

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 2001

En 2001, un peu plus de 84 600 personnes ont bénéficié d'un des dispositifs de reclassement accompagnant une restructuration, soit une diminution de 17 % par rapport à 2000. Avec encore 55 500 adhérents, les conventions de conversion, bien que supprimées à partir de juillet 2001, demeurent la mesure la plus souvent mise en œuvre. Sur cette même période le nombre de plans sociaux est en progression de 18 %.

Tous les secteurs économiques recourent à ces dispositifs d'accompagnement, mais c'est l'industrie qui les sollicite le plus, en particulier les secteurs des biens de consommation et des biens intermédiaires. Les services, notamment les commerces et les services aux entreprises, utilisent plutôt les conventions d'aide au passage à temps partiel. L'âge moyen des nouveaux bénéficiaires tend à s'élever, tout comme la part des femmes. Ces différentes mesures sont principalement utilisées par les entreprises de taille moyenne, à l'exception de l'aide au passage à temps partiel qui est surtout le fait des très petites entreprises.

Pour prévenir les licenciements collectifs ou en modérer les effets, les entreprises mobilisent les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations aidés par l'État. Les entreprises signataires n'ont pas toutes élaboré un plan social. Un tel plan est mis en œuvre pour éviter les licenciements ou pour en limiter le nombre et faciliter le reclassement du personnel concerné. Il n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 50 salariés licenciant au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours. Les salariés menacés de licenciement peuvent ou non adhérer aux dispositifs engagés par l'entreprise. En 2001, 84 600 salariés ont adhéré à un dispositif public d'accompagnement des restructurations (1), soit

(1) - On étudie ici les conventions de conversion ainsi que cinq mesures financées par le Fonds National pour l'Emploi : les conventions de cellule de reclassement, les conventions d'allocation temporaire dégressive, les conventions de formation et d'adaptation, les conventions d'aide au passage à temps partiel et les congés de conversion.

17 % de moins qu'en 2000. Cette baisse importante est due pour une large part à l'extinction de la convention de conversion. Celle-ci reste cependant la mesure la plus utilisée et représente 74 % des personnes entrées dans un des dispositifs étudiés. Les adhésions aux conventions d'aide au passage

au temps partiel continuent de chuter ; cette mesure est également appelée à disparaître prochainement. En revanche, le nombre de plans sociaux est passé de 890 en 2000 à 1053 en 2001, soit une augmentation de 18 %. Malgré cette progression notable, les entrées dans les autres mesures

ont peu augmenté. En effet, le retournement conjoncturel, intervenu au cours de l'année 2001, a eu des effets sensibles sur le nombre de plans sociaux déposés, mais ne s'est pas traduit immédiatement par des mesures effectives auprès des salariés potentiellement touchés.

LES CONVENTIONS DE CONVERSION

Le dispositif des conventions de conversion a été mis en place en 1987 par un 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. Cette mesure a été supprimée dans le cadre de la mise en place du PARE en juillet 2001.

Conçue pour favoriser un reclassement rapide et ainsi prévenir le chômage de longue durée, la mesure consiste en une prise en charge individualisée et immédiate, durant une période de six mois, des salariés licenciés pour motif économique. L'accès à ce dispositif est réservé aux personnes physiquement aptes 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, en plus des indemnités de rupture du

contrat de travail, une allocation spécifique égale à 83,4 % du salaire antérieur les deux premiers mois, puis à 70,4 % de ce salaire antérieur les mois suivants. L'allocation minimale était, au 1^{er} juillet 2001, de 156,61 F (22,88 €) par jour. Le salaire moyen mensuel constaté sur les entrées de juillet 2001 était de 12 937 F (1 972,33 €), se traduisant par une indemnisation mensuelle moyenne, à l'entrée en convention de conversion, de 10 789 F (1 644,77 €). En l'absence de ce dispositif, une entrée directe dans le régime

d'assurance-chômage, pour un salarié au même niveau de salaire, aurait donné lieu à une allocation mensuelle moyenne initiale de 7 426 F (1 132,09 €).

En 2001, 55 500 personnes ont adhéré à une convention de conversion. Le flux d'entrée dans le dispositif est en diminution de 26 % car seuls les salariés concernés par un licenciement antérieur à juillet 2001 demeurent éligibles (tableau 1). Fin décembre 2001, il n'y avait plus que 10 200 allocataires contre 29 500 un an auparavant, soit une baisse de 65 %.

