

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 1997

En 1997, près de 165 000 personnes ont bénéficié d'un des dispositifs de reclassement accompagnant une restructuration. Ce résultat est légèrement en retrait par rapport à l'année précédente. Avec 130 000 adhérents, les conventions de conversion demeurent la mesure la plus souvent mise en oeuvre.

Certains secteurs économiques sollicitent plus que d'autres ces dispositifs d'accompagnement. Tous les secteurs industriels y ont massivement recours, en particulier ceux des biens de consommation, de l'automobile et des biens intermédiaires. Les autres secteurs sont nettement moins concernés, sauf celui du commerce qui rassemble un quart des conventions d'aide au passage à temps partiel. Cette mesure est également souvent utilisée par les très petites entreprises.

En 1997, 165 000 salariés ont adhéré à un dispositif public d'accompagnement des restructurations (1), soit 4 % de moins que l'année précédente. Ce retour à la baisse, après une année 1996 en hausse, s'explique par l'amélioration de la situation du marché du travail. Celle-ci s'est traduite par un recul sensible (- 9,5 %) du nombre de licenciements économiques donnant lieu à inscription à l'ANPE, qui passent de 345 000 en 1996 à 312 000 en 1997. Dans le même temps, le nombre de plans sociaux concernant les entreprises de plus de 50 salariés licenciant au moins 10 salariés sur une même période

(1) - Le dispositif public d'accompagnement des restructurations étudié ici comprend les conventions de conversion ainsi que six mesures financées par le FNE, les conventions de cellules de reclassement, les conventions d'aide au passage à temps partiel, les conventions d'allocations temporaires dégressives, les conventions d'aide à la mobilité, les congés de conversion et les conventions de formation et d'adaptation.



de 10 jours, est en forte décroissance (-19 %).

Les différentes mesures susceptibles d'être mises en oeuvre dans le cadre d'un plan social ont toutes été marquées par une diminution du nombre des adhésions, mais à des

degrés divers. Les conventions de conversion restent la mesure la plus souvent mobilisée, avec des adhésions aussi fréquentes en 1997 qu'en 1996. Les conventions de congé de conversion et les conventions d'aide à passage au temps partiel perdent du terrain, les effec-

tifs de nouveaux bénéficiaires baissant respectivement de 65 % et 36 %. Au bout du compte, la part prépondérante des conventions de conversion progresse donc encore; celles-ci regroupent en 1997 89 % des personnes entrées dans l'un des dispositifs.

## LES CONVENTIONS DE CONVERSION

*Le dispositif des conventions de conversion a été mis en place en 1987 par l'accord interprofessionnel, qui prévoyait également la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. L'accord a été renouvelé en décembre 1993. Les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent proposer à l'ensemble des salariés compris dans une procédure de licenciement économique la possibilité d'adhérer à une convention de conversion afin de les aider à se reclasser. La convention est, pour le salarié, un droit inscrit dans le Code du Travail.*

*Conçue pour prévenir le chômage de longue durée, il s'agit d'une prise en charge individualisée et immédiate des salariés licenciés pour motif économique durant une période de six mois. L'accès à ce dispositif est réservé aux personnes, physiquement apte à l'emploi, de moins de 57 ans et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise d'origine. Le contrat de travail est alors rompu mais le salarié n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi. Pendant six mois au maximum, il reçoit une allocation spécifique égale à 83 % les deux premiers mois, puis 70 % du salaire antérieur. Cette allocation était, au 31 août 1997, en moyenne de 9 013 francs pour chacun des deux premiers mois.*

En 1997, 138 000 personnes ont adhéré à une convention de conversion. Ce nombre est pratiquement égal à celui de 1996 (tableau 1).

Tableau 1  
Adhésions à une convention de conversion et taux de reclassement

Année	Adhésions	Taux de reclassement (%)
	[1]	[2]
1987 .....	11 485	38
1988 .....	24 626	45
1989 .....	30 356	48
1990 .....	40 770	50
1991 .....	66 968	46
1992 .....	105 894	40
1993 .....	173 376	37
1994 .....	149 420	45
1995 .....	120 001	48
1996 .....	138 574	49
1997 .....	138 094	51

Sources : [1] : Unedic, [2] : ANPE.

Après la brusque augmentation de 1993, le niveau des adhésions semble se maintenir depuis quatre ans. En 1997, il y a eu en moyenne chaque mois 63 675 allocataires contre 64 550 en 1996. Malgré la stabilité observée au niveau national, les régions connaissent des évolutions parfois très divergentes. Ainsi la Haute Normandie, la Lorraine et les Pays de la Loire ont enregistré des augmentations de l'ordre de 15 % entre 1996 et 1997, alors que la Bourgogne, le Nord-Pas de Calais et le Languedoc-Roussillon ont diminué dans la même proportion.

