

BREF *Thématique*

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France

LE CONTRAT DE GENERATION DANS LES PME ET TPE FRANCILIENNES : UNE UTILISATION PLUS FREQUENTE DANS L'INDUSTRIE ET LE BTP

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- Entre avril 2013 et septembre 2014, 4 234 demandes d'aide déposées par des entreprises franciliennes de moins de 300 salariés ont été acceptées.
- Proportionnellement à leurs effectifs, les entreprises de l'industrie sont celles qui se sont le plus saisies de la mesure.
- Parmi l'ensemble des contrats de génération conclus en Île-de-France, 200 concernent le volet « transmission de l'entreprise » du dispositif
- Les jeunes recrutés occupent souvent des métiers techniques.
- C'est également le cas des seniors maintenus dans l'emploi.
- Les jeunes recrutés ont en moyenne 23 ans et la plupart des seniors maintenus dans leur emploi ont de 57 à 59 ans.
- Les jeunes recrutés sont majoritairement des hommes du fait de la faible participation au dispositif des secteurs d'activité où les femmes occupent la majorité des emplois.
- Le taux de rupture des contrats de génération à l'horizon de 6 mois est de 20 %. Ces ruptures se produisent le plus souvent dans les secteurs où l'emploi en CDI est le plus instable, en particulier dans l'hébergement et restauration.
- A la suite d'un contrat d'apprentissage, 550 jeunes ont été recrutés en contrat de génération dans la même entreprise.
- Ce sont surtout des apprentis titulaires d'un CAP ou d'un baccalauréat professionnel qui ont bénéficié de cette possibilité.

Le contrat de génération a trois objectifs majeurs : l'emploi des jeunes en contrat à durée indéterminée, le maintien dans l'emploi ou le recrutement de seniors et la transmission des compétences et des savoir-faire entre générations.

La présente étude porte sur les entreprises franciliennes qui ont bénéficié d'une aide financière et d'un appui conseil pour l'utilisation de ce dispositif entre son lancement en avril 2013 et la fin du mois de septembre 2014. Pour en bénéficier ces entreprises devaient être des TPE ou des PME de moins de 300 salariés.

La base de données statistiques disponible permet de connaître à la fois les caractéristiques des entreprises utilisatrices, des jeunes et des seniors bénéficiaires de la mesure et des emplois qu'ils occupent. La base renseigne également sur les ruptures de contrat.



Présentation du dispositif

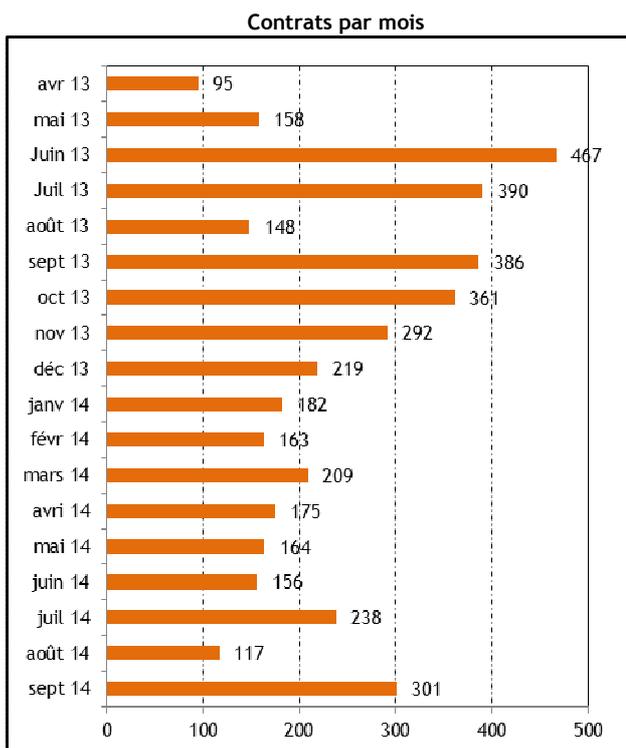
Pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'embauche d'un jeune en contrat à durée indéterminé et corrélativement le maintien dans l'emploi ou le recrutement d'un senior ouvre droit à une aide financière de 4 000 € par an versée pendant trois ans par Pôle Emploi. En cas de double recrutement d'un jeune et d'un senior l'aide est portée à 8 000 € par an.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat pour tout contrat de génération conclu (binôme jeune/senior). Elles bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise recrute un jeune dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat pour tout contrat de génération conclu (binôme jeune/senior) à condition d'être couvertes par un accord d'entreprise, un plan d'action de l'employeur ou à défaut par un accord de branche étendu portant sur l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences. A compter du 7 mars 2014, l'obligation préalable d'avoir conclu un accord d'entreprise, un plan d'action ou d'être couvert par un accord de branche pour bénéficier de l'aide de l'Etat est supprimée. En contrepartie, si elles ne sont pas couvertes à terme elles encourent une pénalité. Cette pénalité s'appliquera au plus tard le 31 mars 2015.

