



Dossier de presse

Contact presse : secretariat.presse@cab.travail.gouv.fr



4

**Le contrat de génération :
pour une gestion dynamique
et active de tous les âges
en entreprise**

9

**Une Semaine dédiée
au contrat de génération
pour poursuivre
la mobilisation autour
du dispositif**

12

**Une 3^e édition
des Trophées
contrat de génération**

Le contrat de génération est une opportunité pour les entreprises de :

- **Mieux anticiper** l'évolution de leur pyramide des âges et leurs besoins en ressources humaines à moyen terme ;
- **Renforcer** leur compétitivité en préservant et en valorisant leurs métiers et leurs savoir-faire, via la transmission des compétences aux jeunes générations de salariés ;
- **Améliorer** l'employabilité et l'ancrage des salariés dans l'entreprise.

Issu des engagements conjoints du gouvernement et des partenaires sociaux, le contrat de génération, mis en place par la loi du 1^{er} mars 2013, est une déclinaison de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

Trois objectifs ont été définis au moment de sa création :

- **Favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi** en leur permettant d'accéder à un CDI et à l'apprentissage d'un métier ;
- **Permettre le maintien dans l'emploi voire le recrutement des seniors**, notamment via la mise en place d'actions destinées à adapter les postes de travail et à prévenir la pénibilité ;
- **Organiser, au sein de l'entreprise, la transmission des compétences**, par la désignation de tuteurs des jeunes embauchés mais également par l'organisation du partage des savoir-faire et des expériences au sein des équipes de travail.

D'ici 2020, en moyenne 600 000 salariés âgés partiront en retraite chaque année. Dans le même temps, près de 700 000 jeunes entreront chaque année sur le marché du travail.

Les entreprises doivent donc dès maintenant se mobiliser pour faire face au renouvellement des générations qui touchera leurs salariés. Pour les aider, le contrat de génération est composé de deux types d'incitations, adaptées à la taille des entreprises et à leurs enjeux.

Les principes du contrat de génération : un double mécanisme

Entreprises de moins de 300 salariés



- Une aide de 4 000 € par an pour l'embauche d'un jeune et d'un senior.
- En cas de double recrutement, l'aide est portée à 8 000 € par an.

Entreprises de 50 salariés et plus



- La négociation d'un accord Contrat de génération ou a minima un plan d'action

• Les entreprises de moins de 300 salariés.

L'aide financière contrat de génération, d'un montant de 4 000 euros par an sur trois ans, est versée aux entreprises qui recrutent un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés) et qui maintiennent en emploi un salarié de 57 ans ou plus (ou de 55 ans et plus pour les travailleurs reconnus handicapés).

Le montant de cette aide est doublé en cas de double recrutement d'un jeune de moins de 26 ans en CDI et d'un salarié de plus de 55 ans.

L'aide peut également être versée au dirigeant d'une entreprise de moins de 50 salariés qui recrute un jeune de moins de 30 ans en vue de lui transmettre cette dernière.

• **Les entreprises de plus de 50 salariés.**

Elles doivent à négocier un accord ou établir un plan d'action afin de se mobiliser dans trois grandes directions :

- o L'insertion durable de jeunes dans l'entreprise, et plus largement, dans le monde du travail ;
- o Le maintien en emploi et le recrutement des seniors ;
- o La transmission des compétences en interne.

Aide contrat de génération

en fonction des effectifs des entreprise ou des groupes

	Droit à l'aide	Accord ou plan d'action
< 50 salariés	oui	non
50 – 299	oui	oui
> 300 salariés	non	oui

La qualité du contenu des accords et des plans d'actions mis en place, permet aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'**accompagner l'ensemble des générations de salariés et de valoriser leurs savoir-faire**, facteurs essentiels de compétitivité.

Deux ans après le vote de la loi du 1^{er} mars 2013, le contrat de génération s'impose comme un dispositif structurant dans les entreprises, les groupes et les branches, qui a donné un **nouvel élan au dialogue social** et à la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**.