Des Unités Techniques de Reclassement (UTR) ont été mises en place au sein de l'ANPE. Elles sont chargées d'assurer l'accompagnement et le reclassement des adhé-

Tableau 2  
Caractéristiques des adhérents à une convention de conversion

	En pourcentage			
	1994	1995	1996	1997 (P)
<b>Sexe</b>				
Homme .....	55,6	54,2	55,9	55,4
Femme .....	44,4	45,8	44,1	44,6
<b>Age</b>				
Moins de 25 ans .....	6,0	5,1	4,3	3,5
25-29 ans .....	18,3	17,1	15,9	15,1
30-34 ans .....	18,8	18,6	18,7	18,7
35-39 ans .....	16,4	16,5	16,6	16,8
40-44 ans .....	15,9	15,9	15,6	15,6
45-49 ans .....	13,7	14,4	15,1	15,3
50-54 ans .....	8,9	9,4	10,3	11,4
55 ans et plus .....	1,9	3,0	3,5	3,6
<b>Qualification</b>				
Ouvriers non qualifiés .....	11,6	10,9	11,7	12,5
Ouvriers qualifiés .....	25,1	24,5	26,1	26,0
Employés non qualifiés .....	9,1	9,0	8,3	8,7
Employés qualifiés .....	28,5	30,6	29,2	31,4
Techniciens, agents de maîtrise .....	16,6	16,5	16,6	8,6
Cadres, ingénieurs .....	9,1	8,5	8,1	12,8
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Unedic.

rents aux conventions de conversion. Les adhérents peuvent également recourir aux cellules de reclassement éventuellement mises en place par les entreprises ayant licencié. En 1997, les UTR ont fait passer plus de 176 000 entretiens de pré-bilans aux bénéficiaires potentiels du dispositif, soit 12,4 % de moins qu'en 1996.

Huit mois après l'entrée en convention de conversion, 51 % des adhérents ont retrouvé un emploi (contrats à durée indéterminée, déterminée, intérim ou création d'entreprise). Ce taux de reclassement, tel qu'il est mesuré par l'ANPE(2), est en augmentation de près de 2 points par rapport à celui de 1996.

Les conventions de conversion sont un dispositif qui concerne majoritairement les hommes (ta-

(2) - Pour une analyse plus approfondie du reclassement, voir N. CLOAREC, «Le retour à l'emploi après une convention de conversion», Premières Synthèses n° 98.09 - N° 39.4.

bleau 2). Il intéresse les salariés ayant déjà une expérience professionnelle de quelques années. La moitié des adhérents ont entre 30 et 45 ans. Si cette proportion reste assez stable dans le temps, la population des adhérents tend à vieillir. Moins de 20 % ont moins de 30 ans en 1997 contre 24 % en 1994, et 30 % ont 45 ans ou plus (24,5 %

en 1994). L'importance de la part des cadres s'est fortement accrue en 1997 au détriment des techniciens et agents de maîtrise. La moitié des bénéficiaires d'une convention de conversion ont exercé leur dernier emploi dans une activité de services et dans un établissement comptant moins de 10 salariés (tableau 3).

Tableau 3  
Adhésions à une convention de conversion par activité économique et taille du dernier établissement

	En pourcentage			
	1994	1995	1996	1997 (P)
<b>Activité économique</b>				
Agriculture, sylviculture, pêche .....	1,1	1,2	0,8	1,1
Industrie .....	36,3	33,1	34,0	33,7
Construction .....	11,1	12,7	14,4	12,6
Services .....	51,5	53,0	50,8	52,6
<b>Taille d'établissement</b>				
Moins de 10 salariés .....	44,6	48,9	47,1	47,6
10 à 49 salariés .....	29,8	29,0	29,8	28,9
50 à 199 salariés .....	16,3	15,6	16,4	15,8
200 à 499 salariés .....	4,7	4,2	4,5	5,2
500 salariés et plus .....	4,6	2,3	2,2	2,5
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Unedic.

