

DOSSIER DE PRESSE



contrat de génération
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

**simplicité,
souplesse,
performance :**

**le pari gagnant du Contrat de génération
pour les entrepreneurs de Provence-Alpes-Côte d'Azur**

Octobre 2015

CONTACT PRESSE

Chambre de commerce et d'industrie de région : Valérie Marquet - 04 91 14 42 09 / 06 16 800 444 - valerie.marquet@paca.cci.fr

Chambre de métiers et de l'artisanat de région : Michaël Videment - 04 90 80 65 43 / 06 61 43 28 12 - m.videment@cmar-paca.fr

Chambre régionale d'agriculture : Laurence Ollivier Puister - 04 42 17 15 30 / 06 33 78 90 03 - l.ollivier@paca.chambagri.fr



DOSSIER DE PRESSE

Page **3**

Le contrat de génération : bref rappel du dispositif et de ses opportunités pour l'entreprise

Page **5**

Etapas et bilan du déploiement du contrat de génération en Paca avec l'appui conseil de l'inter-consulaire

Page **8**

Simplicité, souplesse et performance : les entrepreneurs témoignent des atouts du dispositif

Page **12**

Trophées nationaux contrat de génération : deux lauréats, deux entreprises de Paca

DOSSIER DE PRESSE

Le contrat de génération : bref rappel du dispositif et de ses opportunités pour l'entreprise

S'il est un outil destiné à favoriser l'emploi des jeunes et le maintien ou le recrutement des seniors, le contrat de génération présente de réels avantages pour l'entreprise : anticipation de la pyramide des âges et des besoins en ressources humaines, renforcement de la compétitivité via l'intégration de nouveaux talents, transmission des compétences voire transmission future de l'entreprise...

Le dispositif comprend deux volets : la négociation d'accords collectifs ou l'élaboration d'un plan d'action (dans les entreprises de plus de 50 salariés) et une aide financière sur 3 ans (pour les entreprises de moins de 300 salariés)



Entreprises de moins de 300 salariés

• Une aide de 4000€ par an pour l'embauche d'un jeune et d'un senior.
• En cas de double recrutement, l'aide est portée à 8000€ par an.

Aide contrat de génération		
en fonction des effectifs des entreprise ou des groupes		
	Droit à l'aide	Accord ou plan d'action
< 50 salariés	oui	non
50 – 299	oui	oui
> 300 salariés	non	oui

L'aide financière contrat de génération (ACG) : comment, pourquoi, pour qui ?

- Elle correspond à la mise en place du contrat de génération dans **l'entreprise qui recrute en CDI un jeune de moins de 26 ans** (30, si travailleur handicapé) **simultanément au maintien dans l'entreprise d'un senior de plus de 57 ans** (55, si travailleur handicapé ou nouvelle embauche).
- C'est un versement de **4 000 € par an pendant 3 ans** aux entreprises de moins de 300 salariés qui déposent un contrat de génération. L'aide peut doubler (**8 000 € par an**) si le senior concerné fait l'objet d'un nouveau recrutement en CDI (pas déjà en poste dans l'entreprise).
- Les entreprises de **moins de 50 salariés sont éligibles automatiquement** ; celles de 50 à 299 salariés doivent négocier un accord ou mettre en place un plan d'action pour bénéficier de l'aide.

DOSSIER DE PRESSE

L'appui-conseil des chambres consulaires : dans quel but ?

Partenaires de proximité dans la mise en œuvre et le déploiement du dispositif, le réseau de l'inter-consulaire en Paca accompagne les entreprises tout au long de la démarche :

- **Sensibilisation** au plus près du territoire pour informer le plus grand nombre d'entrepreneurs sur le dispositif : réunions d'informations, campagnes de phoning, conférence de presse, publication d'articles, rendez-vous individuels...
- **Diagnostic RH** permettant au dirigeant de se pencher sur sa gestion prévisionnelle des emplois et compétences, de faire le point sur les besoins d'embauche à moyen terme, le maintien des compétences expertes dans l'entreprise et la transmission des savoir-faire, les perspectives d'évolution pour lui-même (transmission d'entreprise)...
- Des **préconisations** pour un **plan d'action** pouvant déboucher sur une aide à sa mise en œuvre (identification des candidats au contrat de génération) et le suivi **jusqu'au dépôt de demande d'aide financière** (ACG).

Le rôle de Pôle emploi, engagé dans la promotion du contrat de génération

Pôle emploi services (PES) étant chargé de la mise en œuvre du contrat de génération, les conseillers en agence de proximité :

- font la promotion du dispositif **auprès des entreprises qui recrutent** et les informent des différentes étapes de mise en place.
- sont les interlocuteurs **des chambres consulaires et des experts comptables**
- informent les **jeunes demandeurs d'emploi** de l'opportunité d'un dispositif qui peut leur permettre d'être recrutés plus facilement par une entreprise.

