



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

contrats

Question écrite n° 93558

Texte de la question

M. Philippe Briand attire l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les observations du dernier rapport de la Cour des comptes s'agissant des contrats de génération. La Cour des comptes affirme qu'« alors qu'il constitue l'un des principaux dispositifs de la politique de l'emploi créés au cours des dernières années, le contrat de génération, institué par la loi du 1er mars 2013 sur la base d'un accord national interprofessionnel signé à l'unanimité des partenaires sociaux, est aujourd'hui un échec ». Le nombre de contrats signés au 19 juillet 2015 s'élèvent effectivement à 40 300, alors que le Gouvernement escomptait près de 500 000 contrats pendant le quinquennat. Pis, le contrat de génération ne remplit absolument pas ses objectifs, qui visaient à simultanément recruter un jeune en CDI, maintenir dans l'emploi un senior et favoriser la transmission des compétences de l'un à l'autre. Dans les faits, il s'adresse en effet à des jeunes relativement qualifiés et déjà présents dans les entreprises. Compte tenu de ce constat accablant, la Cour des comptes propose de « redéfinir en profondeur le dispositif du contrat de génération, notamment en ce qui concerne la pénalité liée à l'obligation de négocier un accord collectif et le critère de non appartenance à un groupe ». Il souhaiterait savoir si le Gouvernement entend suivre cette recommandation.

Texte de la réponse

Le contrat de génération constitue l'un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le Gouvernement en particulier à l'égard des jeunes et des salariés âgés. Il permet en outre de valoriser la transmission des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises. S'agissant de nouveaux ajustements normatifs, plusieurs assouplissements ont d'ores et déjà été apportés, notamment sur le volet « aide », permettant d'élargir l'accès des jeunes au dispositif. Ainsi, la borne d'âge du jeune a été portée à 30 ans. Par ailleurs, depuis le 4 mars 2015, la borne d'âge en cas d'embauche du jeune en CDI à l'issue d'une période d'apprentissage s'apprécie de manière plus souple puisque son âge est pris en compte au premier jour d'entrée dans l'entreprise en apprentissage, et non au premier jour d'embauche en CDI. Ces ajustements doivent désormais faire l'objet d'une appropriation par les entreprises. Au niveau régional et local, les services déconcentrés de l'Etat se mobilisent également pour faire connaître le dispositif aux entreprises et les conseillent dans sa mise en œuvre, via notamment des ateliers réunissant les entreprises et les partenaires locaux (OPCA, CCI, etc...). Par ailleurs, le site www.contrat-generation.gouv.fr met à disposition des entreprises l'ensemble des informations (réglementation, foire aux questions, actualité, etc.) et des outils (formulaire de demande d'aide, modèle d'accord, outil d'autodiagnostic, etc...) destinés à permettre cette appropriation. Le volet conventionnel du contrat de génération, loin d'être une contrainte administrative pour les entreprises, a été vécu dès sa création comme une opportunité permettant de mettre en place une gestion active des âges dans l'entreprise. Ainsi, au 1er février 2016, la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) recense près de 16 000 entreprises ayant signé un accord contrat de génération ou établi un plan d'action. En tenant compte des accords étendus de branche, ce sont près de 400 000 entreprises et 9 millions de salariés qui sont couverts par le dispositif, soit 50% des salariés du secteur privé (59 % pour les seules entreprises incitées à négocier par une pénalité qui représentent 6,9 millions de salariés). L'analyse des accords

contrat de génération révèle en outre un réel souci d'articulation et de cohérence avec les autres sujets de négociation que sont la pénibilité, l'égalité professionnelle et l'insertion des jeunes. Au-delà de l'articulation du contrat de génération avec ces sujets spécifiques, il convient de noter que certaines entreprises ont inscrit la négociation portant sur le contrat de génération dans une démarche plus globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Données clés

Auteur : [M. Philippe Briand](#)

Circonscription : Indre-et-Loire (5^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 93558

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 7 juin 2016

Question publiée au JO le : [23 février 2016](#), page 1544

Réponse publiée au JO le : [13 septembre 2016](#), page 8225