Tableau 1
Adhésions à une convention de conversion
et taux de reclassement huit mois après l'entrée

Année	Premiers paiements [1]	Bénéficiaires en fin d'année [1]	Taux de reclassement (1)	
			[2]	(%)
1988	24 626	10 875		45
1989	43 871	12 530		48
1990	40 770	20 186		50
1991	66 968	33 647		46
1992	105 894	62 927		40
1993	173 376	85 078		37
1994	149 420	61 088		45
1995	120 011	54 578		48
1996	138 574	61 820		49
1997	138 143	55 977		51
1998	106 648	42 364		50
1999	100 177	39 545		50
2000	75 392	29 550		55
2001 (provisoire)	55 489	10 200		55

(1) - Sans les créations d'entreprise.

Sources : [1] : Unédic ; [2] : ANPE.

Les Unités Techniques de Reclassement (UTR) mises en place au sein de l'ANPE, sont chargées d'assurer l'accompagnement et le reclassement des adhérents aux conventions de conversion. Les adhérents peuvent également recourir aux cellules de reclassement éventuellement mises en place par les entreprises ayant procédé aux licenciements. En 2001, les UTR ont fait passer plus de 55 000 entretiens de pré-bilan aux bénéficiaires potentiels du dispositif.

Selon l'ANPE, 66,8 % des adhérents ont bénéficié d'une action de conversion au cours de la convention, soit 4 points de moins que l'année précédente. Sur l'ensemble de l'année, 49,8 % des adhérents ont bénéficié d'une formation. Huit mois après leur entrée dans le dispositif, 55 % des adhérents ont retrouvé un emploi salarié (contrat à durée indéterminée ou déterminée, mission d'intérim). Le taux de reclassement est de 57,8 % si on ajoute ceux qui ont créé leur propre entreprise.

La tendance à la féminisation de ce dispositif se poursuit, les femmes représentant plus de 55 % des adhésions de l'année 2001 (tableau 2). Ce mouvement va de

Tableau 2
Caractéristiques des adhérents à une convention de conversion

	<i>En pourcentage</i>		
	1999	2000	2001 (1)
Sexe			
Hommes.....	46,9	46,6	44,7
Femmes.....	53,1	53,4	55,3
Âge			
Moins de 25 ans	2,4	2,1	1,3
25-29 ans	11,8	10,7	8,4
30-34 ans	17,3	16,7	15,5
35-39 ans	17,2	17,9	17,8
40-44 ans	16,2	16,6	17,2
45-49 ans	15,6	16,1	16,7
50-54 ans	14,7	15,6	16,4
55 ans ou plus.....	4,9	4,3	6,8
Qualification			
Ouvriers non qualifiés	11,6	11,5	11,6
Ouvriers qualifiés	23,1	18,3	15,5
Employés non qualifiés	9,2	10,1	9,6
Employés qualifiés	33,0	35,7	40,9
Techniciens, agents de maîtrise	14,7	14,8	10,4
Cadres, ingénieurs	8,4	9,6	12,0
Activité économique			
Agriculture, sylviculture, pêche	1,2	1,2	1,3
Industrie	39,1	38,5	39,4
Construction	5,9	5,8	4,7
Commerce.....	22,9	21,6	22,7
Services.....	30,9	32,9	31,9
Totaux	100,0	100,0	100,0
Effectifs.....	100 177	75 392	55 489
<i>(1) - Situation à fin juillet 2001.</i>			

Source : Unédic.

pair avec une augmentation constante de la part des employés au détriment de celle des ouvriers. Parmi les nouveaux bénéficiaires de 2001, un sur quatre est un ouvrier contre la moitié en 1987. Les entrées en convention de conversion proviennent principa-

lement de l'industrie ; toutefois un tiers des bénéficiaires a exercé son dernier emploi dans le secteur des services et plus d'un sur cinq dans celui des commerces. Les nouveaux adhérents sont plus âgés, la part des plus de 40 ans a augmenté de 4,5 points en un an.

LES CONVENTIONS DE CELLULE DE RECLASSEMENT

Le dispositif concerne les entreprises de moins de 2 000 salariés qui n'appartiennent pas à des groupes 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 d'entreprise ») ou plusieurs (« cellule inter-entreprises »). Le Fonds National de l'Emploi participe aux frais de fonctionnement directs de la cellule dans la limite de 50 % pour les « cellules entreprises », de 75 % pour les « cellules inter-entreprises », et jusqu'à concurrence de 7 000 F (1 067,14 €) par salarié ; la durée de l'aide est au minimum de quatre mois et au maximum de douze mois. En

contrepartie, l'entreprise s'engage à fournir les moyens permettant d'assurer la plus grande efficacité à la cellule.