Un process simple !

*La demande d'aide au titre du contrat de génération peut être téléchargée sur pole-emploi.fr
L'actualisation de la situation (jeune et senior toujours en poste) se fait ensuite très vite et très facilement à l'aide du document papier ou en ligne. Il n'est pas demandé de joindre de justificatifs à la déclaration trimestrielle.*

DOSSIER DE PRESSE

Etapes et bilan du déploiement du contrat de génération en Paca avec l'appui conseil de l'inter-consulaire

Acteurs de proximité du développement des entreprises, relais terrain des dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion prévisionnelle des emplois compétences, le réseau des trois chambres consulaires de Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est impliqué dès fin 2013 et fortement mobilisé depuis mi-2014 pour déployer le contrat de génération.

1^{er} mars 2013

=> mise en place du contrat de génération par le Gouvernement (décliné de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012)

3 décembre 2013

=> convention d'accord entre l'Etat et les chambres consulaires de région pour la mise en œuvre de l'**appui conseil auprès des entreprises** : diagnostic RH, aide à l'établissement d'un plan d'action et à la négociation d'accord pour les + de 50 salariés, accompagnement pour la demande d'aide financière (ACG), la signature avec Pôle emploi...

1^{er} semestre 2014 :

6,56% = taux de contrats de génération déposés en Paca par rapport au national.

1^{er} juillet 2014

=> renouvellement des conventions de partenariat en Paca : **renforcement de l'action de promotion auprès des entreprises** par le réseau des chambres de commerce et d'industrie, de métiers et de l'artisanat, d'agriculture de région, en accentuant la communication sur l'aide financière.

Février 2015

=> **conférence de presse régionale** à Martigues, présentant un premier bilan du déploiement en Paca par l'inter-consulaire qui a mené 900 journées d'appui conseil donnant lieu à une augmentation du nombre de contrats de génération signés

2nd semestre 2014 :

7% = taux de contrats de génération déposés en Paca par rapport au national.

DOSSIER DE PRESSE

Avril 2015

=> **réorientation de l'action inter-consulaire** auprès des entreprises afin de susciter le recrutement de jeunes déjà en poste : « le contrat de génération comme un prolongement possible du contrat d'apprentissage. »

1^{er} semestre 2015 :

8% = taux de contrats de génération déposés en Paca par rapport au national.

2 octobre 2015

=> **table ronde régionale** à Avignon présentant la poursuite de la mobilisation des trois chambres régionales et de leur réseau en faveur du contrat de génération (aides financières et négociations pour les + 50 salariés) .

Perspectives 2nd semestre 2015 (cumul juillet-août) :

9,8% = taux de contrats de génération déposés en Paca par rapport au national.

Au 28 septembre 2015 (cumul depuis mars 2013) :

3 701 ACG (aides aux contrats de génération) en Paca
sur 51 896 ACG au niveau national génération

Au 28 septembre 2015 (cumul depuis mars 2013) :

394 accords négociés et
312 plans d'action définis en Paca

DOSSIER DE PRESSE

Dans le détail, cela représente...

Pour le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat de Paca :

240 journées d'appui conseil en entreprise et 150 contrats de générations signés, sachant que sur plus de 800 entreprises dont le dirigeant a + de 57 ans et un apprenti en fin de contrat, seuls 20% connaissaient ce dispositif et plus de 40% d'entre eux souhaitaient se faire accompagner.

Pour le réseau des chambres de commerce et d'industrie de Paca :

3500 entreprises sensibilisées individuellement, 300 entreprises accompagnées, près de 1000 journées d'appui-conseil effectuées sur tout le territoire.

Pour le réseau des chambres d'agriculture de Paca :

4 départements engagés dans l'appui conseil, la sensibilisation de plus de 1000 chefs d'exploitation, une centaine d'appels, une campagne de proximité dans les lycées agricoles en partenariat avec la DRAAF, 25 entreprises accompagnées et une quinzaine à venir.