Activité conventionnelle

MOBILISATION DES ENTREPRISES ET GROUPES D'ENTREPRISES

14 907 entreprises couvertes par un accord ou un plan d'actions d'entreprise ou de groupe déposés

8,8 millions de salariés couverts par un texte

MOBILISATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

31 accords de branches signés et étendus au 11 septembre 2015

3,2 millions de salariés couverts via ces accords de branche

Aide contrat de génération

51 768 aides enregistrées (en cumul) au 20 septembre 2015

103 536 jeunes et seniors concernés par le contrat de génération

Le contrat de génération : pour une gestion **dynamique** et **active** de tous les âges en entreprise

Le contrat de génération, un levier précieux pour la gestion des compétences professionnelles

Un dispositif essentiel pour anticiper l'évolution de la pyramide des âges dans chaque secteur d'activité

Il est capital pour les entreprises et les branches d'analyser dès à présent l'évolution prévisible de leurs ressources humaines et de définir les actions les plus pertinentes pour anticiper l'évolution de la pyramide des âges. Cette prise de conscience est nécessaire à deux titres :

- Développer la solidarité entre les générations ;
- Préserver les compétences et les savoir-faire qui font la compétitivité des entreprises.

Le diagnostic, une première étape capitale

La réalisation d'un diagnostic constitue une phase fondamentale de la négociation d'un accord sur le contrat de génération. Plusieurs éléments sont analysés comme la pyramide des âges, les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement, les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ou encore le déséquilibre femmes-hommes par métier.

- Pour de nombreuses branches, ce diagnostic **favorise le dialogue avec les partenaires sociaux**. Il les encourage à s'interroger sur la gestion de leurs ressources, à préparer le renouvellement de leurs effectifs, à anticiper le vieillissement, etc.
- La réalisation d'un diagnostic représente également un **moment décisif pour l'entreprise**. Il lui permet de déterminer les actions à mettre en œuvre en prenant en compte ses spécificités, ses problématiques et sa stratégie.

« Grâce à la réalisation du diagnostic, nous nous sommes rendu compte que, même si notre pyramide des âges était assez équilibrée, certains de nos métiers étaient majoritairement occupés par des seniors »,

Philippe Hervieux,
DRH de l'entreprise La Compagnie des Fromages et RichesMonts
(1 504 salariés).

« Nous ne sommes pas partis d'une feuille blanche car notre entreprise avait déjà signé un accord GPEC et un accord senior en 2009. Nous avons associé les thématiques Contrat de Génération, GPEC et égalité femmes-hommes dans le processus de négociation »,

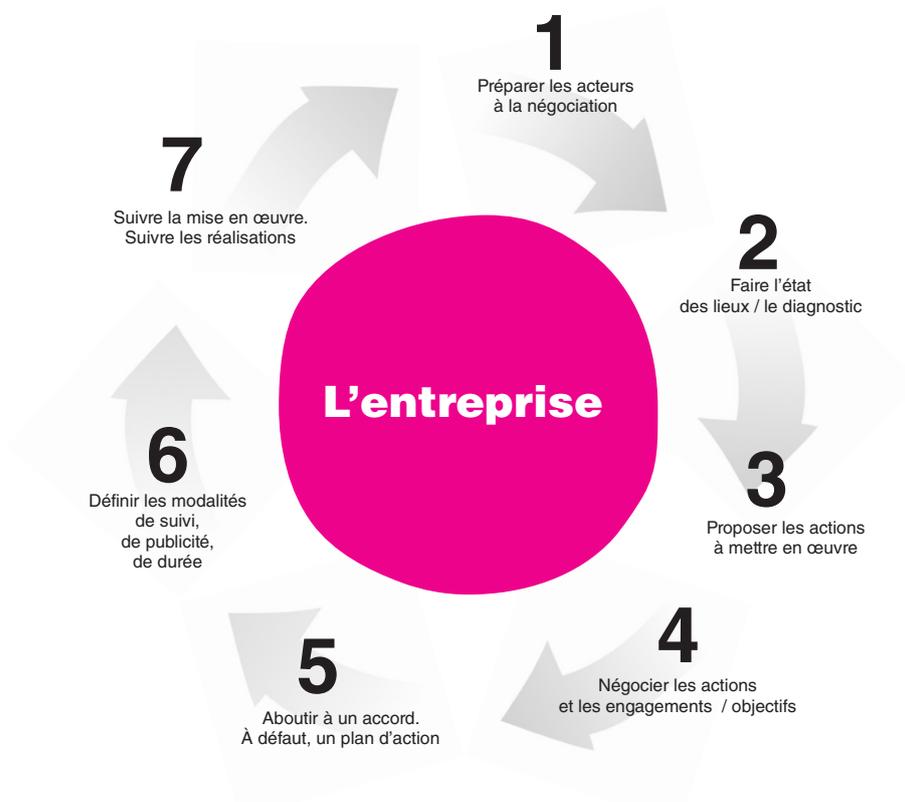
Marielle Vermillard,
responsable développement RH de l'entreprise.

