



contrat de génération

# Le FLASH des services de l'État

## LE CONTRAT DE GÉNÉRATION, UNE RÉPONSE À TROIS DÉFIS MAJEURS :

Le contrat de génération a été instauré par la [loi du 3 mars 2013](#) portant création du contrat de génération.

Le constat de la précarité et du chômage des jeunes, et du faible taux d'emploi des seniors a amené l'État à mettre en place un nouveau dispositif : le contrat de génération. Les études montrent que le chômage des jeunes augmente quand l'emploi des seniors décroche. Au contraire, lorsque le nombre de personnes en emploi augmente, notre richesse collective s'accroît.

Aussi, le contrat de génération répond à trois objectifs : favoriser l'insertion des jeunes, maintenir en emploi ou l'embauche des seniors, et transmettre les compétences.

## INVESTIR DANS L'AVENIR SANS RENONCER À L'EXPÉRIENCE

Le contrat de génération est porteur d'une ambition forte : modifier durablement le regard des entreprises pour reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge. Cet objectif participe également à l'accroissement de leur compétitivité.

À l'ère de l'économie de la connaissance, l'organisation de la transmission des compétences au sein des entreprises est une nécessité économique et sociale. Ces compétences sont en effet la première de nos richesses et l'enjeu est important, pour notre société, comme pour la compétitivité de nos entreprises. Les mutations économiques mettent plus que jamais les ressources humaines, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au cœur de la performance des entreprises.

Pour être opérante, la transmission des compétences doit donc être organisée : il importe de repérer les compétences clés et d'assurer leur circulation au sein des entreprises.

Ainsi, le contrat de génération assure la transmission des compétences et des savoir-faire, en favorisant l'emploi des jeunes en CDI et en encourageant le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors.

Le contrat de génération permet ainsi d'associer l'expérience d'un salarié senior à la motivation d'un jeune qui recherche un emploi.

### REPÈRES MARTINIQUE

47% : c'est le taux de chômage des jeunes de – de 25 ans en situation de travailler

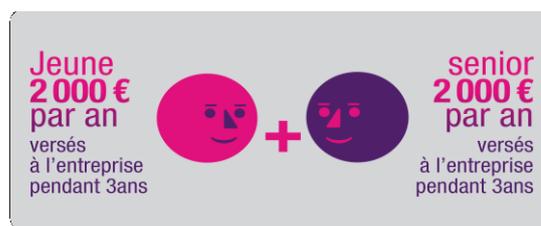
41% : c'est le taux d'emploi chez les salariés de + de 55 ans

Les + de 55 ans représentent 19 % de l'ensemble des salariés

10% : c'est le taux de chômage chez les 55-64 ans, avec un taux de reprise d'emploi très faible

En Martinique, les seniors sont fortement représentés dans les secteurs de l'action sociale, de l'industrie alimentaire, des services financiers, du transport, du bâtiment et collecte

### ATTRIBUTION DE L'AIDE FINANCIÈRE PAR L'ÉTAT



**12 000 €**  
sur 3 ans

L'aide de l'État est de 4 000 euros par an : 2 000 euros pour l'embauche d'un jeune et 2 000 euros pour le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un senior.

Si le senior part à la retraite avant le terme des 3 ans, l'entreprise peut garder l'aide associée au jeune jusqu'à la durée maximale.

Mais si le jeune part avant le terme des 3 ans sans être remplacé par un autre jeune ou que le senior est licencié, l'aide prend fin.



## TOUTES LES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES

Le contrat de génération a été conçu pour s'adapter à la réalité de chaque entreprise. Il est bâti sur une logique pragmatique qui consiste à s'adapter à la taille des entreprises.

Le contrat de génération est applicable à tous les employeurs de droit privé, ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial de 300 salariés et plus. Les employeurs publics c'est-à-dire les collectivités territoriales ou encore les établissements publics administratifs, ne sont pas éligibles.

## UNE MISE EN ŒUVRE ADAPTÉE À LA TAILLE DES ENTREPRISES

Si le contrat de génération concerne toutes les entreprises, elles n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation, la mise en œuvre du contrat de génération est donc différenciée selon la taille des entreprises. *La situation de la Martinique étant très différente de la situation nationale : ce sont les moins de 50 (50.56%) et moins de 300 (36.37) qui seront les plus concernées.*

Les négociations internes aux entreprises permettront d'organiser le tutorat et les transferts de compétences en fonction des actions déjà existantes et des enjeux propres à l'entreprise. Le dispositif prend bien en compte le fait que les petites entreprises ne disposent pas toujours d'un délégué syndical. La négociation sera donc encouragée chaque fois qu'elle est possible mais ne sera obligatoire que pour les entreprises de plus de 50 salariés.



des salariés en Martinique

## LES CONDITIONS DE RÉUSSITE POUR LES ENTREPRISES

- Avoir une sensibilité à la nécessité du transfert des compétences et des savoir-faire, en organisant une coopération intergénérationnelle, et en développant des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- Mettre en place un diagnostic ressources humaines dans l'entreprise, courbes des âges, évolution des métiers, conditions de travail... pour anticiper des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- Mener une négociation dans les entreprises de 300 salariés et plus, pour aboutir à un accord collectif avant le 30 septembre 2013

## > Cumuler le contrat de professionnalisation et le contrat de génération

### Un exemple

Vous êtes une entreprise de plus de 20 salariés et vous embauchez un jeune de 21 à 26 ans titulaire d'un diplôme supérieur ou égal au niveau 4 : Le contrat de génération peut-être associé au contrat de professionnalisation.

Dans ce cas la première année, le coût annuel chargé pour l'entreprise sera de 9815,84 € (exonération des charges salariales du contrat de professionnalisation et 4000€ pour les aides liées au contrat de génération déduites, sur la base d'un SMIC brut annuel à 23 512,84 €).

En outre, si l'entreprise bénéficie du CICE, elle obtiendra un crédit d'impôt lié à ce contrat de 4%.

Concrètement ce salaire lui coûtera 9423,21 € à l'année soit une économie de 14 089,63 € soit 60% du coût réel.

## POINTS FORTS

- Pour l'embauche des jeunes et aussi maintien dans l'emploi et embauche des seniors
- Une facilité pour la transmission des compétences et savoir-faire par l'oralité
- Un outil pour permettre la reprise et la transmission d'entreprise
- Un accompagnement pour les PME avec l'appui conseil GPEC (gestion prévisionnel des emplois et des compétences)

## > Contacts

DIECCTE, Pôle 3<sup>E</sup>, Patricia LIDAR  
[patricia.lidar@dieccte.gouv.fr](mailto:patricia.lidar@dieccte.gouv.fr)

DIECCTE, Responsable Pôle 3E,  
Patrice Peytavin,  
[patrice.peytavin@dieccte.gouv.fr](mailto:patrice.peytavin@dieccte.gouv.fr)

L'État en Martinique