Les entreprises d'au moins 300 salariés, qui n'ont droit à aucune aide financière, sont tenues d'engager des négociations. Les accords collectifs ou plans d'action en résultant se substitueront aux accords seniors. En l'absence d'accord ou de plan d'action déposé avant le 30 septembre 2013 auprès de la Direccte, une pénalité financière est applicable.

Une part importante des contrats a été conclue dans les premiers mois



Source : Dares, traitement Direccte Île-de-France

A fin septembre 2014, 4 234 aides ont été accordées pour des entreprises de moins de 300 salariés dont le siège est situé en Île-de-France. Cela représente 16 % du nombre total d'aides acceptées sur l'ensemble du territoire national.

Ces contrats ont été conclus dans 3 262 entreprises différentes. Parmi celles-ci, 615 ont recruté plus d'un jeune et 5 d'entre elles ont embauché au moins 10 jeunes grâce à ce contrat.

Les entreprises ont conclu un grand nombre de contrats à partir de juin 2013. Ainsi, les mois durant lesquels le plus de contrats ont été conclus sont tous proches de la mise en œuvre de la mesure à l'exception du mois de septembre 2014.

Les services de Pôle Emploi ont ensuite attribué un nombre décroissant d'aides jusqu'en février 2014, moment où le nombre de contrats conclus se stabilise puis repart à la hausse. Les entreprises de plus de 50 salariés se saisissent alors d'avantage de cette mesure compte tenu de l'assouplissement, en mars 2014, des conditions d'accès à l'aide pour cette catégorie d'entreprises (cf. l'encadré de présentation du dispositif).

Un contrat principalement utilisé par les entreprises de 5 à 49 salariés

Par rapport à leurs effectifs employés dans la région, les entreprises de 5 à 49 salariés ont conclu le plus de contrats de génération. L'intensité de l'utilisation est à peu près la même, qu'elles aient de 5 à 9 salariés, de 10 à 19 salariés ou de 20 à 49 salariés.

Les entreprises de 50 à 299 salariés ont conclu peu de contrats de génération. Cette situation s'explique, au moins en partie, par les conditions plus restrictives qui leur sont faites pour bénéficier de l'aide. Mais même après l'assouplissement de mars 2014, le nombre de contrats qu'elles concluent reste très inférieur à celui des entreprises de 5 à 49 salariés.

Les entreprises qui comptent entre 1 et 4 salariés sont dans une situation intermédiaire. Proportionnellement à leurs effectifs, elles utilisent plus le contrat de génération que celles comptant plus de 50 salariés. Mais elles l'utilisent moins que celles qui emploient entre 5 et 49 salariés. De plus, elles ont ralenti leurs embauches tout au long de l'année 2014.

Un recours plus fréquent dans l'industrie manufacturière

Les secteurs qui ont recruté le plus en contrat de génération par rapport aux effectifs présents dans les entreprises franciliennes de moins de 300 salariés sont ceux de la fabrication de produits informatiques, de la fabrication de machines et de la métallurgie. Tous font partie de l'industrie manufacturière.

Les secteurs des services se saisissent moins du contrat de génération. Par exception, les activités juridiques et comptables ainsi que celles d'architecture et d'ingénierie recrutent un nombre conséquent de jeunes au regard de leurs effectifs.