« L'intérêt de ce dispositif réside dans le fait qu'il nous oblige, d'une certaine façon, à nous arrêter **sur différents aspects RH qu'on laisse parfois sommeiller,** au regard de priorités plus chronophages »,

Benjamin Couillaud,
animateur réseau AGATHA Seize, chargé de l'élaboration du plan d'action
Contrat de Génération (400 salariés).

Préparer l'avenir au sein d'un secteur d'activité en s'appuyant sur le contrat de génération.

La négociation d'un accord se déroule en 7 temps forts.



Les accords doivent contenir des actions concrètes et, si possible, innovantes pour :

- L'insertion durable des jeunes dans l'entreprise ;
- L'amélioration des conditions de travail ;
- La gestion active des salariés seniors ;
- La transmission des compétences entre les jeunes et les seniors.

Pour garantir la mise en place des engagements définis, l'accord est assorti d'un calendrier de mise en œuvre des dispositions.

Contenu d'un accord ou plan d'action

Diagnostic

Engagements sur 3 thématiques :

1. Intégration durable des jeunes
2. Recrutement et maintien en emploi des seniors
3. Transmission des compétences

Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernées par les engagements souscrits par l'employeur

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements

Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord ou du plan d'action

Modalités de publicité notamment auprès des salariés

Durée de l'accord ou du plan d'action

Des accords riches tant au niveau des branches que des entreprises

Des actions innovantes en faveur des jeunes et des seniors au cœur des accords de branche

La négociation est l'occasion pour les branches de réunir autour de la table les différentes organisations syndicales afin de réfléchir à la situation de la branche et à ses besoins. Ces échanges doivent aboutir à des pistes d'actions adaptées aux entreprises du secteur concerné.

- La branche métallurgie (1 400 000 salariés) a par exemple mis en place une politique dynamique en faveur de l'alternance avec un objectif de 46 000 alternants pour 2020, pour répondre à l'enjeu de renouvellement des compétences de ses effectifs.
- Au sein de la branche commerce de détail à prédominance alimentaire - qui a signé un accord contrat de génération en septembre 2013 -, une attention particulière a été portée à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion durable des jeunes et de la promotion des métiers de la branche auprès de cette cible.

« Avec un objectif de recrutement de 30 000 jeunes sur 3 ans, des actions de développement et de promotion des métiers de la branche ont été engagées avec les collectivités pour les jeunes en difficulté d'insertion et les jeunes demandeurs d'emploi »,

« Toute une réflexion a été engagée pour faciliter l'embauche des seniors. Par exemple, la branche propose désormais un entretien spécifique et adapté aux seniors. Un livret les informe des avantages liés à la poursuite de leur travail au-delà de l'âge légal. De plus, un dispositif de temps partiel a été accordé aux seniors exposés à la pénibilité pendant au moins 15 ans. »

Allissende Aïmar,
directrice adjointe des affaires sociales
de la Fédération du Commerce
et de la Distribution (FCD).

« Le contrat de génération nous a donné la possibilité de mettre en œuvre des actions inédites pour la filière, en particulier sur l'insertion des jeunes dans le monde du travail ou la création de passerelles entre les formations diplômantes, mais aussi d'entamer une réflexion plus large sur les conditions de travail »,

Jean-Pierre Geneslay,
président du groupe de travail « emploi »
de la filière alimentaire (820 000 salariés)

Des engagements de qualité pris par les entreprises

Le contenu des accords conclus démontre l'importance de la gestion active des âges et de la transmission des compétences. Le contrat de génération a en effet pour enjeu de préserver l'expérience et le savoir-faire au sein des entreprises françaises. Mais, il leur permet également de bénéficier des connaissances spécifiques des jeunes, en particulier dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Ce dispositif a vocation in fine à soutenir la compétitivité des entreprises et le dynamisme de l'économie française.

« L'accord permet à l'entreprise de réaffirmer sa volonté de mettre en place des actions de maintien dans l'emploi, notamment celles qui concernent l'ergonomie des postes de travail.