## LES CONVENTIONS DE CELLULE DE RECLASSEMENT

*Le dispositif concerne les entreprises de moins de 2 000 salariés qui n'appartiennent pas à des sociétés d'importance nationale. La cellule a pour fonction d'assurer l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des bénéficiaires licenciés économiques ou menacés de licenciement économique. Elle est chargée notamment de rechercher des offres d'emploi en s'appuyant sur le réseau professionnel de l'entreprise. La cellule peut concerner une seule entreprise (« cellule entreprise ») ou plusieurs (« cellule interentreprises »). Le Fonds National de l'Emploi participe aux frais de fonctionnement directs de la cellule dans la limite de 50 % pour les « cellules entreprises », 75 % pour les « cellules inter-entreprises » et jusqu'à concurrence de 7 000 francs par salarié ; la durée de l'aide est au minimum de quatre mois et de douze mois au maximum. En contrepartie, l'entreprise s'engage à fournir les moyens nécessaires à la plus grande efficacité de la cellule.*

En 1997, près de 15 300 personnes sont sorties d'une cellule de reclassement. Institué en 1989, ce dispositif a fortement progressé à la suite de la loi du 27 janvier 1993 obligeant les entreprises de plus de 50 salariés procédant aux licenciements

de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours à inclure dans le plan social des actions visant à leur reclassement. En recul depuis 1994, le nombre de bénéficiaires en sortie du dispositif marque une augmentation en 1997, pas-

sant de 14 899 en 1996 à 15 239 en 1997, bien que le nombre de conventions signées soit en diminution, 574 en 1997 contre 601 en 1996. Ceci s'explique par un effet de calendrier, dans cette mesure, lié au décalage entre entrées et sorties du dispositif.

Les cellules de reclassement communes à plusieurs entreprises ne représentent que 6,1 % de l'ensemble des conventions de reclassement et elles ont pris en charge 2 500 salariés, soit 16,5 % des entrées totales. Cette part est relativement stable depuis 1993.

Au moment de leur premier contact avec les cellules de reclassement, plus de 41 % des bénéficiaires étaient déjà en convention de conversion, 33 % encore en activité (dont la moitié en cours de préavis)

et 17 % déjà inscrits à l'ANPE. Les bénéficiaires des cellules sont en majorité des ouvriers (60,8 % pour l'ensemble des ouvriers, 39,4 % pour les seuls ouvriers qualifiés). Les hommes restent majoritaires dans le dispositif, même si la part des femmes a légèrement augmenté (tableau 4). Cette proportion s'inverse dans les cellules interentreprises.

Les cellules de reclassement accueillent une population qui a tendance à être un peu plus âgée chaque année. La moitié des bénéficiaires ont toujours entre 30 et 45 ans. Mais les personnes de plus de 45 ans deviennent de plus en plus nombreuses : elles représentent 32,7 % du total en 1997 soit 5,4 points de plus qu'en 1995. A l'inverse, les moins de 30 ans sont de moins en moins présents dans les cellules de reclassement, 16,9 % en 1997 contre 19 % en 1995.

Le passage dans le dispositif assure le reclassement d'un salarié sur deux, tandis qu'un salarié sur trois se retrouve au chômage (tableau 5). Pour environ 15 % des salariés, on ne dispose pas d'information sur la situation professionnelle à l'issue du dispositif et on ignore si la prise en charge par la cellule a été efficace. Les retours à l'emploi se sont faits une fois sur deux par le biais d'un CDI et une fois sur trois par un CDD (graphique 1). L'intérim est une solution pour un salarié sur dix. Les difficultés rencontrées sur le marché du travail ont incité plus de 3 % des adhérents à créer leur propre entreprise. La proportion de personnes ayant conclu un CDI est cependant en recul, tandis que la part des missions d'intérim se développe (+ 2,4 points entre 1996 et 1997).

Les cellules de reclassement est une mesure dont tirent davantage parti les hommes, les salariés qualifiés et dans une moindre mesure, les plus jeunes. Ces caractéristiques renforcent également les chances de

Tableau 4  
Caractéristiques des bénéficiaires de cellule de reclassement

	En pourcentage		
	1995	1996	1997
<b>Sexe</b>			
Homme .....	54,4	55,2	54,0
Femme .....	45,6	44,8	46,0
<b>Age</b>			
Moins de 25 ans .....	4,7	4,2	4,4
25-29 ans .....	14,3	13,5	12,5
30-34 ans .....	17,9	15,7	16,4
35-39 ans .....	17,4	18,2	16,7
40-44 ans .....	18,4	18,9	17,3
45-49 ans .....	15,9	16,9	17,7
50-54 ans .....	9,5	10,3	12,1
55 ans et plus .....	1,9	2,3	2,9
<b>Qualification</b>			
Ouvriers non qualifiés .....	21,1	22,4	21,4
Ouvriers qualifiés .....	34,9	42,2	39,4
Employés .....	20,9	17,1	18,8
Techniciens, agents de maîtrise .....	14,7	11,5	14,4
Cadres, ingénieurs .....	8,4	6,8	6,0
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES.