Dans une mesure moindre, les entreprises du commerce recrutent également un nombre de jeunes assez important, en particulier le commerce de gros. Le poids important de ces entreprises dans la région fait d'ailleurs qu'elles sont, avec le BTP, les principales employeuses de jeunes en contrat de génération.

L'utilisation du contrat de génération ne semble pas, ou alors de manière très lâche, être liée à la structure par âge des effectifs des secteurs d'activité. Ainsi, les secteurs qui comptent beaucoup de jeunes ne profitent pas plus de la mesure pour garder leurs seniors et les secteurs qui comptent beaucoup de seniors ne recrutent pas forcément plus de jeunes en contrat de génération.

▲ Les entreprises de la grande couronne recrutent souvent dans leur propre département

Les entreprises de la grande couronne recrutent une majorité de jeunes issus de leur département. Le taux le plus élevé se trouve en Seine-et-Marne avec trois jeunes sur quatre résidant dans ce département lors de leur embauche.

A l'inverse, les entreprises de Paris et de la petite couronne embauchent une nette majorité de jeunes venant d'autres départements. Le taux le plus bas est constaté dans les Hauts-de-Seine.

Un jeune sur 10 réside dans une autre région au moment de son recrutement en contrat de génération.

Ces résultats sont très proches de ceux observés pour l'alternance.

▲ Un nombre limité de contrats conclus pour une transmission d'entreprise

Deux cents chefs d'entreprises ont choisi de transmettre leur entreprise via le contrat de génération. Ce dispositif concerne des jeunes de tous niveaux de diplôme.

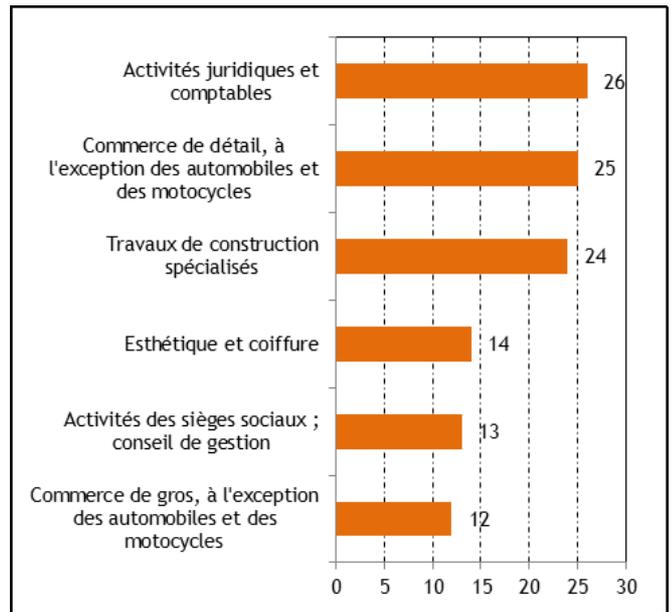
Le secteur qui s'est le plus saisi de cette mesure est celui des activités juridiques et comptables. Il représente en effet 13 % des entreprises qui seront éventuellement transmises, alors que 5 % seulement des contrats se déroulent dans ce secteur.

Les entreprises du commerce de détail ainsi que celles du bâtiment et travaux publics utilisent également cette possibilité. A l'inverse, les entreprises de l'hôtellerie et restauration l'utilisent assez peu.

Les chefs d'entreprises individuels transmettent rarement leur entreprise grâce au contrat de génération (6). Les entreprises comptant entre 1 et 4 salariés sont plus nombreuses à être concernées. Mais des entreprises de taille plus conséquente sont également trans-

mises, c'est le cas de 16 entreprises employant entre 30 et 49 salariés.

