

LES CAHIERS DE LA DIRECCTE LORRAINE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi de Lorraine



DIRECCTE LORRAINE

Emploi

CONTRAT DE GENERATION : bilan de l'utilisation du dispositif deux ans après son lancement

1 206 demandes d'aide à l'embauche en contrat de génération ont été accordées en Lorraine en deux années d'existence du dispositif. La majorité des entreprises utilisatrices ont moins de 20 salariés. La mesure s'adresse principalement aux hommes débutants ou finissant leur carrière.



Un contrat, trois objectifs : maintien, insertion et transmission

Le contrat de génération présente trois objectifs : favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et la transmission de compétences dans l'entreprise.

Ce dispositif concerne tous les employeurs de droit privé mais le contrat est adapté à chaque taille d'entreprise. En effet, les entreprises n'ont pas toutes les mêmes leviers d'emploi et les mêmes capacités de négociation.

La loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération instaure une aide financière à destination des petites entreprises, pour l'embauche d'un jeune en CDI associée au maintien en emploi ou à l'embauche d'un salarié âgé.

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 ainsi que sur les modalités de transmission des compétences au sein de l'entreprise.

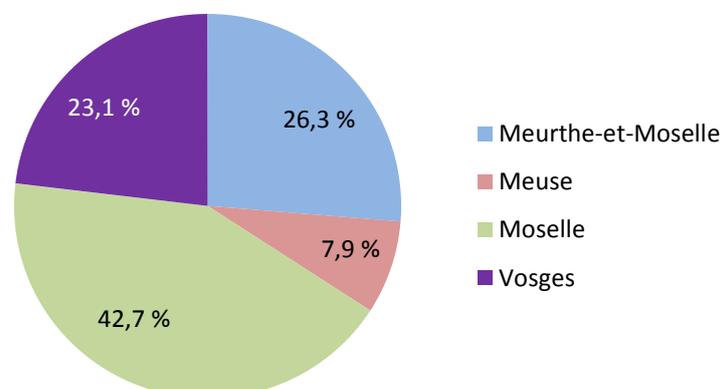
En d'autres termes, cette mesure permet d'assurer la compétitivité et la performance des entreprises en France. Elle permet également d'anticiper les nombreux départs et arrivées sur le marché du travail d'ici 2020 : 600 000 départs par an en moyenne et l'entrée de plus de 700 000 jeunes par an sur le marché du travail.

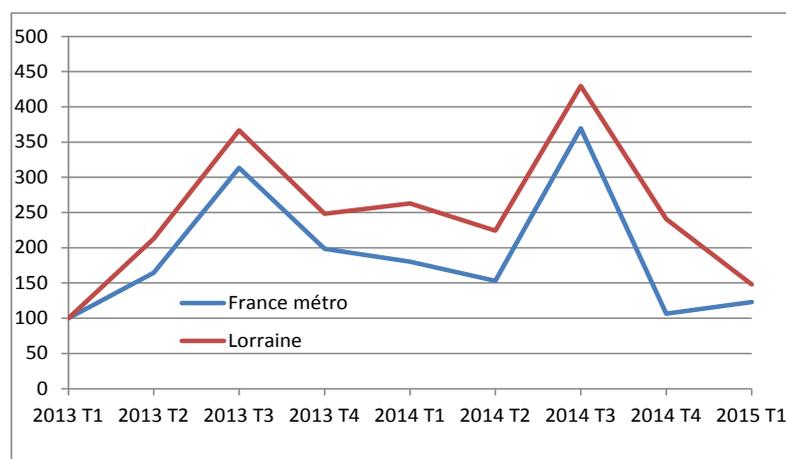
1. APRES DEUX ANNEES DE MISE EN ŒUVRE, L'ÉVOLUTION RESTE CONTRASTÉE

Depuis 2013 en Lorraine, 1 206 demandes d'aide à l'embauche en contrat de génération (AECG) ont été reçues et acceptées par Pôle emploi au 31 mars 2015 par 872 entreprises (contre 36 799 demandes de 26 569 entreprises en France métropolitaine). La Lorraine représente 3,3 % du total en France. Au niveau départemental, 317 demandes d'aide à l'em-

bauche en contrat de génération ont été déposées en Meurthe-et-Moselle, 95 en Meuse, 515 en Moselle et 279 dans les Vosges. On observe une surreprésentation dans les Vosges et une sous-utilisation en Meurthe-et-Moselle, par rapport au poids de chaque département en termes d'emploi.