retrouver un emploi stable. Les hommes représentent 54 % des personnes entrées dans le dispositif, mais 61 % des personnes ayant retrouvé un emploi et 65 % des bénéficiaires d'un CDI. Deux adhérents sur dix sont des ouvriers qualifiés et quatre sur dix des ouvriers non qualifiés. Mais parmi les personnes reclassées, les proportions s'inversent : on compte quatre ouvriers qualifiés sur dix et deux ouvriers non qualifiés. Tandis que les ouvriers qualifiés concentrent 37 % des CDI, seuls 15 % des CDI vont aux ouvriers non qualifiés. La situation du salarié au moment de l'entrée

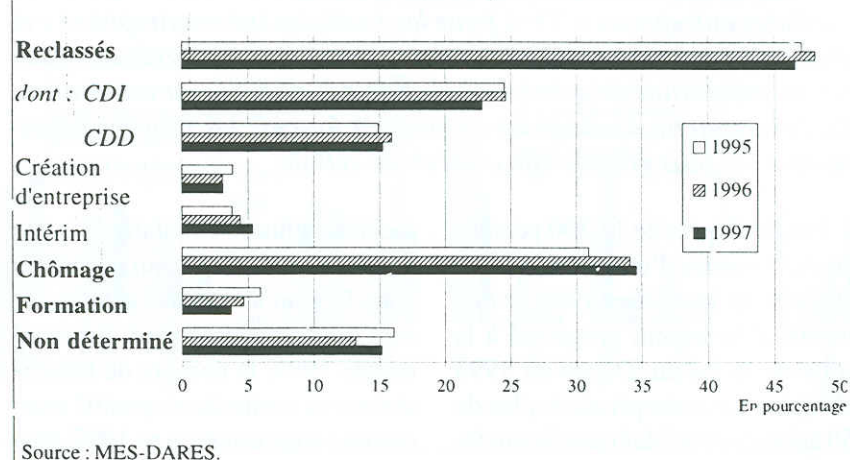
Tableau 5  
Sorties de cellule de reclassement et taux de reclassement

Année	Taux de reclassement (%) [1]
1990 .....	43,2
1991 .....	46,4
1992 .....	39,5
1993 .....	37,8
1994 .....	39,4
1995 .....	47,0
1996 .....	48,1
1997 .....	46,6

[1] Taux de reclassement : proportion de bénéficiaires ayant obtenu un emploi (CDI, CDD, intérim, création d'entreprise) à la sortie du dispositif.

Source : MES-DARES.

Graphique 1  
Situation des bénéficiaires des cellules de reclassement à la sortie du dispositif



Source : MES-DARES.

dans le dispositif (activité, chômage) n'a, en revanche, pas d'incidence notable sur les chances de réinsertion.

L'analyse de 549 conventions de cellule de reclassement signées en 1996-1997 (3) et concernant globalement 21 000 bénéficiaires potentiels montre que les effectifs réellement concernés par la mesure représentent environ les trois quarts de ceux qui ont été prévus.

Les deux tiers des conventions de cellule de reclassement sont signées par des entreprises industrielles, essentiellement dans les secteurs des industries des biens de consommation, des industries des biens inter-

médiaires et des industries des biens d'équipement (tableau 6). L'industrie automobile recourt également intensément aux cellules de reclassement (dix fois plus souvent que la moyenne). Ce dispositif a aussi particulièrement la faveur des entreprises moyennes (graphique 2). La moitié des conventions proviennent d'entreprises de 20 à 99 salariés, et les trois quarts d'entreprises de 20 à 199 salariés.

Le budget moyen des cellules tourne autour de 400 000 francs, pour un montant par bénéficiaire qui approche les 5 700 francs. Près d'une convention sur deux (44 %) est au plafond légal de 7 000 francs.

Le financement des cellules de reclassement est souvent assis sur une participation totale de l'État (graphique 3). En effet, le taux de contribution est de 100 % pour quelque 40 % des conventions, alors qu'il ne devrait pas excéder 75 %, en règle générale. Cette situation résulte d'une mise en faillite de l'entreprise qui ne peut alors financer la cellule. Pour l'ensemble des conventions signées, le taux de participation de l'État est de 67 %.