En 2001, plus de 10 000 personnes ont été prises en charge par une cellule de reclassement. Institué en 1989, ce dispositif s'est fortement développé à la suite de la loi du 27 janvier 1993 obligeant les entreprises de plus de 50 salariés qui procèdent à un licenciement de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours à

inclure dans le plan social des actions visant à leur reclassement. Le nombre de bénéficiaires en sortie du dispositif est à peu près stable depuis deux ans. En 2001, les entreprises ont signé 474 conventions soit autant que l'année précédente, et parmi les 22 800 bénéficiaires potentiels de ces conventions, 44 % ont adhéré contre 52 % en 2000. Les cellules de reclassement communes à plusieurs entreprises ne représentent que 3,6 % des conventions et elles n'ont pris en charge que 1 095 salariés, soit 10 % de l'ensemble des adhésions.

Au moment de leur premier contact avec les cellules de reclassement, plus de 46 % des bénéficiaires étaient déjà en convention de conversion ou en convention de congé de conversion, 39 % encore en activité (dont les deux tiers en cours de préavis de licenciement) et 15 % inscrits à l'ANPE. La situation de départ en 2001 est plus favorable que celle de 2000, où l'on trouvait une plus forte proportion de chômeurs au moment de leur prise en charge par la cellule. La part des ouvriers qualifiés parmi les bénéficiaires se renforce chaque année et atteint, en 2001, 46 % du public accueilli dans les cellules de reclassement (tableau 3). Les femmes représentent la moitié des entrées dans le dispositif et sont en moyenne légèrement plus jeunes que les hommes. La proportion de bénéficiaires âgés s'accroît : en 2001, 55 % des adhésions se sont faites après 40 ans. Le secteur des services aux entreprises est à l'origine de 30 % des adhésions, suivi par les industries des biens de consommation (16 %).

En 2001, le passage dans le dispositif a assuré le reclassement de 60 % des salariés ; bénéficiant de la conjoncture encore assez favorable de l'année 2001, ce taux a continué à augmenter (tableau 4,

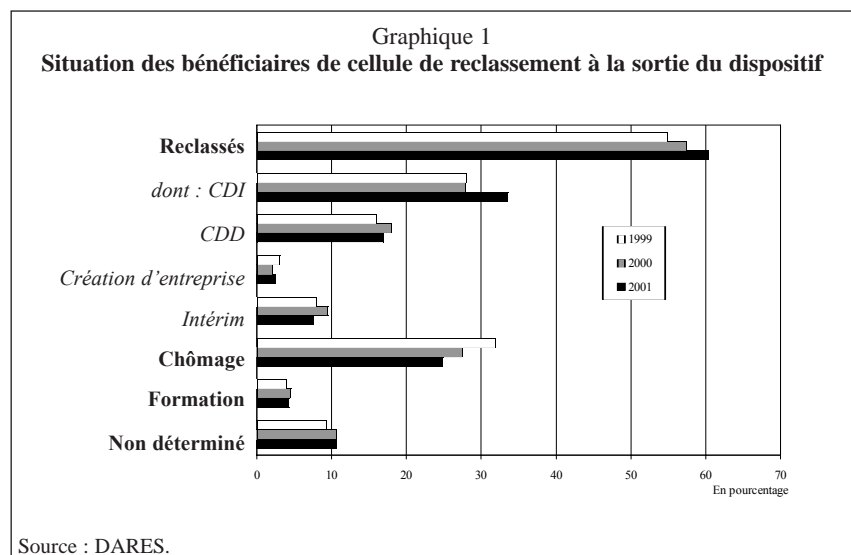
Tableau 3
Caractéristiques des adhérents à une cellule de reclassement

	En pourcentage		
	1999	2000	2001
Sexe			
Hommes.....	55,8	48,4	50,7
Femmes.....	44,2	51,6	49,3
Âge			
Moins de 25 ans.....	3,2	3,3	2,9
25-29 ans.....	11,3	10,2	9,2
30-34 ans.....	15,3	14,8	14,9
35-39 ans.....	16,8	17,3	17,7
40-44 ans.....	18,2	19,0	18,5
45-49 ans.....	17,9	17,4	18,6
50-54 ans.....	14,5	14,7	15,2
55 ans ou plus.....	2,8	3,3	2,9
Qualification			
Ouvriers non qualifiés.....	16,6	24,2	15,3
Ouvriers qualifiés.....	41,1	43,8	46,2
Employés.....	22,3	17,4	21,8
Techniciens, agents de maîtrise.....	13,1	9,7	11,2
Cadres, ingénieurs.....	6,9	4,9	5,5
Totaux.....	100,0	100,0	100,0

Source : DARES.

graphique 1). Les retours à l'emploi se sont faits pour 56 % sur CDI, 28 % sur CDD et 13 % en intérim, les 4 % restants correspondent à des créations d'entreprises. Par contre, 24 % des bénéficiaires passés par une cellule de reclassement se retrouvent au chômage, soit 4 points de moins qu'en 2000. En 2001, les personnes reclassées vers des contrats à durée indéterminée ont été relativement plus nombreuses, ce qui est à mettre en relation avec le fait que leur situation matérielle était également plus favorable au moment de leur premier contact avec les cellules de reclassement.

