



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

COMMUNIQUE DE PRESSE

LE 19 SEPTEMBRE 2013

La presse se fait l'écho de premiers chiffres sur le contrat de génération. Ce dispositif nouveau et ambitieux commence à se déployer sous ses différentes formes, collectives et individuelles, dans les branches, dans les grandes entreprises et dans les PME-TPE.

A un moment où il n'est pas encore possible d'avoir une vue d'ensemble de tous les résultats, les précisions suivantes peuvent être apportées :

1/ le contrat de génération n'est pas un dispositif d'emploi aidé, à la différence des contrats uniques d'insertion ou des emplois d'avenir. Le décompte au jour le jour des aides accordées, qui ne correspondent qu'à une composante parmi d'autres d'un dispositif qui est avant tout qualitatif, n'a pas de sens au regard des modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprise en CDI, la transmission des compétences, le maintien en emploi des seniors.

2/ comme tout dispositif nouveau, le contrat de génération connaît une montée en puissance progressive. L'exemple des emplois d'avenir devrait à cet égard inciter chacun à la prudence du commentaire : leur prétendu échec, prédit pendant des mois au printemps, a laissé la place à une forte montée en charge, conforme aux objectifs ambitieux qui étaient fixés.

3/ Le contrat de génération, dispositif innovant mêlant emploi des jeunes et des seniors, repose dans les entreprises de plus de 50 salariés sur une phase préalable de négociation collective dans les branches et dans les entreprises qui nécessairement demande plus de temps.

4/ au 13 septembre, plus de 10 000 demandes d'aides (10 624) ont d'ores et déjà enregistrées (soit plus de 20 000 emplois, jeunes et seniors), témoignant d'une montée en charge normale dans les entreprises de moins de 50 salariés, qui sont les seules à pouvoir accéder directement à l'aide sans passer par une négociation préalable. Les entreprises de 50 à 300 salariés accéderont plus largement à l'aide lorsqu'elles seront davantage couvertes par des accords de branche. Des premiers accords de branche ont été conclus ou sont en voie de l'être, une vingtaine sont en négociation : ce mouvement doit et va s'accélérer.

5/ le succès du contrat de génération dépendra non seulement du nombre d'aides accordées, mais aussi de la dynamique engagée dans les entreprises de plus de 300 salariés souscrivant des engagements en termes d'emplois des jeunes et des seniors. L'échéance du 30 septembre, qui sera

interprétée soupagement pour les entreprises en voie de conclure une négociation, permettra d'en faire un premier bilan au mois d'octobre. Les premiers accords conclus, qui portent sur des milliers de recrutements, laissent augurer d'engagements importants pour l'emploi des jeunes et des seniors dans les trois prochaines années.

Pour Michel Sapin, ministre du Travail, « *la dynamique de la négociation doit s'amplifier sur le contrat de génération. Après un accord national interprofessionnel unanime, les branches et les entreprises doivent s'emparer de cet outil ambitieux pour l'emploi des jeunes et des seniors. Cette dynamique, couplée à l'intérêt déjà marqué des petites entreprises, permettra le plein succès du contrat de génération* ».