DOSSIER DE PRESSE

Simplicité, souplesse et performance : les entrepreneurs de Paca témoignent des atouts du dispositif

Ghislaine Lascaux,
Exploitante,
MAS DE LA DURANCE
(Senas, 13)
Production arboricole
fruitière,
entreprise familiale,
5 permanents,
35 saisonniers durant 4
mois

« Le social, le juridique, ce sont des aspects de plus en plus importants. Dans notre métier, il faut avoir beaucoup de casquettes et une grande ouverture d'esprit : c'est ce que j'essaie de **transmettre** en tant que senior à mon fils Guillaume, au-delà de la connaissance de la production et de la récolte que chapeaute mon époux Daniel. Comme la gestion des RH m'a toujours intéressée, j'avais repéré l'existence du contrat de génération dès le début : **très simple à mettre en place** puisqu'on remplissait toutes les conditions. Embaucher notre fils en CDI, ça permet aussi de nous projeter, de **développer l'exploitation** (une trieuse plus performante, une chambre froide supplémentaire), de passer la main en douceur. »

« J'avais été sollicitée à plusieurs reprises par ma conseillère de la chambre de métiers pour mettre en place un contrat de génération puisque nous comptons deux seniors dans notre entreprise. Cependant, on ne remplissait jamais complètement les critères d'éligibilité (que le jeune recruté ait moins de 26 ans). Puis, début janvier 2015, ça s'est concrétisé ! J'ai pu **bénéficier de l'aide** de la CMA83 pour tout l'aspect administratif et le suivi avec Pôle emploi.

Le processus est simple et **pas contraignant** : tous les trimestres Pôle emploi envoie un questionnaire pour savoir si les deux salariés (le jeune et le senior) sont toujours en poste. Il suffit de cocher deux cases et de retourner le courrier, ou mieux encore, de faire directement la déclaration sur le site pole-emploi.fr. De plus, hormis le fait que ce contrat permet **de former un jeune** qui n'a pas forcément la qualification initiale, cela représente une **aide financière** non négligeable pour un entrepreneur artisan. »

Marylise Menard,
Responsable
administrative et RH,
LA GRANDE
MENUISERIE
ALUMINIUM
(Fréjus, 83)
Menuiserie alu et
PVC haut-de-gamme
dans le bâtiment et
les loisirs depuis
1996,
11 salariés

DOSSIER DE PRESSE

**Catherine Filliere, Directrice administrative, Membre du Directoire,
MAISON FILLIERE (Avignon, 84)**

Fabricant de charcuterie et salaisons, entreprise familiale depuis 1895, 125 salariés

« Nous avons recruté Clémence Petit en contrat de génération le 1^{er} septembre 2015 à l'issue de son contrat d'apprentissage pour **renforcer le service Qualité**. L'intervention de la conseillère de la chambre de commerce a été déterminante pour ce choix : elle s'est déplacée et nous a expliqué les atouts du dispositif, notamment **la facilité de mise en place** et l'aide financière intéressante.

C'est grâce à cet appui que nous avons décidé de valider l'intégration de Clémence dans l'équipe. Le senior maintenu en poste dépend quant à lui du service commercial : ce n'est donc pas le tuteur, mais l'aspect **transmission de savoir** du contrat de génération répond à l'un de nos **problématiques majeures**, notamment au niveau des postes de production pour lesquels nous rencontrons des difficultés de recrutement. »

« Nous avons embauché Kevin Ribeiro avec un salaire de 1 400 € net mensuel, ce qui représente tout de même un coût pour l'entreprise. C'est donc par le biais de ce contrat de génération que nous avons fait l'effort de garder ce jeune apprenti au sein de notre entreprise car sans cette aide, **nous n'aurions pu le faire ! L'accompagnement** sur ce dossier par la chambre de métiers est très important car il nous permet d'avoir **tous les éléments**.

Nous avons choisi de garder Kevin car depuis la création de notre entreprise en 1978, Kevin est de loin le meilleur des apprentis que nous ayons eu avec une telle motivation et cette soif d'apprendre qui nous enchantent. Ses résultats scolaires sont excellents et à l'image de ce garçon, poli, gentil, honnête et travailleur. Nous transmettons à Kevin **tout notre savoir-faire** afin que ce beau métier ne s'arrête pas. Kevin est chanceux d'avoir **deux seniors** dans cette entreprise qu'ils ont créée voilà plus de 38 ans. »

**Roland Nelias,
Dirigeant,**

**ATELIERS SPORTS
MECANIQUES**

(Châteaurenard, 13)

***Restauration mécanique
d'automobile grand tourisme,
entreprise familiale de 4
salariés***

DOSSIER DE PRESSE

Emmanuelle Ramondetti,
Responsable RH,
BALLET NATIONAL DE
MARSEILLE
(Marseille, 13)

Corps de ballet créé en
1972, dont la nouvelle
direction (2014) privilégie
embauche en CDI et
reconversion des
danseurs

« Le Ballet National de Marseille est un Centre Chorégraphique National composé de 30 danseurs actuellement. Avec l'arrivée des nouveaux directeurs, Emio Greco et Pieter C Scholten, nous avons embauché de jeunes nouveaux danseurs ainsi que des apprentis que nous envisageons de **recruter en contrat à durée indéterminée**.