GRAPH. 01 | Nombre d'AECG par département lorrain depuis 2013



GRAPH. 02 | Demandes d'aides à l'embauche acceptées par Pôle emploi par trimestre


Source : Dares, Direccte Lorraine, base 100 au 1er

Après une progression modérée pendant 3 trimestres au lancement du dispositif, le nombre d'embauches en contrat de génération en Lorraine a connu une baisse entre le 3^e trimestre 2013 et le 2^e trimestre 2014, et à nouveau après le 3^e trimestre 2014. Le plus haut pic d'embauches a été recensé au 3^e trimestre 2014 en Lorraine comme en France métropolitaine. La courbe lorraine suit globalement la tendance de la courbe na-

tionale (calcul selon la date d'embauche du jeune en contrat de génération par trimestre. Le dispositif a été adopté par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013, avec rétroaction au 1 janvier 2013. Des évolutions ont été portées au dispositif notamment par la loi du 5 mars 2014. Celles-ci peuvent avoir des effets sur le recours à la mesure par les entreprises.

2. LES ENTREPRISES UTILISATRICES DU DISPOSITIF

Les entreprises de 0 à 19 salariés sont les principales utilisatrices du dispositif « contrat de génération ». Elles représentent à elles seules 51,0 % des entreprises utilisatrices de la mesure. Cependant, en Lorraine, les entreprises de 0 à 19 salariés pèsent pour 97,5 % des entreprises de moins de 300 salariés. Celles de 20 à

49 salariés représentent 29,0 % des utilisatrices du contrat de génération et celles de 50 salariés à 299 salariés 20,0 %. En France métropolitaine, les entreprises de 0 à 19 salariés sont également les principales utilisatrices de la mesure avec 49,0 % des contrats.

Avant la loi du 5 mars 2014 qui prévoit un assouplissement du dispositif* pour les entreprises de 50 à 299 salariés, leur part est de 14,3% ; elle s'élève à 25,6 % après cette date.

TAB. 01 | Nombre de contrats par taille d'entreprises en Lorraine

Taille des entreprises	Nombre de contrats total		Nombre de contrats avant mars 2014		Nombre de contrats à partir de mars 2014	
	en nbre	en %	en nbre	en %	en nbre	en %
De 0 à 19 salariés	615	51,0%	324	54,0%	291	48,0%
De 20 à 49 salariés	350	29,0%	190	31,7%	160	26,4%
De 50 à 299 salariés	241	20,0%	86	14,3%	155	25,6%
TOTAL GENERAL	1206	100,0%	600	100,0%	606	100,0%

Source : Dares

* voir en annexe

TAB. 02 | Part des contrats selon les secteurs en Lorraine et en France métropolitaine depuis 2013

	Lorraine	France métropolitaine
Agriculture	1,2%	2,5%
Industrie	25,0%	21,7%
Construction	15,6%	15,4%
Commerce	31,9%	32,3%
Services	26,3%	28,1%
Total général	100,0%	100,0%