Secteurs d'activité dans lesquels au moins 10 entreprises sont concernées par le volet transmission



Source : Dares, traitement Direccte Île-de-France

▲ Des contrats à temps complet

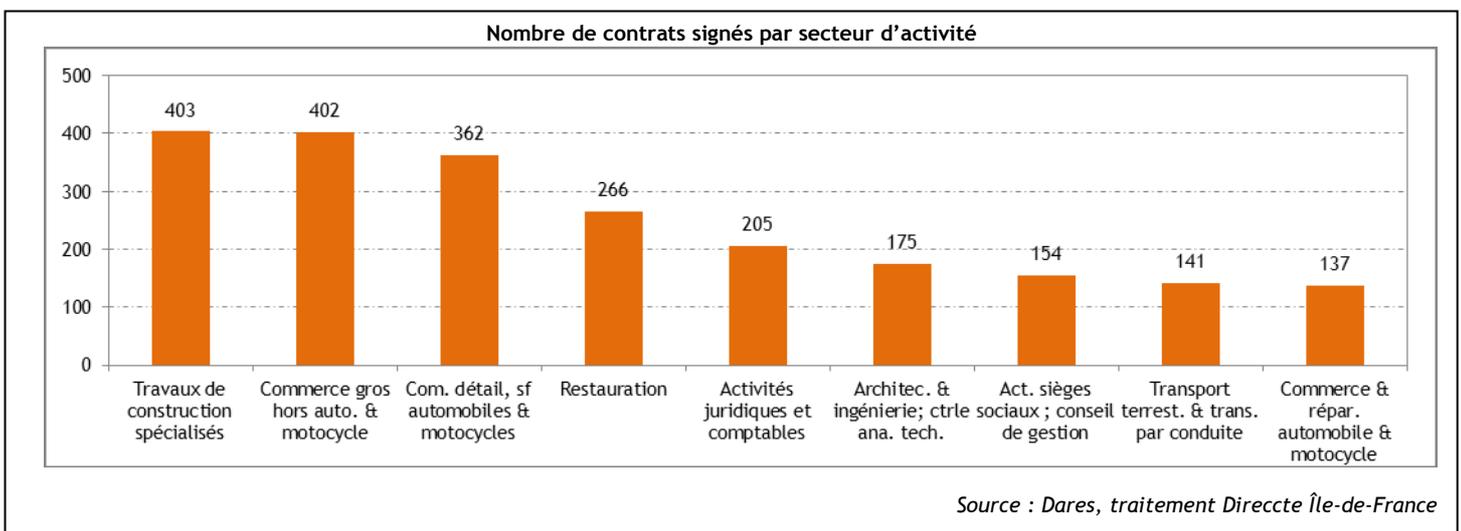
La quasi-totalité des personnes recrutées avec un contrat de génération travaillent à temps complet.

Les seniors maintenus en emploi ont une durée de travail un peu plus variable mais la grande majorité (88 %) dispose d'un emploi à temps complet.

▲ Le jeune bénéficiaire moyen est un homme âgé de 23 ans

Les entreprises recrutent plus fréquemment des hommes (60 %) que des femmes. Cela s'explique en grande partie par la faiblesse des recrutements en contrat de génération dans les secteurs les plus féminisés : social et médico-social, santé, formation.

La plupart des secteurs les plus utilisateurs du contrat de génération recrutent surtout des hommes avec ce contrat. Ce sont également des secteurs qui recrutent une majorité d'hommes dans l'ensemble de leurs embauches.



Source : Dares, traitement Direccte Île-de-France

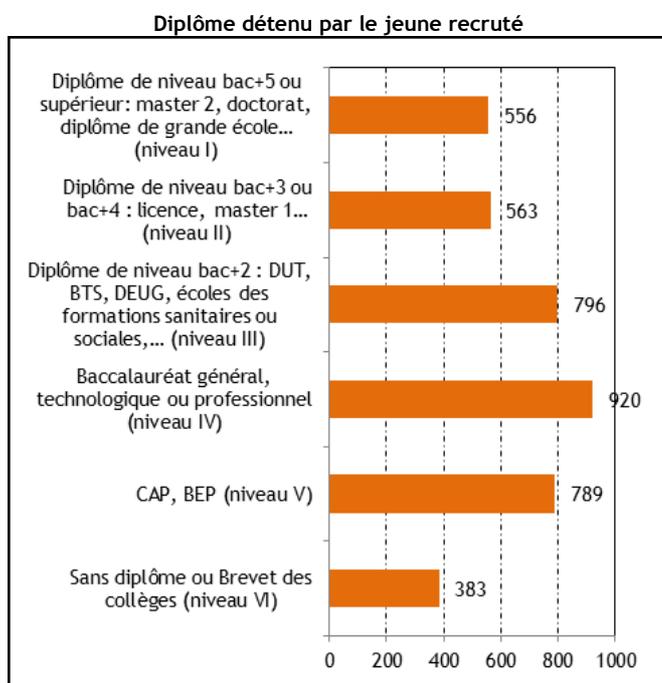
Toutefois deux secteurs recrutent moins de femmes qu'attendu. Il s'agit du commerce et de l'hôtellerie restauration qui recrutent peu de femmes en contrat de génération alors qu'elles représentent une part importante des effectifs.