La carrière d'un danseur professionnel étant relativement courte, du fait de la performance physique constante que demande ce type de métier, nous accompagnons nos danseurs dits « seniors » à la définition d'un **nouveau projet professionnel** qui peut se traduire par une mobilité en interne.

Ce reclassement est généralement accompagné par une personne « senior » qui a développé une certaine expertise dans un des métiers d'une entreprise du spectacle vivant. Ainsi les contrats de génération vont **nous aider à embaucher** de jeunes danseurs tout en maintenant en emploi certains qui sont en fin de carrière.

L'accompagnement de la CCI de Marseille a été **primordial** car il nous a permis de faire un **diagnostic de nos besoins** et établit un **plan de préconisations** qui va nous permettre de gérer la mobilité de nos danseurs au mieux. »

« Je devrais partir à la retraite cette année et céder mon entreprise à mon fils.

Ayant entendu parler du contrat de génération, j'ai décidé de **modifier ma façon de travailler** et je suis en train de former un de nos ouvriers poseur à la gestion de chantier. Cela va nous permettre de **dégager un poste de travail** en pose. Il se trouve que Valentin Debove, l'un de nos apprentis en formation BP Menuisier depuis 3 ans a fini son contrat cette année. Ce jeune homme a donc intégré notre effectif en septembre 2015 grâce au contrat de génération **et j'en suis ravi.** »

Patrick Guerra,
Dirigeant,
EBENISTERIE GUERRA
(Saint Mitre les
Remparts, 13)
Menuiserie
d'agencement,
entreprise familiale
depuis 4 générations, 19
salariés

DOSSIER DE PRESSE

**Michel Pascal,
Directeur Général,
RH et juridique,
INTERWAY
(Vitrolles, 13)**

***Prestataire de services
en gestion informatique
des entreprises,
groupe de 150 salariés
sur Vitrolles et Lille***

« Dans le cadre de notre développement et de la structuration de notre entreprise il était important de tenir compte de la réalité sociale autour de **la place des seniors**. En effet, nos recrutements qui ont porté sur des postes accessibles aux jeunes nous ont permis d'appliquer correctement le dispositif du contrat de génération. Nous avons pu **réfléchir au transfert de compétences** et de la culture d'entreprise entre les deux **générations**.

Grace à l'accompagnement et l'**aide pratique** des services de la chambre de commerce, nous avons pu rapidement mettre en place **7 contrats de génération**. L'impact financier de ces contrats est un **autre point positif** à la démarche engagée. »

DOSSIER DE PRESSE

Trophées nationaux contrat de génération : deux lauréats, deux entreprises de Paca

Dans le cadre de la 3^e Semaine nationale du contrat de génération, le Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social dévoilait, mardi 29 septembre, les entreprises lauréates des Trophées 2015 : deux PME exemplaires en termes de qualité de la négociation, du dialogue social, et du contenu des accords. Deux entreprises de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Dans la catégorie « moins de 300 salariés » : la société **CONVERS**, centre de relation multi-clients implanté à **Nice** depuis sa création il y a 18 ans, qui compte 200 salariés en CDI (31 contrats de génération à ce jour).

- ⇒ Elle a été saluée pour « **la performance sociale au service de la performance économique** » : un lien établi avec plusieurs autres négociations, des actions concrètes sur la prévention de la pénibilité au travail et un calendrier précis des engagements pris. L'entreprise a notamment axé le contenu de ses accords et ses actions sur les thèmes suivants : maintien en emploi et recrutement de seniors, priorité donnée à la formation et l'évolution via le tutorat et la transmission de savoirs (senior vers jeune et inversement), responsabilité sociétale via l'aménagement des temps de travail, l'aide au transport et l'accès au logement pour les jeunes...

Dans la catégorie « 300 salariés et plus » : la société **MANE**, l'un des leaders mondiaux de l'industrie des arômes et parfums, entreprise familiale de 145 ans implanté **près de Grasse**, qui emploie 1500 salariés sur 6 sites (engagement sur 35 CDI en contrat de génération).

- ⇒ Elle a été récompensée pour des objectifs chiffrés ambitieux et de nombreuses actions en matière de recrutement et d'intégration durable des jeunes et du maintien en emploi des seniors. Le jury national a particulièrement été conquis par le volontarisme des engagements précis tels que le remplacement de 10% des collaborateurs âgés partant à la retraite ou le maintien d'un volume d'emploi des seniors de 6%, mais aussi par l'accent mis sur la transmission via des sessions de formation internes, par des initiatives de prévention des risques professionnels...