Les cellules de reclassement constituent une mesure dont tirent davantage parti les hommes, les salariés qualifiés et les salariés les plus jeunes (graphiques 2 a-d). Les hommes représentent la moitié des adhésions, mais ils s'adjugent les deux tiers des emplois en CDI lors de leur sortie de la cellule ; leur taux total de reclassement est de 68 % contre 52 % pour les femmes. Parmi celles-ci, moins d'une sur quatre obtient un CDI et 29 % s'inscrivent à l'ANPE à l'issue du dispositif. Un ouvrier qualifié sur trois retrouve un CDI contre moins d'un ouvrier non qualifié sur quatre, alors que c'est



le cas de près d'un cadre sur deux. En termes de taux de reclassement, les ouvriers et les employés présentent des résultats similaires mais les techniciens et agents de maîtrise dépassent les cadres (67,5 % contre 62 %) du fait d'un accès plus fréquent aux contrats à durée déterminée. En sortie de cellule de reclassement, l'ensemble de ces catégories est confronté au chômage dans des proportions variant de 20 % pour les techniciens à 29 % pour les ouvriers non qualifiés. Plus de 8 % des cadres ont créé leur propre entreprise de même que 5 % des techniciens et agents de maîtrise. Les trois quarts des emplois en intérim vont aux ouvriers et surtout aux ouvriers non qualifiés. Les salariés de moins de 29 ans se reclassent dans les meilleures conditions : alors qu'ils ne représentent que 12 % des bénéficiaires, ils concentrent 39 % des CDI et plus de 19 % des CDD ; ils sont également les moins touchés par le chômage (16 %). Les trentenaires, comme les plus jeunes, ont un taux de reclassement de 69 % mais dans des emplois moins stables. A l'inverse, les plus de 50 ans ne sont qu'un tiers à retrouver un emploi en sortie de cellule de reclassement. La situation du salarié (activité, chômage) au moment de l'entrée dans le dispositif influe

sur ses chances de réinsertion ; ainsi s'il n'a pas connu d'interruption d'activité son taux de reclassement est de 71 %, soit 12 points de plus que pour un salarié déjà au chômage. On peut également noter que le passage par une convention de conversion n'assure pas un gain significatif en matière de reclassement.

En 2001, les entreprises industrielles ont conclu 73 % des conventions de cellules de reclassement, essentiellement dans les secteurs des biens de consommation ou des biens intermédiaires (tableau 5). Le dispositif a particulièrement la faveur des entreprises de taille moyenne : 58 % des conventions proviennent d'entreprises de 20 à 99 salariés, et 20 % d'entreprises de 100 à 199 salariés (graphique 3-a).

Le budget prévisionnel moyen de fonctionnement des cellules de reclassement est en forte augmentation : 386 000 F (58 845,32 €) en 2001 contre 316 000 F (48 173,89 €) en 2000, soit un montant par bénéficiaire potentiel de l'ordre de 8 450 F (1 288,19 €). Près de 66 % des conventions se situent au plafond réglementaire de 7 000 F (1 067,14 €) par salarié, fixé par le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. En

Tableau 4
Taux de reclassement à la sortie d'une cellule de reclassement

Année	Sorties de cellules de reclassement	Taux de reclassement (%) (1)
1990.....	2 000	43,2
1991.....	6 858	46,4
1992.....	7 145	39,5
1993.....	12 771	37,8
1994.....	21 859	39,4
1995.....	17 260	47,0
1996.....	14 899	50,1
1997.....	15 239	49,0
1998.....	11 715	56,8
1999.....	9 645	54,9
2000.....	9 927	57,4
2001.....	10 076	60,3

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

Source : DARES.

règle générale, la participation totale de l'Etat pour le financement des cellules de reclassement ne devrait pas excéder 50 % ; or, pour 68 % des conventions, le taux de contribution avoisine 100 % (graphique 3-b). Cette situation résulte de la mise en faillite de l'entreprise qui ne peut alors financer la cellule. Dans les autres cas, le taux de contribution est inférieur à 50 %. Pour l'ensemble des conventions signées, le taux moyen de participation de l'Etat est de 82,5 %. Chaque cellule de reclassement emploie en moyenne 3,5 personnes.