Seules les entreprises du secteur des activités juridiques et comptables ont à la fois conclu plus de 200 contrats et embauché une majorité de femmes. Les entreprises d'esthétique et de coiffure (123 contrats) ont également recruté plus de femmes que d'hommes.

L'âge des jeunes bénéficiaires est assez concentré entre 23 et 25 ans : 53 % d'entre eux appartiennent à cette tranche d'âge. Les employeurs préfèrent recruter des bénéficiaires proches de la limite d'âge supérieure.

Très peu de jeunes travailleurs handicapés sont recrutés, ils représentent seulement 1 % du total.

▲ Une répartition équilibrée par niveau de diplôme



Source : Dares, traitement Direccte Île-de-France

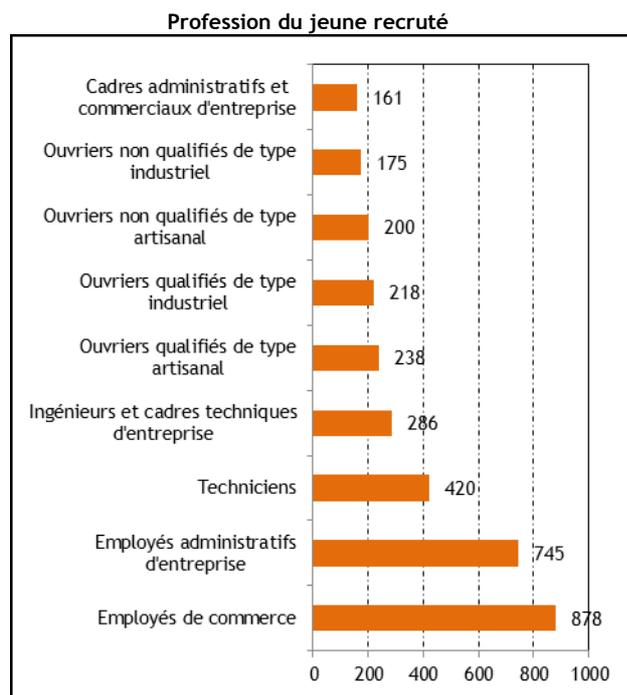
La moitié des jeunes en contrat de génération dispose d'un diplôme de niveau BTS ou supérieur. Les jeunes qui ne sont titulaires d'aucun diplôme représentent 9 % des effectifs.

S'il ne favorise pas spécifiquement l'accès à l'emploi stable des jeunes les plus en difficulté, le dispositif n'est pas non plus centré sur les plus diplômés. La répartition des bénéficiaires par diplôme semble être du même ordre de grandeur que la répartition des jeunes qui travaillent en CDI dans des entreprises franciliennes.

▲ Les jeunes sont recrutés fréquemment dans des métiers techniques

Les jeunes recrutés en contrat de génération sont beaucoup plus souvent positionnés sur des métiers techniques (ouvriers, techniciens et ingénieurs confondus) que l'ensemble des jeunes franciliens en emploi stable.

Même s'ils sont nombreux, compte tenu de la structure des métiers occupés par les moins de 26 ans en Île-de-France, les jeunes recrutés en tant qu'employé de commerce ou employé des services aux personnes sont sous-représentés parmi les personnes bénéficiant du dispositif.