En cela, **le contrat de génération n'est pas seulement fédérateur, mais également novateur.**

Cet accord fait écho à d'autres négociations portant sur la GPEC, l'égalité professionnelle, la pénibilité, la diversité »,

Valérie Richet,

RRH de la Société Verrière d'Encapsulation, (153 salariés)

« Nous proposons aux seniors des formations pour maintenir leur employabilité et un accompagnement dans leur fin de carrière pouvant prendre la forme de temps de travail aménagés ou de formations pour les préparer à des activités qu'ils souhaitent développer une fois à la retraite »,

Nicolas Lefébure,

directeur des relations sociales du groupe GDF Suez

« Il y a de nombreux savoir-faire que l'on se doit de conserver, **des méthodes typiques que l'on veut voir perdurer car elles font partie de l'ADN de notre entreprise**, comme par exemple les types d'assemblages que nous pratiquons et qui sont uniques »,

Hervé Antoine,

responsable des ressources humaines de la société Waltefaugle (180 salariés), entreprise spécialisée dans la conception, la fabrication et l'installation de bâtiments en ossature métalliques

« La transmission des compétences est une question centrale pour nous car les seniors représentent beaucoup dans notre pyramide des âges: les départs à la retraite vont être importants dans les années à venir »

« Les tuteurs reçoivent une formation d'une journée pour leur permettre d'appréhender au mieux leur rôle. Nous avons aussi développé ce que l'on appelle le **tutorat inversé**, au cours duquel c'est un tuteur jeune qui accompagne un senior, notamment autour des techniques digitales »,

Jean-François Bourrée,

responsable des relations sociales chez BNP Paribas SA

Une Semaine dédiée au contrat de **génération** pour poursuivre la **mobilisation** autour du dispositif

De nombreux acteurs se sont déjà engagés pour la bataille de l'emploi via le contrat de génération. Aujourd'hui, des millions de salariés bénéficient déjà de mesures issues de ces accords.

Pour valoriser leur implication, mieux faire connaître le contrat de génération, mais aussi encourager d'autres branches et de nouvelles entreprises à mettre en place un accord, la Semaine « contrat de génération » organisée du 28 septembre au 2 octobre est consacrée au dispositif.

Tout au long de cette Semaine, les acteurs économiques et sociaux territoriaux se mobilisent pour valoriser leur engagement en faveur du contrat de génération. Certaines régions célèbrent la signature d'un accord, d'autres font la pédagogie de l'outil et facilitent l'échange de bonnes pratiques, mais toutes ont pour ambition **d'inciter à s'engager pour le dispositif.**

28/09

14h
14 avenue
Duquesne,
Paris 7^e

Paris / Rencontres du contrat de génération de 14h à 17h

Ces rencontres sont dédiées au volet conventionnel du dispositif. Deux tables rondes sont prévues. L'une évoquera la dynamique de négociation de branche impulsée par le contrat de génération. La seconde traitera des effets positifs sur le développement de l'emploi et la compétitivité des entreprises.

Les échanges seront
retransmis sur Twitter
via le compte
@Minist_Travail.

De nombreux témoignages d'acteurs privés et publics du monde de l'emploi seront proposés, notamment pour aborder les démarches partenariales au niveau local autour du contrat de génération. La MAIF ainsi que le groupe Guisnel, tous deux lauréats des Trophées contrat de génération en 2014, seront présents pour partager leur expérience et présenter les mesures mises en place grâce au contrat de génération.

8h - 11h
Créolia,
Saint Denis

28/09

La Réunion / Petit-déjeuner de 8h à 11h à Saint Denis, à l'initiative de la DIRECCTE Réunion

Des organisations patronales et syndicales, des représentants d'entreprises via les fédérations et partenaires ainsi que des OPCA et Pôle Emploi, partenaire des actions réalisées, seront présents.

Plusieurs thématiques seront abordées lors de cette rencontre :

- L'appui conseil au contrat de génération via des retours d'expériences de plusieurs entreprises ;
- Le témoignage d'entreprises ayant mis en place un accord contrat de génération.

Une présentation de la démarche d'accompagnement sur la gestion des âges par des consultants labellisés par l'Association régionale pour la valorisation des initiatives socio-économiques (Arvise).

29/09

La cérémonie sera
couverte par Twitter
via le compte
@Minist_Travail.

Paris / Remise des Trophées contrat de génération (3^e édition) (cf. p. 14)

Des présentations des entreprises lauréates seront disponibles sur Viadeo et LinkedIn, à l'issue de la remise des Trophées. Accréditation presse : secretariat.presse@cab.travail.gouv.fr

01/10

Hémicycle du
Conseil Régional

Pays de la Loire / Séminaire sur l'apprentissage organisé au Conseil Régional sur l'apprentissage en présence des directeurs et des responsables de l'ensemble des Centres de Formation Apprentis (CFA) des Pays de la Loire (53 CFA pour 27 000 apprentis).

