

Emploi des sénior-es

Contrat de génération

Un pacte générationnel entre un jeune en recherche d'emploi, un sénior et une entreprise.

Donner leur place à tous les âges dans l'entreprise avec 3 objectifs majeurs :

- * L'emploi des jeunes en CDI
- * Le maintien dans l'emploi ou le recrutement des séniors
- * La transmission des compétences et des savoir-faire



L'aide contrat de génération est ouverte pour le recrutement en CDI de jeunes de moins de 26 ans (30 ans dans le cas d'une transmission d'entreprise) et le maintien dans l'emploi d'un sénior âgé de moins de 57 ans ou recruté à partir de 55 ans...

... **A tous les employeurs de droit privé** (entreprises, établissements publics industriels et commerciaux de 300 salariés et plus).

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.

- * **Entreprises de moins de 300 salariés** (même les entreprises individuelles) **peuvent bénéficier d'une aide de 4000€ par an et d'un appui conseil.** Depuis l'entrée en vigueur de [la loi du 5 mars 2014 N°2014-288](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'aide contrat de génération sans négociation préalable. (cf. : article 20 de la loi) [Lire...](#)
 - [Formulaire de demande d'aide](#) à adresser à Pôle emploi
 - [Appui conseil](#) à demander à la DIRECCTE
- * **Entreprises qui comptent (ou appartiennent à un groupe) de 300 salariés et plus doivent négocier un accord Contrat de génération ou élaborer un plan d'action** (cf. zoom page suivante)

A noter : Une incitation à négocier pour toutes les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ces entreprises - si la branche à laquelle elles appartiennent n'a pas conclu d'accord contrat de génération - doivent négocier elles-mêmes un accord d'entreprise contrat de génération sous peine de pénalité. Un décret d'application viendra préciser les modalités de mise en œuvre de cette pénalité ainsi que sa date d'entrée en vigueur, au plus tard au 31 mars 2015.

Source : [Contrat de génération](#)

Contacts locaux utiles



- Quelques association spécialisées : [Action 456](#), [ASSPRO](#), [Club cadr'experts](#) et actions spécifiques avec [Un parrain, 1 emploi](#) et la [Sénior Academy](#)
- [Pôle emploi](#) : aides au contrat de génération
- [DIRECCTE](#) : demandes d'appui conseil et accords contrat de génération
- [ARACT](#) : Séniors et gestion des âges

Témoignage "Volutique"

Les entreprises doivent innover et se remettre en question en permanence sur leurs marchés. Le meilleur moyen de se mettre dans une attitude "agile" est de développer la diversité dans l'entreprise et d'éviter les recrutements de "clones". Dans cette perspective, on se rend compte que la pénibilité au travail peut être un frein à la diversité dans certains secteurs d'activité tel que le nôtre (aménagement intérieur) et plus particulièrement pour les jeunes, les femmes et les séniors. Avec le soutien de l'ANACT et de la CARSAT, nous avons réalisé une analyse ergonomique de nos postes de travail et avons ainsi travaillé sur les gestes et postures. Ce type de diagnostic met en mouvement. Aussi, sans faire spécifiquement de discrimination positive, nous ouvrons plus largement notre recrutement à diverses candidatures en évitant ce frein de la pénibilité au travail. A travers cette démarche, nous préservons également la santé de nos collaborateurs.

Olivier Riom - Dirigeant [VOLUTIQUE](#)





Entreprises qui comptent ou appartiennent à un groupe de 300 salariés et +

- * **Après un diagnostic** pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, votre **entreprise négocie et conclut un accord** ou, à défaut, établit un plan d'action sur le contrat de génération portant sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences. Il est **transmis à la DIRECCTE** qui exerce un contrôle de conformité. L'accord peut aussi être négocié au niveau du groupe. En revanche, un accord de branche ne suffit pas. [Lire la suite...](#)
- * Vous transmettez à la DIRECCTE un **document d'évaluation annuel** de la mise en œuvre de l'accord ou du plan.
- * Avant le 30 septembre 2013 A défaut d'accord ou plan d'action, votre entreprise sera assujettie à une **pénalité**. Celle-ci est plafonnée à 1% de la masse salariale au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action conforme, ou à 10 % des exonérations de cotisation dont vous bénéficiez s'il s'agit d'un montant supérieur. [Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération](#) - [Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération](#)

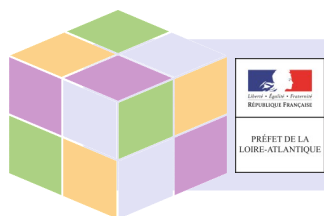
Boîte à outils



- Fiche thématique [Age](#) et [L'emploi des seniors sans discrimination](#) (Défenseur des droits)
- Fiche thématique [Senior-es : la question des stéréotypes](#) (Commission Emploi COPEC 2014)
- Fiche thématique n°13 [L'âge : les seniors](#) (ORSE 2011)
- Fiche thématique [Les agences d'emploi s'engagent pour les seniors](#) (PRISME 2010)
- Fiche thématique [Aménager, dynamiser et stimuler les fins de carrière](#) (ANACT 2009)
- Guide pratique [Employer des seniors : atouts et opportunités](#) (UIMM 2011)
- Guide pratique [Guide de recrutement sénior](#) (UIMM - APEC 2011)
- Guide pratique [Utilisation Support entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière](#) (UIMM 2011)
- Guide pratique [Prendre en compte les âges dans l'entreprise](#) (ANACT 2009)
- Guide pratique [Maintien et retour en activité professionnelle des seniors](#) (ANACT 2009)
- Guide pratique [L'entretien de deuxième partie de carrière](#) (OPCALIA et APEC 2008)
- Livre blanc [Recueil de bonnes pratiques en matière de gestion des âges de la vie](#) (DGAFP 2012)
- Livre blanc [Bonnes pratiques : maintien et retour en activité professionnelle des seniors](#) (ANACT 2009)
- Dossier [Seniors et emploi, transmission des savoirs et des compétences](#) (ARACT)
- Dossier [PassAGE, un abécédaire de la gestion des âges](#) (AFMD 2009)
- Dossier [Gestion des âges](#) (OPCALIA) et [L'emploi des seniors](#) (AGEFOS PME)
- Enquête [Tests des recrutements concernant la discrimination en raison de l'âge](#) (2012)
- E-learning [Sénior](#) (IMS) et Serious game vidéo [Génération](#) (CNAM)
- Vidéos [Sénior en scène](#) (Artcomcrea) et [Age et formation](#) (HALDE)

Pour aller plus loin...

- [Le portail des politiques publiques, de l'emploi et de la formation professionnelle](#) avec la liste des accords de branches sur le site www.contrat-generation.gouv.fr et une [foire aux questions](#) qui recense l'ensemble des questions que vous pouvez vous poser sur le contrat de génération est également disponible sur ce site.
- L'[ANACT](#) Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail met une plateforme [Gestion des âges](#) à disposition et l'[ARACT](#) Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail propose un dossier [Seniors et Gestion des âges](#). ANACT et [coopération intergénérationnelle](#)
- [Métiers du BTP Seniors](#) : Observatoire prospectif des métiers et qualifications, chiffre, auto-positionnement des salariés, accord, ressources, dispositions... [Autodiagnostic pyramide des âges](#)
- [OMIG](#) : L'Observatoire du Management Intergénérationnel



Fiche 05

Emploi des senior-es

Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique - Juin 2014 -
* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