(3) - Les conventions étudiées ont été signées dans leur grande majorité au cours du dernier trimestre 1996 et des trois premiers trimestres de 1997.

## LES CONVENTIONS D'ALLOCATION TEMPORAIRE DÉGRESSIVE

*Une allocation de compensation financière peut être accordée au salarié licencié économique qui s'est reclassé dans un emploi à durée indéterminée avec un salaire moindre; le reclassement doit se faire dans une entreprise différente ou n'appartenant pas au même groupe, dans un délai d'un an à compter de la notification de licenciement ou de l'adhésion à une convention de conversion. L'aide du Fonds National de l'Emploi est au maximum de 75 % du montant de l'allocation dans la limite d'un plafond de 1 500 francs par mois, pendant 24 mois et par salarié licencié d'entreprise située dans les pôles de conversion ou 1 000 francs par mois pendant 24 mois pour les salariés issus d'entreprises hors pôle de conversion. Le montant de l'allocation non financée par le FNE reste à la charge de l'entreprise ayant procédé au licenciement.*

En dépit d'un nombre de bénéficiaires potentiels très élevé (environ 25 000 pour l'ensemble des conventions recensées), seules 2 750 personnes ont adhéré à une convention d'allocation temporaire dégressive en 1997, soit 12,5 % de moins qu'un an auparavant.

Ce dispositif s'adresse à une forte proportion d'hommes (70,5 % des adhérents). En progression depuis 1993, la part des femmes régresse légèrement en 1997 (- 4 %). Plus de 90 % des bénéficiaires d'une convention d'allocation temporaire dégressive ont entre 25 et 49 ans. Les parts des moins de 25 ans et

des plus de 45 ans se sont maintenues par rapport à 1996. Les ouvriers sont les principaux utilisateurs de ce dispositif (39,3 % des adhérents). Près d'un tiers des bénéficiaires sont des agents de maîtrise, des techniciens ou des cadres. La part des techniciens et agents de maîtrise est en constante augmentation et représente en 1997 22 % de l'ensemble des adhérents, soit autant que l'ensemble des employés.

Les 884 entreprises étudiées adhérentes en 1996-1997 présentent un profil à peu près semblable à celui des entreprises adhérentes aux cellules de reclassement (tableau 6

et graphique 2). Ce sont plutôt des entreprises de taille moyenne (67,8 % ont entre 20 et 199 salariés) majoritairement situées dans l'industrie (59 %). Les secteurs qui, compte tenu du nombre d'entreprises qui y sont rattachées, font le plus souvent appel à la mesure, sont l'industrie des biens intermédiaires et des biens de consommation, la construction et l'industrie automobile.

Le financement de la mesure repose pour 75 % au maximum sur la contribution de l'État et il n'existe pas d'exonération. Le taux de contribution moyen est de l'ordre de 44 %.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.  
Secrétaria, de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris.  
Impression : EcoPrint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.40.15.70.00.  
Télécopie : 01.40.15.68.00 - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité.  
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

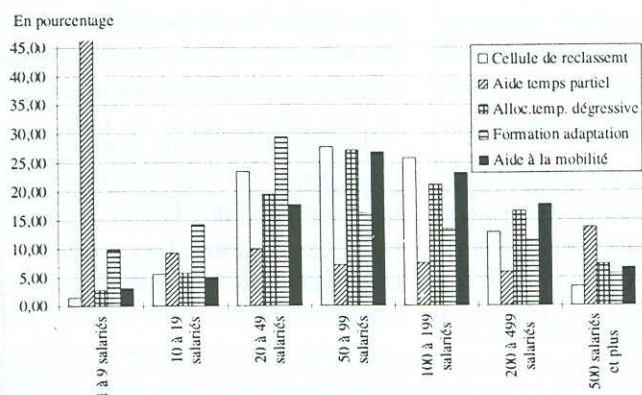
**Tableau 6**  
**Caractéristiques des entreprises adhérentes aux mesures de restructuration en 1997**

