

## ➤ Quels sont les différents scénarios possibles ?

**Scénario 1**, l'embauche d'un(e) jeune et le maintien d'une salariée senior à 3 ans et demi de sa retraite permettent à l'entreprise de bénéficier de l'aide pour le jeune et la salariée senior jusqu'au départ à la retraite de celle-ci, soit 3 ans.

### scénario 1. Dans une entreprise de -300 salariés



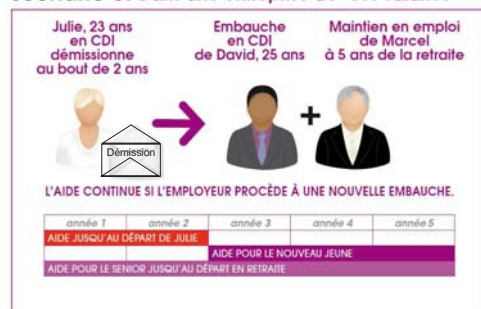
**Scénario 2**, les clauses du contrat s'appuient sur l'embauche d'un(e) jeune contre le maintien d'un(e) salarié(e) senior en emploi pendant l'année précédant son départ à la retraite ; les aides la concernant cesseront après son départ à la retraite, mais continueront pour le (ou la) jeune embauché(e).

### scénario 2. Dans une entreprise de -300 salariés



**Scénario 3** : en cas de départ d'un(e) jeune salarié(e) avant trois ans de contrat, l'aide dévolue au senior cesse. Le remplacement par un(e) autre jeune permet à l'entreprise de continuer à bénéficier des aides jusqu'au départ du senior, soit pendant 5 ans, dans cet exemple.

### scénario 3. Dans une entreprise de -300 salariés



Le **scénario 4** concerne des entreprises de plus de 300 salariés (qui ne bénéficient pas d'aides) mais qui sont incitées à mettre en place des accords collectifs ou des plans d'actions comprenant des objectifs chiffrés d'emplois de jeunes et de seniors, ou la mise en place de dispositifs d'insertion des jeunes et de transmission des compétences par les seniors.

### scénario 4. Contrat de génération : accord collectif dans une entreprise de + 300 salariés



## ➤ Le contrat de génération un trait d'union entre les jeunes et les seniors



Il vise un triple objectif :

- l'accès durable des jeunes à l'emploi,
- le maintien à l'emploi des seniors
- la transmission des savoirs et de l'expérience entre générations

Le **contrat de génération** apporte un changement de regard : l'accès des jeunes à l'emploi durable ne doit pas se faire au détriment de seniors expérimentés poussés au chômage.

En établissant un trait d'union entre générations, il agit contre le chômage aux deux bouts de la chaîne des âges.

Avec le **contrat de génération**, le renouvellement des compétences peut s'articuler harmonieusement : d'ici à 2020, plus de 5 millions d'actifs partiront en retraite tandis que 6 millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail.



DIRECTION RÉGIONALE  
DES ENTREPRISES,  
DE LA CONCURRENCE,  
DE LA CONSOMMATION,  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

• DIRECCTE d'Auvergne - Service DECAT •  
Téléphone : 04 73 43 14 14 - Fax 04 73 34 03 00