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 et n'appartenant pas au même groupe, dans un délai d'un an à compter de la notification du 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 F (228,67 €) par mois pendant 24 mois pour les salariés licenciés d'une entreprise située dans un pôle de conversion ou de 1 000 F (152,45 €) par mois pendant la même durée pour les salariés issus d'une entreprise hors pôle de conversion. Le montant de la partie de l'allocation non financée par le FNE reste à la charge

de l'entreprise ayant procédé au licenciement.

En 2001, 769 conventions d'allocation temporaire dégressive ont été signées. En dépit d'un nombre de bénéficiaires potentiels élevé (environ 21 000 pour l'ensemble des conventions recensées), seules 3 095 personnes ont adhéré, soit autant qu'en 2000.

Les hommes représentent 67 % des adhérents au dispositif : après

Tableau 5
Caractéristiques des entreprises adhérentes aux mesures de restructuration en 2001

En pourcentage

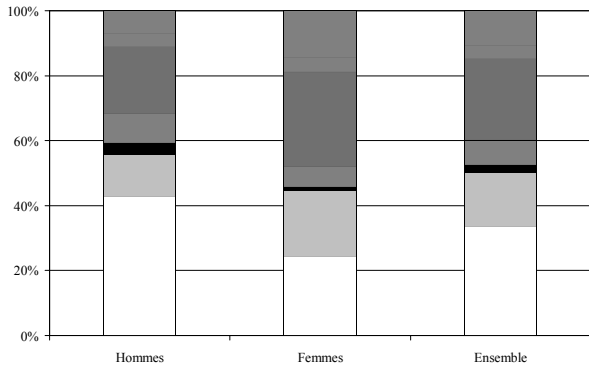
	Cellule de reclassement [1]	Aide au temps partiel [1]	Allocation temporaire dégressive [1]	Formation adaptation [1]	Ens. des entreprises adhérentes ou non [2]
Activité économique					
Agriculture, sylviculture et pêche	0,4	4,2	0,6	2,0	0,1
Industries agricoles et alimentaires	7,2	6,9	7,7	9,8	3,3
Industries des biens de consommation.....	36,3	9,7	19,8	25,5	2,4
Industries de l'automobile	1,3	1,4	2,2	3,9	0,1
Industries des biens d'équipement.....	5,8	15,3	8,6	0,0	2,1
Industries des biens intermédiaires	21,5	8,3	19,4	23,5	3,3
Industries de l'énergie.....	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1
Construction	5,8	4,2	8,2	17,6	10,9
Commerce	6,3	16,7	11,6	3,9	23,8
Transports.....	2,2	2,8	4,1	0,0	3,0
Activités financières.....	0,0	4,2	1,5	0,0	2,9
Activités immobilières	0,0	0,0	0,4	0,0	8,9
Services aux entreprises	4,5	11,1	8,4	2,0	12,1
Services aux particuliers	2,7	8,3	1,3	3,9	15,0
Education,santé,action sociale	4,5	5,6	4,5	7,8	8,6
Secteur associatif, administration	1,3	1,4	1,5	0,0	3,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Taille des entreprises					
1 à 9 salariés.....	0,8	34,3	3,6	11,5	82,8
10 à 19 salariés.....	6,6	7,1	10,1	19,2	8,4
20 à 49 salariés.....	31,7	15,7	25,4	32,7	5,7
50 à 99 salariés.....	26,7	15,7	24,2	13,5	1,7
100 à 199 salariés.....	19,8	7,1	14,9	7,7	0,8
200 à 499 salariés.....	10,7	10,0	15,7	11,5	0,4
500 salariés ou plus.....	3,7	10,0	6,2	3,8	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Taux de contribution de l'État					
Inférieur ou égal à 30 %	8,2	10,7	17,6	18,9	
31-40 %	3,4	9,3	4,6	39,6	
41-50 %	15,9	37,3	32,7	34,0	
51-60 %	0,9	10,7	0,2	7,6	
61-75 %	1,3	8,0	35,0	0,0	
76-98 %	2,1	20,0	0,0	0,0	
99-100 %	68,2	4,0	9,9	0,0	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	
Taux de contribution moyen	82,5	57,2	56,8	42,9	
Lecture : 8,2 % des entreprises ayant signé une convention de cellule de reclassement bénéficient d'un taux de contribution de l'État inférieur ou égal à 30 %.					

Sources : (1) DARES ; (2) Unédic. Répartition des entreprises cotisant à l'Unédic au 31 décembre 2000.