*En pourcentage*

	Ensemble des entrepr. adhérentes ou non	Cellule de reclasemt	Aide au au temps partiel	Allocation temporaire dégressive	Formation adaptation	Aide à la mobilité
<b>Secteurs</b>						
Agricoles et alimentaires .....	3,6	8,8	3,9	7,8	2,0	7,7
Biens de consommation .....	3,4	24,3	9,5	15,3	21,0	21,5
Automobile .....	0,1	1,3	1,3	1,2	1,7	1,5
Biens d'équipement .....	2,1	9,0	5,5	10,8	12,4	6,7
Biens intermédiaires .....	3,4	23,9	12,5	23,4	28,0	26,7
Energie .....	0,1	0,2	0,2	0,5	0,3	0,5
Construction .....	15,4	14,2	6,3	16,4	10,4	14,9
Commerce .....	29,4	9,4	25,6	10,6	2,6	7,2
Transports .....	4,6	2,0	3,6	2,8	2,0	4,1
Activités financières .....	1,3	1,8	3,8	2,6	0,9	4,1
Activités immobilières .....	11,2	0,9	1,5	1,1	0,0	0,0
Services aux entreprises .....	8,8	2,8	10,9	4,9	6,3	2,1
Services aux particuliers .....	15,7	0,7	7,7	0,5	3,2	0,5
Éducation, santé, action sociale .....	0,9	0,9	7,6	2,2	9,2	2,6
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Taille des entreprises</b>						
1 à 9 salariés .....		1,4	46,8	2,7	9,8	3,0
10 à 19 salariés .....		5,5	9,2	5,8	14,2	5,1
20 à 49 salariés .....		23,4	9,9	19,5	29,3	17,7
50 à 99 salariés .....		27,7	7,2	27,2	16,2	26,8
100 à 199 salariés .....		25,7	7,4	21,1	13,4	23,2
200 à 499 salariés .....		12,9	5,9	16,5	11,5	17,7
500 salariés et plus .....		3,4	13,6	7,2	5,6	6,6
<b>Total .....</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre de conventions .....</b>		<b>549</b>	<b>1 505</b>	<b>884</b>	<b>368</b>	<b>209</b>
<b>Taux de contribution de l'État</b>						
Inférieur ou égal à 30 % .....		14,8 (1)	16,8	22,2	16,3	22,9
31-40 % .....		8,8	12,2	9,3	43,3	18,9
41-50 % .....		31,0	33,2	37,5	32,3	26,3
51-60 % .....		1,0	11,8	1,6	3,1	1,7
61-75 % .....		2,1	15,8	29,1	4,5	5,7
76-98 % .....		1,2	7,9	0,2	0,6	0,6
99-100 % .....		41,1	2,3	0,0	0,0	24,0
<b>Total .....</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Taux de contribution moyen .....</b>		<b>67</b>	<b>67</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>44</b>

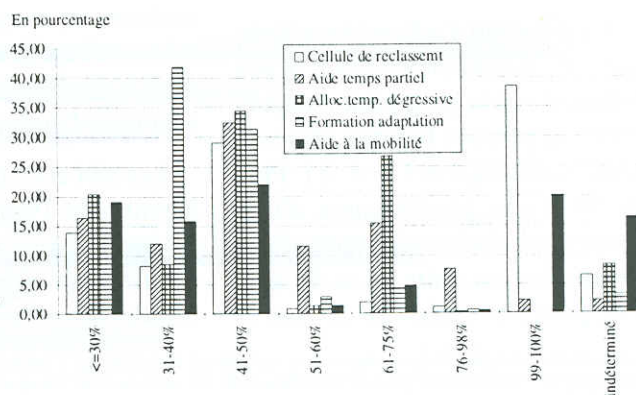
(1) - Lecture : 14,8 % des conventions de cellules de reclassement bénéficient d'un taux de contribution de l'État inférieur à 30 %.

**Graphique 2**  
**Distribution des entreprises suivant leur taille en 1997**



Source : MES-DARES.

**Graphique 3**  
**Distribution des entreprises suivant le taux de contribution de l'État en 1997**



## LES CONVENTIONS D'AIDE À LA MOBILITÉ

*Un salarié licencié économique qui trouve un emploi l'obligeant à déménager à plus de 50 kms de son ancien domicile peut recevoir une aide financière; le reclassement doit intervenir moins d'un an après la notification de licenciement ou l'adhésion à une convention de conversion, dans une entreprise différente de l'entreprise signataire et n'appartenant pas au même groupe. L'assiette de la contribution du Fonds National de l'Emploi est plafonnée à 30 000 francs par bénéficiaire. Le taux de participation de l'État est au maximum de 50 % pour les entreprises de plus de 500 salariés, de 70 % pour celles de moins de 500 salariés. Le montant de l'allocation non financée par le FNE reste à la charge de l'entreprise ayant procédé au licenciement.*

Les conventions d'aide à la mobilité sont principalement signées par des entreprises de taille moyenne appartenant au secteur industriel (tableau 6 et graphi-

que 2). En général, ces conventions s'adressent à un nombre de bénéficiaires potentiels assez faible (environ 3 000 au total), puisque 56 % des conventions couvrent moins de

10 salariés potentiels, et 80,6 % moins de 20.