Source : Dares, traitement Direccte Île-de-France

▲ Les rémunérations versées ne sont pas bloquées au SMIC

Certains jeunes ont des salaires assez élevés. Ainsi 20% d'entre eux ont un revenu brut supérieur à 2 200 euros par mois, et 10 % reçoivent même plus de 2 500 euros. Sans surprise, ce sont les titulaires des plus hauts niveaux de diplôme qui sont également les mieux payés. La forte proportion de titulaires de diplômes du supérieur recrutés tire donc les salaires vers le haut.

Cependant, un salarié recruté sur 5 gagne au plus 1500 euros brut par mois, une rémunération proche du SMIC.

Les employés de commerce et des services, titulaires de diplômes de niveau moins élevé que les employés administratifs, sont donc également un peu moins bien payés que ces derniers.

Au total, les salaires pratiqués lors des embauches en contrats de génération semblent assez proches de ceux pratiqués pour l'ensemble des jeunes à niveau de diplôme équivalent.

▲ Les seniors maintenus en emploi sont proches de l'âge plancher

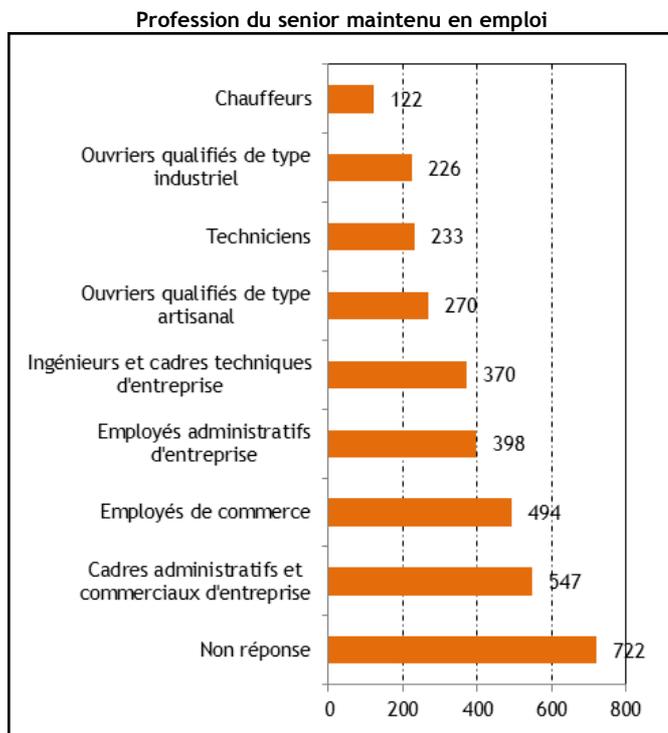
Les seniors maintenus en emploi ont fréquemment 57 ans. C'est le cas pour un quart d'entre eux.

Ils sont également concentrés juste au-dessus de cet âge. Seul un salarié sur quatre a plus de 59 ans au moment de la signature du contrat.

⁴ Ouvrages, Cereq, 2014, « Quand l'école est finie, premiers pas de la vie active de la génération 2010 »

Deux seniors maintenus en emploi sur trois sont des hommes, une répartition proche de celle constatée chez les jeunes. Les employeurs ont d'ailleurs tendance à recruter un jeune salarié du même sexe que le senior.

▲ Un quart des seniors maintenus en emploi sont cadres ou ingénieurs



Source : Dares, traitement Direccte Île-de-France

Une part importante des seniors maintenus en emploi occupe des postes de cadres ou d'ingénieurs. Les jeunes recrutés appartiennent plus rarement à ces catégories socioprofessionnelles.

Plus généralement, dans un cas sur deux la catégorie socioprofessionnelle du senior n'est pas la même que celle du jeune recruté. Ainsi, le recrutement d'un jeune employé administratif d'entreprise est souvent couplé au maintien d'une profession intermédiaire administrative, celui d'un technicien au maintien d'un ingénieur. Cependant, comme pour les jeunes, ce sont les seniors travaillant dans des métiers techniques qui sont le plus concernés par le dispositif, proportionnellement à leur poids dans la population salariée des seniors franciliens.