Source : Dares

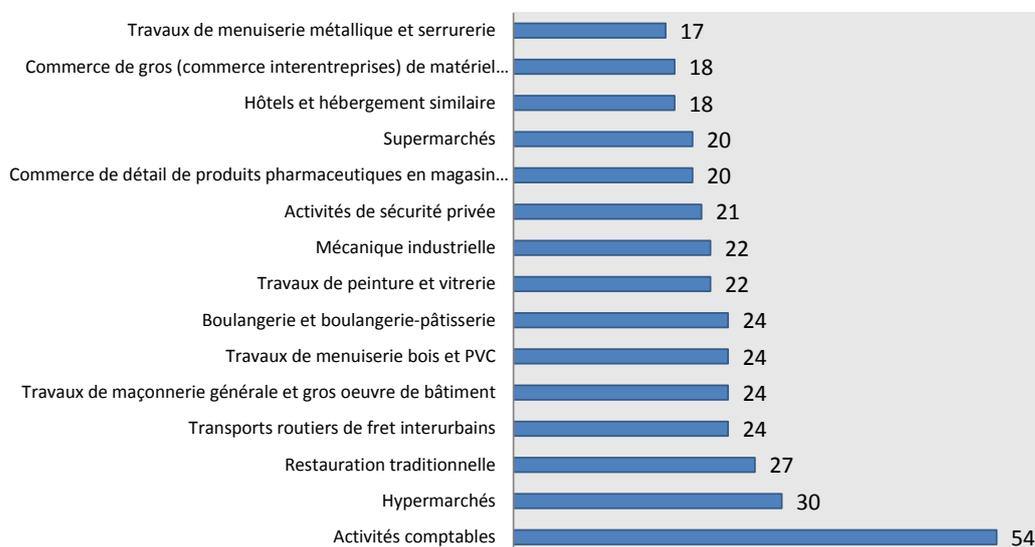
Le poids de l'industrie reste élevé

C'est dans le commerce que la part des contrats de génération est la plus élevée (31,9 % contre 32,3 % au niveau France métropolitaine) : en particulier dans les hypermarchés (30 contrats depuis 2013), le commerce de détails de produits pharmaceutiques en magasin (20 contrats), les supermarchés (20 contrats) et le commerce de gros de matériel agricole (18 contrats).

Dans l'industrie, le recours aux contrats de génération est un peu plus élevé en Lorraine qu'en France métropolitaine (25,0 % contre 21,7 %). Cette donnée est à rapprocher de la structure de l'emploi dans la région, puisque la Lorraine compte proportionnellement plus d'emplois industriels que la France métropolitaine. C'est en particulier dans les secteurs de la boulangerie et de la mécanique industrielle que le recours aux contrats est le plus important avec 46 contrats depuis 2013.

La part des contrats dans le secteur de la construction est comparable en Lorraine et en France métropolitaine (respectivement 15,6 % et 15,4 %). En Lorraine, on compte 87 contrats de génération signés depuis 2013 dans les travaux de maçonnerie générale et de gros œuvre du bâtiment, dans les travaux de menuiseries bois et PVC, dans les travaux de peinture et vitrerie ainsi que dans les travaux de menuiserie métallique et serrurerie.

A l'inverse, le part des contrats dans le secteur des services est moins élevé en Lorraine qu'en France métropolitaine (26,3 % contre 28,1 %). Toutefois, en Lorraine ce sont les secteurs de l'activité comptable, la restauration traditionnelle et les transports routiers de fret interurbains pour lesquelles la part des contrats de génération est la plus importante avec 123 contrats de génération établis depuis 2013. Les domaines de l'agriculture et de l'artisanat ne sont quasiment pas représentés dans les contrats de génération en Lorraine depuis 2013.

GRAPH. | Principaux secteurs utilisateurs du contrat de génération en Lorraine depuis 2013

Source : Dares

Au niveau national, le classement en termes d'utilisation du dispositif par secteur reste proche de celui observé au niveau régional avec également un maximum de recours aux contrats de génération dans les activités comptables.

Ces aides ont mobilisé 3 439 706 € depuis la mise en place du dispositif en Lorraine pour les 1 104 contrats de génération*. Ce qui représente une moyenne par entreprise lorraine de 3 116 € d'aide pour les jeunes et les seniors concernés recrutés ou maintenus dans le cadre du contrat de génération.

**Le calcul a été effectué sur 1 104 contrats pour lesquels une aide financière a réellement été versée à la date du 31/03/2015. La différence concerne les aides non versées car une rupture du contrat a eu lieu immédiatement après la demande d'aide ou parce que la demande d'aide est récente et n'a pas encore été traitée.*

3. CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET DES SENIORS ENGAGÉS DANS LE DISPOSITIF

Concernant les emplois occupés par les jeunes et par les seniors, la répartition par emploi est quasiment la même. Les emplois les plus occupés par les jeunes et

les seniors font partie des catégories socio-professionnelles des employés et des ouvriers avec 17,9 % d'employés de commerce, 12,6 % d'employés administratifs d'entreprise, 13,2 % d'ouvriers qualifiés de type artisanal et 10,0 % d'ouvriers qualifiés de type industriel.

TAB. 03 | Répartition par emploi entre jeunes et seniors en Lorraine

Emploi occupé	% de jeunes	% de seniors
Agriculteurs	0,1%	0,1%
Artisans	0,1%	0,0%
Commerçants et assimilés	0,2%	0,2%
Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus	0,1%	0,1%
Professions libérales	0,7%	0,8%
Professeur, professions scientifiques	0,1%	0,1%
Professions de l'information, des arts et des spectacles	0,0%	0,1%
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	1,2%	1,1%
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	2,0%	1,8%
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	3,1%	3,0%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	2,3%	2,4%
Techniciens	8,4%	8,7%
Contremaîtres, agents de maîtrise	1,0%	1,1%
Employés civils et agents de service de la fonction publiques et assimilés	0,3%	0,3%
Agents de surveillance	1,5%	1,6%
Employés administratifs d'entreprise	12,6%	13,1%
Employés de commerce	17,9%	17,8%
Personnels des services directs aux particuliers	2,1%	2,3%
Ouvriers qualifiés de type industriel	10,0%	9,4%
Ouvriers qualifiés de type artisanal	13,2%	13,5%
Chauffeurs	4,7%	4,7%
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	2,7%	2,7%
Ouvriers non qualifiés de type industriel	7,5%	7,3%
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	6,4%	6,1%
Ouvriers agricoles	1,8%	1,7%
TOTAL GENERAL	100,0%	100,0%