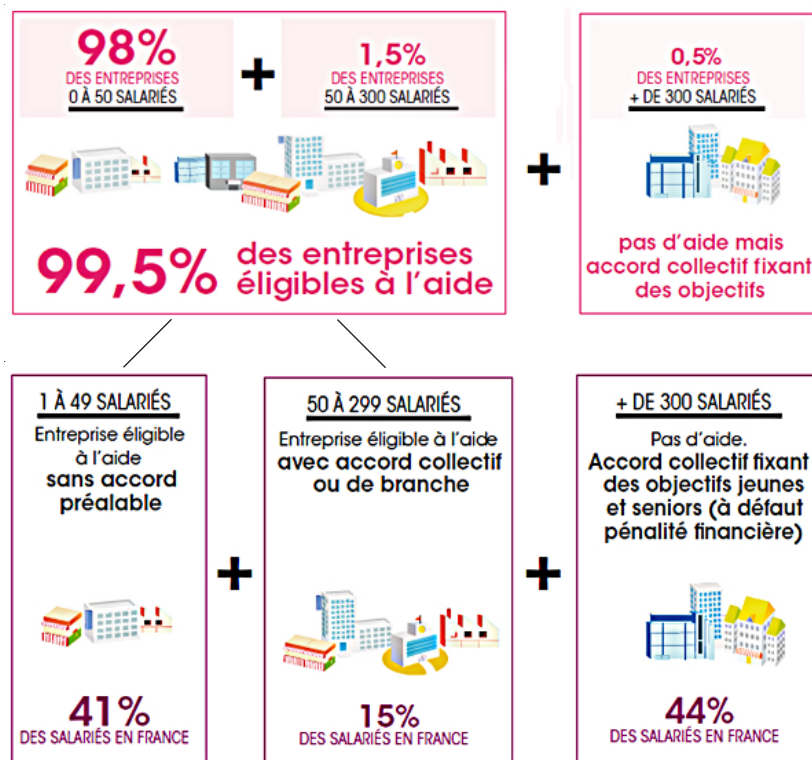
• Unité territoriale du CANTAL •  
Téléphone : 04 71 46 83 60 - Fax : 04 71 46 83 75

DIRECCTE Auvergne

## ➤ Toutes les entreprises sont-elles concernées ?

9,5 % des entreprises sont éligibles à l'aide de l'État. Ce sont les entreprises et associations de moins de 300 salariés. Pour les entreprises de 1 à 49 salariés, il n'y a pas d'obligation d'accord préalable. Pour celles de 50 à 299 salariés, l'aide est conditionnée à un accord collectif ou de branche.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, un mécanisme d'incitation est mis en place pour favoriser la conclusion des accords collectifs avec définition d'objectifs (embauches de jeunes en CDI, engagement d'embauche de seniors, mise en place de contrats en alternance...). A défaut, elles s'exposent à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 10% des allègements de cotisations sociales ou 1% de la masse salariale pour les entreprises ne bénéficiant pas d'allègements.



En AUVERGNE, début 2013 :

43 950 établissements de 1 à 49 salariés soit 200 000 salariés

945 établissements de 50 à 299 salariés soit 95 000 salariés

66 établissements de 300 salariés ou + soit 48 000 salariés

## ➤ Comment s'articulent les aides financières de l'État ?

L'État apportera son expertise aux PME pour concevoir et mettre en place leur politique de gestion active des âges. En Auvergne, l'Etat a missionné :

- 3 acteurs en appui des entreprises : la plateforme RH de la CCI Auvergne, l'ARACT et l'AFPA ;
- des aides au conseil et un appui à la négociation d'un accord d'entreprise ;
- des aides financières directes : 2 000 euros par an versés à l'entreprise par l'État pour un jeune ou un senior.

Le dispositif couplant l'embauche d'un jeune et le maintien en emploi d'un senior, l'aide représente 4 000 euros par an, soit 12 000 euros sur trois ans. Il entre en compte pour le calcul du « crédit d'impôt compétitivité emploi » (CICE).



## ➤ Qui sont les bénéficiaires ?

Le contrat de génération s'adresse à **TOUS LES JEUNES de moins de 26 ans** quel que soit leur niveau de formation- **et aux seniors de 57 ans et plus maintenus en emploi.**

L'entreprise, qui n'a pas de salariés seniors, peut bénéficier du dispositif en embauchant des personnes de 55 ans et plus. Pour les personnes handicapées, le seuil d'âge est rehaussé à moins 30 ans pour l'embauche d'un jeune et abaissé à 55 ans et plus pour le maintien à l'emploi d'un senior handicapé.

**L'objectif visé est de 500 000 embauches de jeunes sur 5 ans (100 000 chaque année) dans les entreprises de moins de 300 salariés.** S'agissant des entreprises de plus de 300 salariés, les salariés bénéficieront de l'amélioration des actions mises en œuvre par les engagements souscrits. Dans ces mêmes entreprises, si le contrat de génération couvre l'intégralité des salariés jeunes et seniors, cela représentera quelque 800 000 jeunes de moins de 26 ans et 400 000 seniors de 57 ans et plus.