▲ Un contrat sur cinq a été rompu dans les six premiers mois

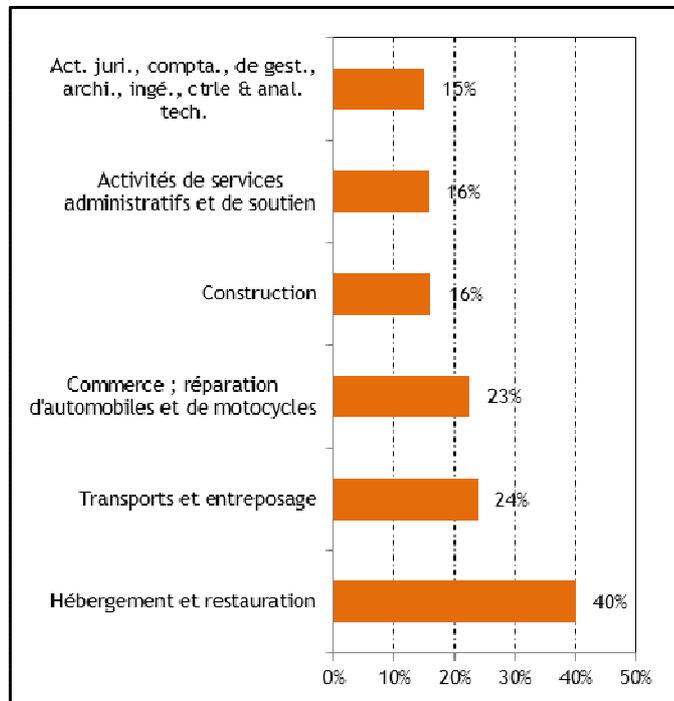
Cette partie de l'étude concerne le taux de rupture des contrats de génération à l'horizon de 6 mois. Pour cela, seuls les contrats qui ont déjà six mois d'ancienneté sont pris en compte et nous travaillons sur les ruptures survenues durant le premier semestre du contrat.

Au sein des entreprises franciliennes, 634 contrats de génération ont été rompus au bout de 6 mois ou moins sur 3 146 contrats étudiés.

Neuf ruptures sur dix ont pour origine une rupture du contrat du jeune. Seuls 68 contrats ont été rompus suite à une rupture du contrat du senior.

Les ruptures sont très fréquentes dans l'hôtellerie et, surtout, dans la restauration traditionnelle. A l'inverse, les salariés embauchés par des entreprises d'ingénierie rompent rarement leur contrat. Le taux de rupture semble très lié au secteur de l'entreprise d'accueil.

Part des contrats rompus après 6 mois, selon le secteur d'activité



Source : Dares, traitement Direccte Île-de-France

▲ Les ruptures sont plus liées aux métiers exercés qu'au diplôme détenu par le jeune

Les employés de commerce, le métier le plus occupé par les nouveaux recrutés, rompent fréquemment leur contrat, c'est le cas de 34 % d'entre eux.

En revanche, les personnes embauchées en tant qu'employé administratif ne sont que 17 % à avoir rompu leur contrat.

Les ouvriers qualifiés de l'industrie rompent peu leur contrat, de même que les ingénieurs. Ce résultat est cohérent avec la gestion de la main d'œuvre ouvrière dans la région, qui est marquée par un faible turn-over².

▲ Le taux de rupture diminue toutefois nettement pour les détenteurs d'un master

Les jeunes les moins diplômés ont un taux de rupture proche de celui de l'ensemble des jeunes recrutés.

Toutefois, un écart apparaît si la personne recrutée dispose déjà d'un master. Dans ce cas, le risque de rupture est sensiblement diminué. Ainsi, seulement 11 % des contrats de génération conclus avec des jeunes titulaires de ce diplôme ont été rompus.

