



## CONTRAT DE GENERATION

**Public :** jeune de moins de 26 ans (30 ans si reconnu comme travailleur handicapé)  
senior d'au moins 57 ans ( 55 ans si reconnu comme travailleur handicapé)

**Conditions :** le recrutement d'un jeune, associé au maintien ou à l'embauche d'un salarié senior (au moins 57 ans ou au moins 55 ans pour un travailleur handicapé ou un senior embauché à 55 ans et plus), ouvre droit à une aide.

**Aide :** 2 000 € pour l'embauche d'un jeune et 2 000 € pour le maintien dans l'emploi d'un senior. Elle représente 12 000 € sur trois ans. L'aide est versée tous les trimestres.

**Durée :** contrat en CDI à temps plein

**A qui s'adresser ? :** Pôle Emploi

### Les bénéficiaires

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le recrutement d'un jeune, associé au maintien ou à l'embauche d'un salarié senior (au moins 57 ans ou au moins 55 ans pour un travailleur handicapé ou un senior embauché à 55 ans et plus), ouvre droit à une aide.

Le jeune doit être âgé de moins de 26 ans au premier jour d'exécution de son contrat de travail, ou de moins de 30 ans s'il est reconnu comme travailleur handicapé

Il n'y a pas de condition de niveau de diplôme : tous les jeunes peuvent être recrutés dans le cadre du contrat de génération.

### Aide financière pour l'employeur

L'aide de l'État est de 4000 € par an : 2 000 € pour l'embauche d'un jeune et 2 000 € pour le maintien dans l'emploi d'un senior. Elle représente 12 000 € sur trois ans.

Attribution d'une aide de 4 000 € par an et d'un appui conseil.

- L'aide est versée tous les trimestres à l'entreprise.
- L'aide est versée par Pôle Emploi.

### Accompagnement de la structure

Les entreprises de moins de 300 salariés souhaitant recruter un jeune pour le bénéfice du contrat de génération peuvent s'adresser au réseau de Pôle emploi ou aux missions locales pour trouver un candidat correspondant à leurs besoins.

Elles peuvent également bénéficier d'un appui plus global en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les aider à :

- Réaliser un diagnostic des « ressources humaines » de leur entreprise orienté sur la question des âges ;
- Mettre en œuvre des actions en faveur d'une gestion active des âges permettant notamment l'embauche de jeunes en CDI, le maintien en emploi des seniors et la transmission des compétences.

Cette aide doit être demandée à la DIRRECTE.

### **Articulation avec les autres dispositifs**

Il n'est pas possible de cumuler le bénéfice du contrat de génération avec une embauche en contrat unique d'insertion- CUI CAE.

Si le poste requiert une qualification spécifique, il est possible de recruter le jeune en CDI - contrat de professionnalisation, permettant ainsi de compléter sa formation pendant ses premières années en poste.

### **La démarche à suivre**

Votre entreprise compte moins de 50 salariés

1. Dépôt de la demande d'aide à Pôle emploi à l'aide du formulaire. Aucune pièce justificative ne doit être fournie (mais les pièces sont à conserver en cas de contrôle).

*NB : la demande doit être déposée au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat du jeune salarié.*

2. L'aide vous est versée tous les trimestres, après actualisation des données par l'entreprise.

3. À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi envoie une demande d'actualisation. Il s'agit de confirmer, dans le mois qui suit, que les deux salariés sont toujours présents et que les conditions liées à l'aide ne sont pas modifiées.