Dans 47,1 % des cas, pour l'entreprise qui a demandé une aide, l'emploi occupé par le jeune en termes de profession et de catégorie socio-professionnelle correspond à celui du senior.

Les jeunes embauchés en contrat de génération sont plus souvent des hommes ouvriers ou employés. Il en est de même pour les seniors. Lorsqu'une entreprise a embauché un homme jeune, c'est pour remplacer un homme senior dans 79,0 % des cas et lorsqu'elle a embauché une femme jeune, c'est pour remplacer une femme senior dans 80,5 % des cas.

En Lorraine, depuis 2013, les entreprises embauchent en contrat de génération majoritairement des hommes avec 66,8 % de jeunes (contre 66,6 % en France métropolitaine). Concernant les seniors (maintenus ou embauchés), 64,8 % sont des hommes (contre 65,7 % en France métropolitaine).

Les jeunes se situent majoritairement dans la tranche d'âge des 22-25 ans (59,0 % en Lorraine et 61,5 % en France métropolitaine). Les seniors font partie à 83,2 % de la tranche des 57-60 ans (59,0 % de 57-58 ans et 24,2 % de 59-60 ans) et 13,9 % ont 61 ans et

plus. Au niveau métropolitain, les seniors se situent majoritairement dans la tranche d'âge de 57 à 58 ans pour 54,3 % d'entre eux.

Les bénéficiaires du contrat de génération jeunes sont à 43,2 % des employés (contre seulement 31,9 % en France métropolitaine) et à 37,8 % des ouvriers (contre 42,3 % au niveau métropolitain). Les hommes seniors sont à 37,0 % (contre 31,4 % au niveau métropolitain) des ouvriers et à 28,9 % (contre 23,0 % en France métropolitaine) des employés. A noter qu'en Lorraine, la part des ouvriers dans la population active est de 25,3 % (source Insee, RP de la population 2011). Le taux d'accès des travailleurs handicapés au contrat de génération reste faible, 1,2 % (1,4 % en France métropolitaine) de travailleurs handicapés chez les jeunes bénéficiaires contre 3,4 % (4,0 % au niveau métropolitain) chez les seniors.

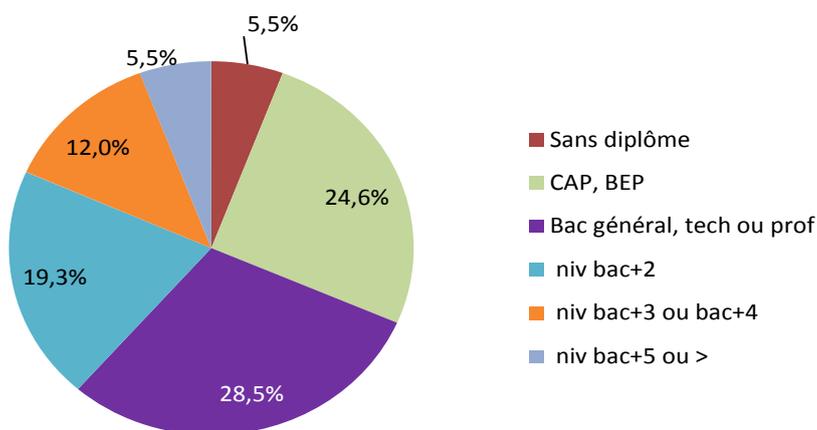
TAB. 04 | Répartition par critères : sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, handicap en Lorraine

Caractéristiques	Jeunes	Séniors
Sexe		
Homme	66,8%	64,8%
Femme	33,2%	35,2%
Age		
Moins de 18 ans / moins de 57 ans	1,1%	2,9%
18-21 ans / 57-58 ans	38,3%	59,0%
22-25 ans / 59-60 ans	59,0%	24,2%
Plus de 25 ans / 61 ans ou plus	1,6%	13,9%
Catégorie socioprofessionnelle		
Agriculteurs	0,1%	0,9%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	0,3%	4,1%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	6,9%	14,6%
Professions intermédiaires	11,7%	14,5%
Employés	43,2%	28,9%
Ouvriers	37,8%	37,0%
Travailleurs handicapés	1,2%	3,4%