Un point à date sur le déploiement du contrat de génération dans la région sera proposé pour encourager de nouveaux acteurs à s'informer et s'engager.

Une intervention de la Direccte est prévue en introduction ou en conclusion du séminaire sur le contrat de génération.

Un focus sera proposé en table ronde sur la question de la relation maître d'apprentissage – apprentis pour la prévention des ruptures de contrats.

02/10

11h00

École Hôtelière
d'Avignon,
campus de la CCI
de Vaucluse – allée
des Fenaisons

PACA / Table ronde régionale médiatique sur le thème « Simplicité, souplesse et performance : le pari gagnant du Contrat de génération pour les entrepreneurs de Provence-Alpes-Côte d'Azur » organisée par l'État, l'inter-consulaire et Pôle emploi en Paca.

L'ambition, à travers cet événement, est de rappeler les atouts du contrat de génération pour les entrepreneurs, qu'ils soient commerçants, artisans ou agriculteurs, et de valoriser la poursuite de la mobilisation du réseau des chambres consulaires de Paca en faveur du dispositif.

Cette table ronde, animée par un journaliste, sera étayée par des témoignages in vivo et en vidéo d'entrepreneurs ayant été accompagnés vers ce dispositif, par des binômes employeur/apprenti ayant « transformé l'essai », par des chefs d'entreprise ou DRH qui feront un retour d'expérience après la signature d'un ou plusieurs contrats de génération.

Une signature en direct constituera un moment fort de la table ronde, laquelle se conclura par une courte visite de l'École Hôtelière d'Avignon et un buffet préparé par les apprentis du CFA avec des produits des artisans et agriculteurs de la région.

11h00

Locaux de Pôle Emploi
Rhône-Alpes

Rhône-Alpes / Présentation de témoignages d'entreprises et signature du 6 000^e contrat de génération

Deux entreprises de Rhône-Alpes témoigneront de leur expérience dans le recrutement de binômes « jeune-senior ». Cette rencontre permettra de faire un point sur le déploiement du contrat de génération à travers la région. Cet échange sera clôturé par la signature du 6 000^e contrat de génération, en présence du préfet de la Région.

Quelques jours avant, une présentation du dispositif et des résultats régionaux sera réalisée le 29 septembre, à l'occasion de la réunion de la commission Emploi du CREFOP.

9h00

CCI Val d'Oise

Île-de-France / Table ronde sur le thème « Investir dans toutes les Générations au travail et développer la Performance de votre Entreprise », en partenariat avec la CCI du Val d'Oise.

Des chefs d'entreprises et des acteurs publics de l'emploi seront présents. Un échange sur les bonnes pratiques développées par les entreprises dans le cadre du contrat de génération est prévu.

Les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités sont attendues. Ce temps fort leur permettra de partager leurs expériences, valoriser leurs pratiques, rencontrer des acteurs experts des territoires pour mieux s'informer sur l'intégration des nouvelles générations, la coopération intergénérationnelle, la transmission des compétences clés, etc.

Une 3^e édition des Trophées contrat de génération

Comme chaque année depuis trois ans, les **Trophées contrat de génération** sont organisés par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Cette **3^e édition, centrée sur le dialogue social dans les entreprises de plus de 50 salariés**, a vocation à valoriser **les pratiques exemplaires d'entreprises, tant en termes de qualité de négociation que de contenu des accords contrat de génération.**

Des entreprises de tailles et de secteurs variés ont été invitées à **présenter l'accord contrat de génération qu'elles ont négocié** ainsi que les **pratiques** qu'elles ont initiées ou consolidées en matière de gestion de ressources humaines, d'insertion des jeunes, d'emploi des seniors ou de transmission des compétences. Les dirigeants et responsables de ressources humaines ont, à cette occasion, pu **partager l'expérience de leur entreprise** sur ces différents sujets.

Les deux lauréats seront dévoilés et mis à l'honneur
**le 29 septembre, à l'occasion
d'une remise de prix par Myriam El Khomri,
Ministre du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle
et du Dialogue social,
en présence de représentants des partenaires sociaux,
qui ont sélectionné les entreprises lauréates.**

Retrouvez prochainement une vidéo des lauréats
sur www.contrat-generation.gouv.fr

