros par trimestre) en cas d'embauche d'un salarié âgé et lorsque l'embauche du jeune intervient au plus tard six mois après l'embauche du salarié âgé.

(1) Ainsi, si au titre du 2^e trimestre, l'employeur déclare que le temps de travail du salarié jeune est passé à 80 % au 1^{er} juin, l'aide au titre du salarié jeune est égale à : $500 \times 100 \% \times [61/91]$ (du 1^{er} avril au 31 mai) + $500 \times 80 \% \times [30/91]$ (du 1^{er} 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 1000 euros.

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

Champ de la publication et données

Données

Les statistiques relatives aux contrats de génération 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 juillet 2016.

Champ de la publication

Cette publication porte sur l'ensemble des contrats de génération associés à une embauche réalisée au cours des années 2013 à 2015. 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 2015 ont été reçues par Pôle emploi Services au premier semestre 2016 ; celles-ci sont bien prises en compte dans cette publication.