Le taux de contribution moyen de l'État est d'environ 44 % et 24 % des conventions affichent un taux de participation de l'État égal à 100 % (graphique 3). Il est en effet possible à une entreprise d'être exonérée de toute contribution si elle n'est pas en mesure de payer, en général pour cause de dépôt de bilan.

Ce dispositif est très peu mobilisé : en 1997, 187 personnes y ont adhéré contre 358 en 1996. La population concernée est plutôt masculine, jeune et qualifiée.

## LES CONGÉS DE CONVERSION

*Les congés de conversion, instaurés par la loi du 5 août 1985, permettent d'aider les entreprises qui le désirent à mettre en oeuvre un dispositif d'aide au reclassement externe offrant aux salariés licenciés l'appui d'une cellule emploi et la possibilité de bénéficier d'actions de formation, en vue d'une réinsertion professionnelle rapide. Durant la durée du congé de conversion d'au minimum quatre mois, le contrat de travail entre l'employeur et le salarié est suspendu et le licenciement différé.*

Après une forte augmentation entre 1995 et 1996, les adhésions à ce dispositif ont fortement décliné, passant de 2 800 en 1996 à 1 000 en 1997.

## LES CONVENTIONS DE FORMATION ET D'ADAPTATION DU FNE

*Les conventions de formation et d'adaptation du FNE peuvent être mobilisées au titre de la conversion (dans un contexte de licenciement économique, ou en amont, lorsque les menaces sur l'emploi sont identifiées), de l'accompagnement des réductions de l'horaire de travail (chômage partiel, aide au passage à temps partiel, réduction collective du temps de travail), ou du recrutement. Ces conventions sont recentrées sur les entreprises qui rencontrent des difficultés d'emploi immédiates ou à court terme, et notamment sur les PME (moins de 250 salariés).*

Cette mesure est de moins en moins utilisée; près de 800 conventions ont été signées en 1995, environ 400 en 1996 et 368 en 1997. Elles ont concerné seulement 9 450 bénéficiaires potentiels en 1997. Ce nombre est relativement faible puisque 60 % des conventions affichent

moins de 20 bénéficiaires, 85 % moins de 50.

Ces conventions ont été signées à 91 % au titre de la conversion, à 7 % au titre du recrutement et 2 % au titre de l'aménagement du temps de travail. Là encore, ce sont plu-

tôt des PME qui y ont recours (tableau 6 et graphique 2). Elles appartiennent en majorité au secteur industriel. Les secteurs pour lesquels la proportion d'entreprises utilisatrices est la plus élevée sont classiquement l'industrie automobile, l'industrie des biens de consommation, l'industrie des biens intermédiaires, mais aussi le secteur éducation, santé et action sociale. Très peu de ces conventions sont signées dans le secteur du commerce (2,6 %), qui regroupe près de 30 % des entreprises.

Le taux de contribution de l'État est quasiment toujours inférieur ou égal à 50 % (graphique 3). Il est en moyenne de 40 %.

## LES CONVENTIONS D'AIDE AU PASSAGE À TEMPS PARTIEL

Les conventions d'aide au passage à temps partiel, instaurées par la loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993, remplacent les conventions d'aide au passage à mi-temps. Ce nouveau dispositif a pour objectif de faciliter la transformation d'emplois à temps complet en emplois à temps partiel, par le versement d'un complément de rémunération, pour une durée maximale de deux ans, dans le cadre de l'évitement du licenciement économique. Le salarié adhérent doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, et avoir travaillé à temps complet l'année précédant son adhésion. L'allocation complémentaire reçue par le salarié est égale à 40 % de la perte brute de rémunération la 1<sup>ère</sup> année et à 20 % la 2<sup>ème</sup> année. Cette allocation ne peut être inférieure à un minimum égal à 22 francs par heure perdue la 1<sup>ère</sup> année et 18 francs la 2<sup>ème</sup> année. La participation du Fonds National de l'Emploi porte sur le financement de cette allocation et est négociable avec l'entreprise. Le taux de participation de l'État au financement de l'allocation complémentaire se situe, en règle générale, dans une fourchette de 20 % à 50 % et peut être porté à 80 % dans le cas d'entreprises de moins de 100 salariés.