²Bref Thématique, Direccte Ile-de-France N°38 - Juillet 23013. « En 2012, les recrutements en contrat à durée indéterminé n'ont pas retrouvé leur niveau de 2007 en Ile-de-France dans les établissements de 10 salariés et plus du secteur privé en Ile-de-France entre 2007 et 2012 »

▲ Des recrutements fréquents à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans la même entreprise

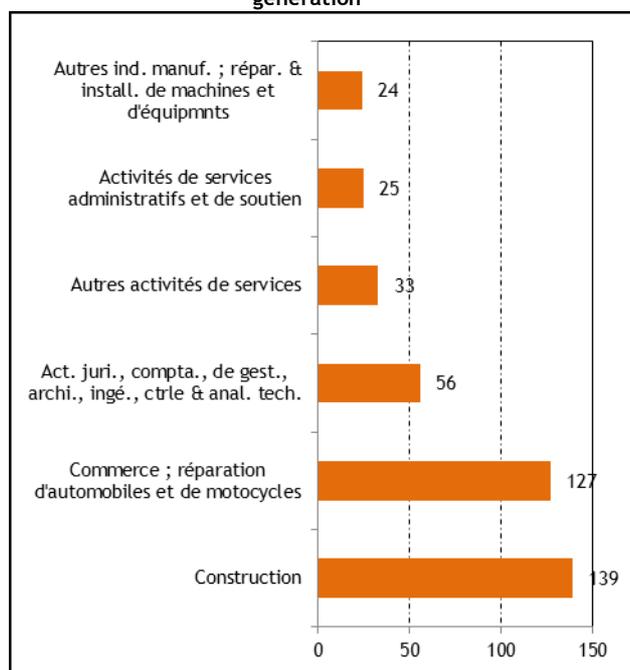
Les entreprises franciliennes embauchent un nombre significatif de jeunes en contrat de génération après les avoir déjà employé en contrat d'apprentissage.

La moitié des 555 contrats de génération concernés ont été conclus pendant une période allant de la fin du contrat d'apprentissage à deux mois après celle-ci.

Mais les entreprises ont aussi embauché de nombreux jeunes plus de 3 mois après leur sortie d'apprentissage, certaines l'ayant même fait avec un délai nettement plus long.

▲ Une pratique particulièrement répandue dans la construction

Entreprises qui ont recruté un ancien apprenti en contrat de génération



Source : Dares et Ariane, traitement Direccte Île-de-France

Parmi les jeunes embauchés après leur apprentissage, un jeune sur quatre l'est dans une entreprise de la construction. Ces entreprises ne représentent pourtant que 12 % des demandes d'aides acceptées pour le contrat de génération.

Les TPE et PME de la construction qui sont des utilisatrices importantes de l'apprentissage avec 15% des contrats d'apprentissage réalisés dans la région par les entreprises de moins de 300 salariés ont donc bien intégré la possibilité de combiner les deux types de contrats.

Les garages automobiles, autres acteurs importants de l'apprentissage, ont également utilisé assez fréquemment la possibilité de stabiliser un jeune grâce à ces deux contrats successivement.

▲ Le contrat de génération bénéficie principalement aux apprentis les moins diplômés

Parmi les jeunes qui ont été apprentis dans la même entreprise avant d'être recrutés en contrat de génération, 60 % n'ont pas dépassé le niveau du baccalauréat. Etant donné le poids dominant aujourd'hui des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'apprentissage francilien, cela correspond à une forte surreprésentation des apprentis les moins diplômés.

Ainsi, les titulaires d'un diplôme de master 2 représentent seulement 6 % de l'ensemble des recrutés après leur contrat d'apprentissage contre 13 % de la population globale du contrat de génération.

▲ Proportionnellement, moins de contrats de génération sont conclus à Paris et dans les Hauts-de-Seine

Les entreprises de moins de 300 salariés situées dans les départements de la grande couronne ont recruté plus de personnes en contrats de génération, en proportion des effectifs salariés dans ces départements.

Dans la petite couronne, seul le département du Val-de-Marne a une proportion de recrutés comparable à celle des départements de la grande couronne.

Les entreprises des départements des Hauts-de-Seine et de Paris sont celles qui ont le moins embauché en contrat de génération.

Arnaud MONTUS
DIRECCTE d'Île-de-France / SESE

Méthodologie

Les résultats sont issus de l'exploitation des données fournies par la Dares sur les contrats de génération ayant donné lieu au versement d'une aide. Les contrats sont affectés à la date d'acceptation de la demande d'aide par Pôle Emploi. Le fichier utilisé est à jour du mois de septembre 2014. Pour les contrats d'apprentissage, nous avons utilisé un fichier issu de la base Ariane.

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Diffusion : Service communication

Tirage 600 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877