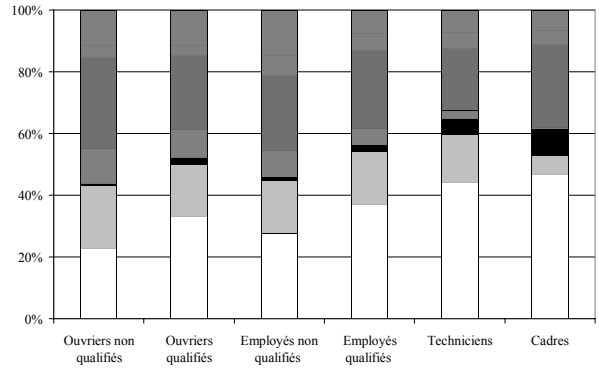
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, 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 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 , CEE (TTC) 116 , hors CEE (TTC) 118 . Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Graphiques 2
CELLULES DE RECLASSEMENT

A - Situation des adhérents en sortie, selon le sexe

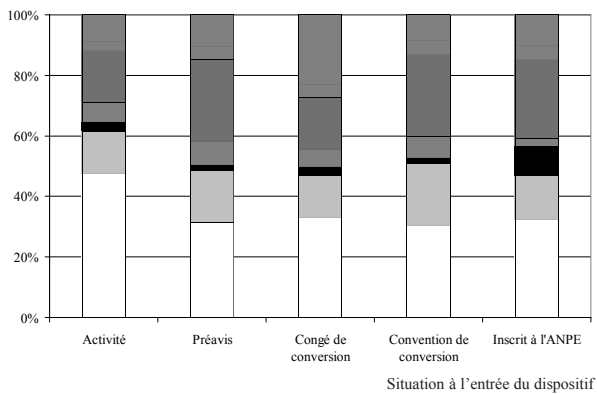


B - Situation des adhérents en sortie, selon la qualification

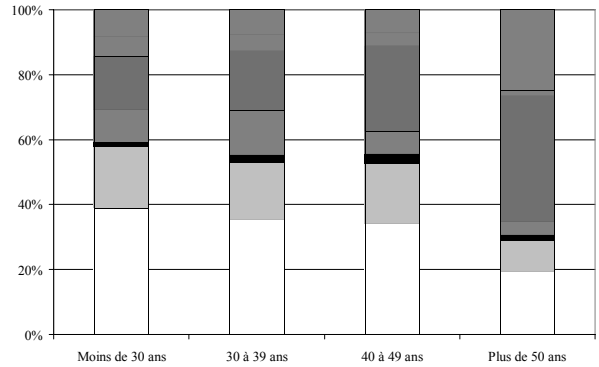


- ▨ Autre situation
- Formation
- ▣ Chômage
- Intérim
- Création d'entreprise
- CDD
- CDI

C - Situation des adhérents à l'entrée et en sortie



D - Situation des adhérents en sortie, selon l'âge



Source : DARES.

avoir augmenté en 2000, leur part a retrouvé son niveau antérieur (tableau 6). Les nouveaux bénéficiaires d'une convention d'allocation temporaire dégressive ont tendance à être plus âgés, la part des moins de 40 ans ayant diminué de près de 5 points en deux ans. Les ouvriers demeurent les principaux bénéficiaires du dispositif (49 %), même si leur proportion diminue légèrement par rapport à 2000 tandis que celles confondues des agents de maîtrise, techniciens et cadres ne représentent qu'un quart des entrées.

Les conventions étudiées en 2001 ont été conclues pour 58 % par des entreprises industrielles. Les entreprises du tertiaire ne sont à l'origine que d'un tiers d'entre elles (tableau 5). Les secteurs qui, compte tenu du nombre d'entreprises qui y sont rattachées, font le plus souvent appel à la mesure, sont les industries de biens intermédiaires et de biens de consommation (près de 20 % chacune).

La moitié des entreprises adhérentes ont entre 20 et 100 salariés (graphique 3-a).

Le financement de la mesure repose, en général, 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 57 % mais pour 22 % des entreprises, la participation de l'État ne dépasse pas