Les jeunes bénéficiaires ont en majorité un baccalauréat général, technique ou professionnel (28,5 %) ou un CAP/BEP (24,6 %) ; 19,3 % d'entre ont un niveau bac+2 et 12,0 % ont un niveau bac+3 ou bac+4. Enfin une minorité 5,5 % ont un niveau bac+5 et plus ou pas de diplôme. Au niveau métropolitain, la même ten-

dance se dessine avec 25,8 % de bénéficiaires ayant un baccalauréat général, technique ou professionnel ; 23,5 % détiennent un CAP/BEP et 19,8 % ont un niveau bac+2. Les valeurs non renseignées ont été enlevées du calcul.

GRAPH. | Niveau de diplôme des jeunes en Lorraine



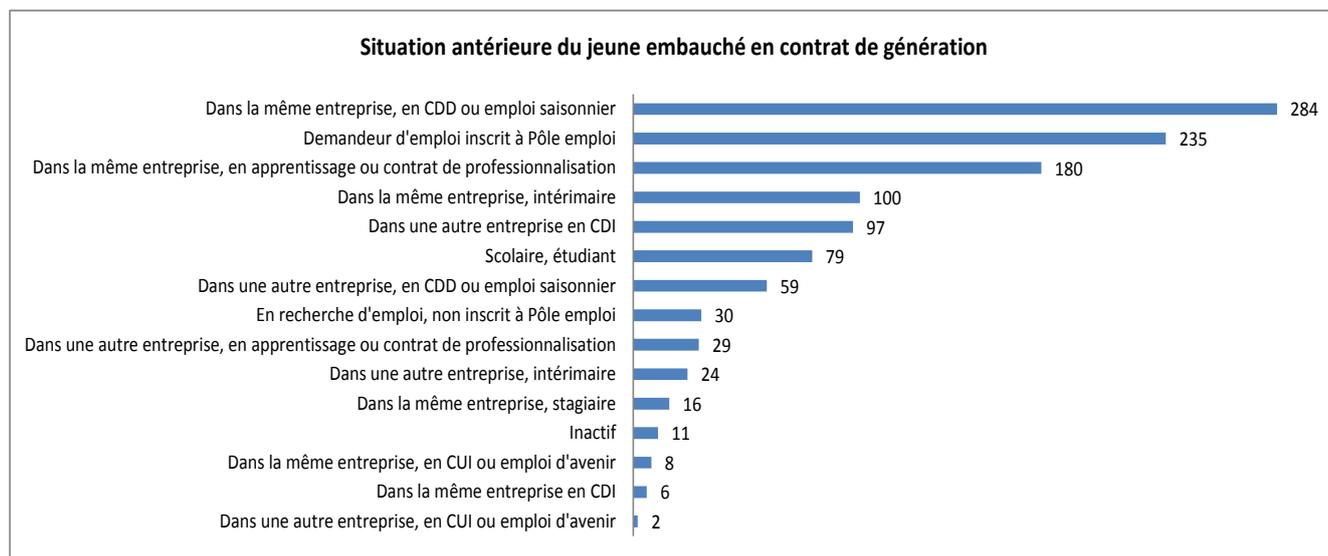
Source : Dares

Le salaire mensuel du jeune embauché en contrat de génération est en moyenne de 1 633 € brut (le SMIC mensuel brut s'élève à 1 457, 52 €).

Avant d'accéder à ce dispositif, les jeunes embauchés en contrat de génération, étaient en contrat à durée déterminée (CDD) dans la même entreprise (24,5 %), ou demandeurs d'emploi (20,3 %), ou en apprentis-

sage/contrat de professionnalisation dans la même entreprise (15,5 %). On retrouve une part de jeunes qui étaient en contrat intérimaire (8,6 %), de jeunes en contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise (8,4 %) et une part d'étudiants (6,8 %). Le même schéma se retrouve au niveau métropolitain avec une part de jeunes de 22,9 % en CDD dans la même entreprise.