Les conventions d'aide au passage à temps partiel sont le dispositif le plus utilisé par les entreprises. A peu près 1 500 conventions ont été signées au cours du dernier trimestre 1996 et des trois premiers trimestres 1997. L'aide au passage à temps partiel se distingue fortement des autres mesures de restructurations financées par le FNE. Les entreprises signataires sont mieux uniformément réparties dans l'ensemble du champ de l'activité économique (tableau 6). Même si les secteurs industriels (industrie des biens de consommation, industrie automobile) recourent également à ce dispositif, six entreprises adhérentes sur dix se rattachent au secteur tertiaire : commerce (25 % des entreprises signataires), services aux entreprises (11 %) et éducation, santé et action sociale (8 %).

Ce dispositif est avant tout le moyen privilégié de restructuration des petites entreprises (graphique 2). La moitié des entreprises faisant appel à l'aide au passage à temps partiel comptent moins de 10 salariés, un tiers seulement un salarié. En conséquence, le nombre de bénéficiaires potentiels de ces conventions est en général très bas : 63 % des conventions ne concernent qu'au plus trois salariés et 82 % moins de dix salariés. Le nombre des salariés potentielle-

(2) - A ne pas confondre avec l'abattement des charges patronales pour l'emploi à temps partiel.

(3) - Dispositif de réduction collective du temps de travail (loi dite « Robien »).

Tableau 7  
Adhésions aux conventions d'aide au passage à temps partiel

Année	Nombre d'adhésions
1994 .....	3 263
1995 .....	9 746
1996 .....	11 923
1997 .....	7 601

Source : MES-DARES.

ment concernés par les conventions recensées est de l'ordre de 17 700.

Le taux de contribution de l'État est en règle générale plafonné à 50 % pour les entreprises de plus de 100 salariés et à 80 % pour celles de moins de 100 salariés (2). Pour autant, quelques entreprises affichent des taux supérieurs à leur plafond, en raison de la possibilité pour l'entreprise d'être exonérée des charges liées à la convention en cas de difficulté de financement (graphique 3). Au total, le taux de participation moyen de l'État est de 67 %.

En 1997, près de 7 600 personnes ont adhéré à une convention d'aide au passage à temps partiel, soit un recul de 36 % par rapport à 1996 (tableau 7). Les entreprises privilégient aujourd'hui d'autres mesures d'aménagement du temps de travail; par exemple, 1 660 conventions ont été signées dans le cadre de la RDT (3), soit un effectif concerné de 175 000 salariés environ.

Comme les années précédentes, les conventions d'aide au passage à temps

partiel concernent en majorité les femmes (60 % des adhésions). Cependant la part des hommes est en légère progression (tableau 8). De façon semblable à la pratique générale du temps partiel, jusqu'à 45 ans, les deux tiers des adhérents sont des femmes, puis seulement un tiers au-delà. Plus de 25 % des adhésions sont le fait de salariés très qualifiés, techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs. Cette part tend à diminuer depuis 1995.

Tableau 8  
Caractéristiques des bénéficiaires des conventions d'aide au passage à temps partiel

En pourcentage

	1995	1996	1997
<b>Sexe</b>			
Homme .....	28,4	39,5	40,2
Femme .....	71,6	60,5	59,8
<b>Age</b>			
Moins de 25 ans .....	3,1	1,8	2,2
25-29 ans .....	12,1	9,5	10,3
30-34 ans .....	16,8	16,2	16,6
35-39 ans .....	16,9	17,3	16,7
40-44 ans .....	17,3	16,9	17,0
45-49 ans .....	16,9	16,8	17,3
50-54 ans .....	15,6	18,0	15,9
55 ans et plus .....	1,4	3,5	4,0
<b>Qualification</b>			
Ouvriers non qualifiés .....	19,0	16,8	15,8
Ouvriers qualifiés .....	25,3	32,4	31,7
Employés .....	28,1	24,1	26,8
Techniciens, agents de maîtrise .....	21,2	19,7	17,8
Cadres, ingénieurs .....	6,4	7,0	7,9
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES.

En moyenne, le passage à temps partiel des salariés s'est accompagné d'une réduction de 40 % de la durée antérieure de travail. Les trois quarts des adhérents ont une durée de travail qui reste supérieure au mi-temps. L'annualisation du temps de travail a été acceptée en moyenne dans un cas sur trois, mais massivement par les ouvriers (61 % des adhésions d'ouvriers, qualifiés ou non). En revanche, elle est plus rarement adoptée par les employés (18 % des adhésions d'employés).

Odile BREGIER  
(DARES),

et la participation de  
Benoît PELUCHON  
(ENSAE).