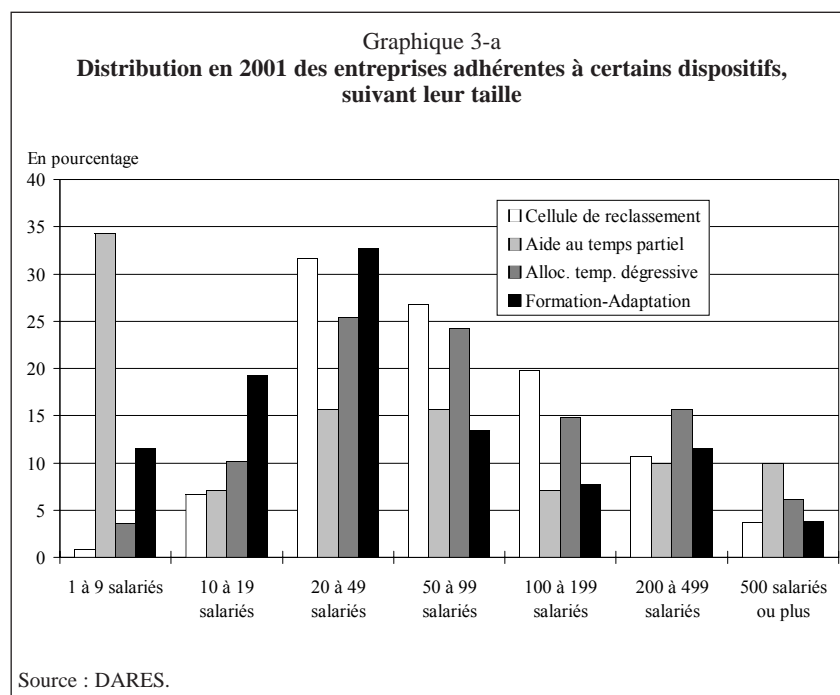
Tableau 6
Caractéristiques des bénéficiaires d'allocation temporaire dégressive

	En pourcentage		
	1999	2000	2001
Sexe			
Hommes.....	66,6	71,7	67,3
Femmes	33,4	28,3	32,7
Âge			
Moins de 25 ans	1,3	0,9	1,1
25-29 ans	9,0	7,6	6,2
30-34 ans	16,9	17,1	15,2
35-39 ans	21,1	21,6	21,1
40-44 ans	23,2	23,7	23,9
45-49 ans	20,1	20,1	21,2
50-54 ans	7,4	8,1	9,8
55 ans ou plus.....	1,0	0,8	1,5
Qualification			
Ouvriers non qualifiés	7,6	10,5	12,5
Ouvriers qualifiés	34,5	40,8	36,5
Employés	27,2	22,3	24,2
Techniciens, agents de maîtrise.....	22,4	19,0	18,8
Cadres, ingénieurs	8,3	7,5	8,0
Totaux	100,0	100,0	100,0
Effectifs.....	2 501	3 012	3 095

Source : DARES.

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 qui vont en rencontrer à court terme. En contrepartie, l'entreprise doit s'engager à maintenir dans leur emploi les salariés formés pendant la durée



de la convention et, au-delà, pendant une période d'un an minimum.

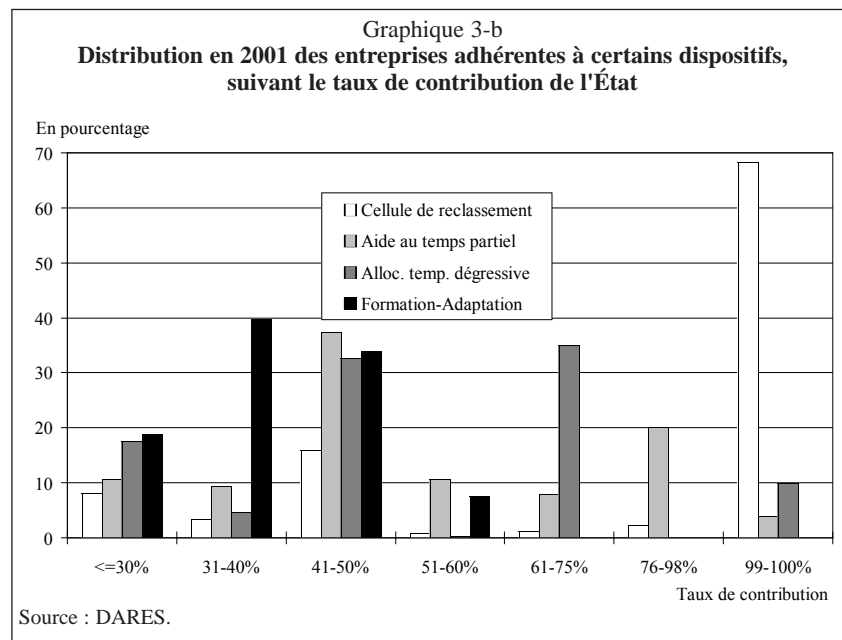
La mesure a été un peu plus utilisée en 2001 qu'en 2000 : 168 conventions signées contre 131. Environ 1 500 salariés étaient potentiellement concernés pour près de 300 000 heures-stagiaires.