GRAPH. | Situation antérieure du jeune embauché en contrat de génération en Lorraine



Source : Dares

71,6 % des ruptures de contrats dues au départ du jeune salarié

197 ruptures de contrats de génération ont été recensées en Lorraine depuis 2013, soit 16,3 % du total des 1 206 contrats recensés. Parmi celles-ci, 71,6 % sont du fait du départ du jeune salarié. Les autres motifs de rupture relèvent :

- d'une absence d'actualisation depuis 2 trimestres consécutifs ;
- du fait d'un licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié âgé de l'entreprise ;
- du fait du départ du chef d'entreprise ;
- du fait du départ d'un salarié âgé ;
- du fait d'une réduction du temps de travail du jeune qui devient inférieur à 80 % d'un temps complet.

En France métropolitaine, 74,4 % des ruptures de contrats sont dues au départ du jeune salarié.

Le recrutement double d'un jeune et d'un senior, une composante de la loi peu utilisée

Le cas du recrutement double ne se produit que dans 0,03 % des cas en Lorraine depuis 2013 contre 0,04 % au niveau national.

ANNEXE**Contrat de génération, aide de l'Etat :**

L'aide au contrat de génération est une aide de l'Etat accordée aux entreprises de droit privé, éligibles et en ayant fait la demande auprès de Pôle emploi. Cette aide est versée trimestriellement 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 ou l'embauche du salarié âgé. Le montant de l'aide est déterminé en fonction de la durée du travail des deux membres du binôme.

L'entreprise doit embaucher en CDI un salarié de moins de 26 ans à temps complet (ou au minimum à 80 %) et dans le même temps 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 du contrat de génération.

Contrat de génération, conditions d'utilisation :

Le contrat de génération est adapté à chaque taille d'entreprise. Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent percevoir une aide financière. Le contrat de génération s'applique avec des modalités spécifiques selon l'effectif de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (moins de 50 / 50 à 299 / 300 salariés et plus). Lorsqu'il est compris entre 50 et 299 salariés ces entreprises devront négocier elles-mêmes un accord d'entreprise ou établir un plan d'action sous peine de pénalité, si la branche à laquelle elles appartiennent n'a pas conclu d'accord «contrat de génération».

Si la demande d'aide est validée par Pôle emploi, l'entreprise doit transmettre trimestriellement des données actualisées sur les salariés concernés par le contrat. C'est sur la base de ces données qu'est calculé, chaque trimestre, le montant de l'aide.

L'aide est accordée pour trois ans maximum à compter du 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune. Le jeune et le salarié âgé doivent être en poste dans l'entreprise lorsque celle-ci formalise sa demande d'aide. L'entreprise ne doit pas avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est réalisée l'embauche, à une rupture conventionnelle ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde, ou l'inaptitude sur le poste pourvu par le recrutement. L'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage.

Elle peut être interrompue : 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 la diminution de la durée hebdomadaire de travail du jeune en dessous de 80 %, 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 et 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. Les entreprises de 300 salariés et plus ne perçoivent pas d'aide financière.

* **La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014** relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale apporte des assouplissements au dispositif. Avant les entreprises de 50 à 300 salariés bénéficiaient de l'aide financière de l'Etat si un binôme jeune/senior était constitué dans le respect des règles en vigueur et si un accord collectif ou à défaut un plan d'action s'appliquait. Depuis cette loi du 5 mars 2014, ces entreprises bénéficient directement de l'aide comme pour les entreprises de moins de 50 salariés :

- si constitution d'un binôme jeune/senior dans le respect des règles en vigueur ;
- le bénéfice de l'aide est dissocié de la conclusion d'un accord.

Toutefois, elles seront contraintes de se doter d'un accord ou d'un plan d'action relatif au contrat de génération, ou d'être couvertes par un accord de branche.

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, l'âge du jeune est porté à 30 ans (au lieu de 26) afin d'augmenter les possibilités de transmission d'entreprise.

Plus d'informations : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/>

EMPLOI
TOURISME MÉTROLOGIE
TRAVAIL ARTISANAT
QUALIFICATION COMPÉTITIVITÉ
CONDITIONS DE TRAVAIL
NÉGOCIATION **CONCURRENCE**
CHÔMAGE **CONSOMMATION** FRONTALIER
FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE
SÉCURISATION **DIRECCTE LORRAINE** DIALOGUE SOCIAL
GRANDE RÉGION INTERNATIONAL SANTÉ AU TRAVAIL
INNOVATION **ENTREPRISES** COMMERCE EXTÉRIEUR
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE CONTRATS AIDÉS

www.lorraine.direccte.gouv.fr

DIRECCTE LORRAINE
SEVE Statistiques, Études, Veille et Évaluation
10 rue Mazagran - BP 10676
54063 Nancy
03 83 30 89 20