Les conventions de formation et d'adaptation du FNE relèvent pour 77 % de la conversion, pour 19 % du recrutement (soit deux fois plus qu'en 2000), et pour 2 % de l'aménagement du temps de travail. Près des deux tiers des conventions sont signées par des entreprises de moins de 50 salariés (tableau 5 et graphique 3-a). Elles appartiennent en grande majorité au secteur industriel, et pour moitié aux industries des biens de consommation ou des biens intermédiaires. Le dispositif

intéresse également le secteur de la construction qui est à l'origine de 18 % des conventions, uniquement dans le cadre de la conversion. Par contre, le tertiaire est peu concerné (17,5 % des conven-

tions), alors qu'il regroupe près d'un quart des entreprises.

Le taux de contribution de l'État est dans 92,5 % des cas inférieur à 50 % (graphique 3-b). Il est en moyenne de 42,9 %.



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, ont remplacé les conventions d'aide au passage à mi-temps. Ce 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, afin d'éviter les licenciements économiques. 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 première année et à 20 % la deuxième année. Cette

allocation ne peut être inférieure à un minimum égal à 22 F (3,35 €) par heure perdue la première année, et à 18 F (2,74 €) la deuxième 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'une entreprise de moins de 100 salariés. L'allocation peut être entièrement prise en charge par l'Etat lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire. Cette mesure peu mobilisée sera supprimée en 2002.

En 2001, la réduction du temps de travail conçue comme mesure spécifique pour éviter des licenciements économiques a encore perdu de son importance. Les 110 conventions d'aide au passage à temps partiel du Fonds National de l'Emploi ont entraîné l'adhésion de 307 personnes. Cette désaffection est due pour une large part à la concurrence des lois de réduction de la durée du temps de travail.

Les conventions d'aide au passage à temps partiel concernent en majorité les femmes. Les entrants dans la mesure sont plus jeunes, près des deux tiers d'entre eux ont moins de 45 ans. La structure par âge des adhérents est très différente selon le sexe ; si jusqu'à 40 ans les hommes et les femmes

connaissent le même taux d'adhésion, celles-ci sont deux fois plus touchées entre 40 et 50 ans. La moitié des adhésions est le fait des ouvriers.

Lors de la signature de la convention, l'entreprise peut mettre en place un horaire à temps partiel modulé sur l'année. L'horaire de travail des salariés concernés peut ainsi fluctuer d'une semaine ou d'un mois sur l'autre si, en moyenne calculée sur l'année, il n'excède pas la durée prévue dans le contrat. L'annualisation du temps de travail a été acceptée dans 60 % des cas, contre un tiers en 2000 (65 % des femmes et 44 % des hommes). Plus les salariés sont qualifiés, plus ils refusent cette clause : ainsi 48 % des ouvriers non qualifiés ont adhéré à une convention comportant une clause d'annualisation

contre 8 % des cadres ou ingénieurs.

Le salaire moyen perçu était de 11 250 F (1 715,05 €) avant l'adhésion et de 7 600 F (1 158,61 €) après, et l'allocation mensuelle nette était de 1 405 F (214,19 €) au titre de la première année et de 933 F (142,23 €) au titre de la seconde.

En 2001, 110 conventions de passage à temps partiel ont été signées contre 156 en 2000. Leur analyse montre que l'aide au passage à temps partiel se distingue fortement des autres mesures d'accompagnement des restructurations financées par le FNE, tant par la taille que par l'activité des entreprises signataires (tableau 5). En effet, l'industrie représente plus de 40 % des signatures tandis que le tertiaire en concentre la moitié. De même, ce dispositif est avant tout le moyen privilégié de

restructuration des très petites entreprises (graphique 3-a), plus d'un tiers des entreprises faisant appel à l'aide au passage à temps partiel comptent moins de 10 salariés et un quart d'entre elles n'ont qu'un à trois salariés. En conséquence, le nombre de bénéficiaires potentiels de ces conventions est en général faible et très proche du nombre des adhésions individuelles : 37 % des conventions sont relatives à un seul salarié et 84 % à moins de 6 salariés.

Malgré le plafonnement du taux de contribution de l'État, quelques entreprises affichent des taux supérieurs au plafond réglementaire, 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-b). Au total, le taux de participation moyen de l'État est de 57,2 %.

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 œuvre 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.

À la différence de la convention de conversion, le congé de conversion n'entraîne pas la rupture du contrat de travail entre l'employeur et le salarié, mais seulement sa suspension durant une durée qui doit être d'au moins 4 mois. A noter que le congé de conversion n'a pas été supprimé lors de la mise en place du PARE.

En 2001, 692 salariés ont adhéré à une convention de congé de conversion. Par rapport à 2000, les adhésions à cette mesure sont en diminution de 35 %. Peu répartie sur le territoire, cette mesure se concentre dans les Ardennes, le Nord, le Finistère et l'Aude.

*Odile BRÉGIER
(DARES).*