

P PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 1995

.....

En 1995, un peu plus de 200 000 personnes sont entrées dans l'un des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations. Après une diminution modérée des entrées en 1994 (-4%), l'année 1995 est donc marquée par un recul très prononcé (-21%).

Cette baisse touche toutes les mesures sauf celles qui font appel à la réduction du temps de travail (aide au passage à temps partiel et préretraite progressive). On la doit surtout à la réduction du nombre des licenciements économiques qui ont chuté de 18% en 1994 et de 16% en 1995.

Sur ces 200 000 personnes, les trois quarts ont bénéficié d'une mesure visant à aider au reclassement ou à réduire le nombre des licenciements, tandis que les préretraites ont concerné 50 000 personnes (*).

En 1995, le nombre des adhésions à une convention de conversion a diminué de 20%, concernant 120 000 personnes. Les mesures du Fonds National de l'Emploi (cellules de reclassement, aide au passage à temps partiel, allocations temporaires dégressives, aide à la mobilité et congés de conversion) ont concerné environ 33 000 personnes, avec une diminution un peu moins prononcée (- 11%).

.....

(*) -Cf. "Les dispositifs publics de préretraite en 1995", *Premières Synthèses* n° 96-08-35-2, août 1996, MTAS-DARES.

.....

LES CONVENTIONS DE CONVERSION

En 1995, 120 000 personnes sont entrées en conventions de conversion. Pour la deuxième année consécutive, les flux d'entrées dans ce dispositif sont en net recul : - 20 % après - 14 % en 1994 (tableau 1). Cette inflexion s'explique essentiellement par la réduction du nombre des licenciements économiques depuis 1994. En effet, après un début de décennie 1990 - 1993 marqué par une augmentation très sensible du nombre de ces licenciements (+ 43 %) [3] (1), l'année 1994 a marqué une rupture (- 18 %), confirmée en 1995 (- 16 %), malgré une reprise du chômage à partir de la mi-1995.

Le recours accentué à ce dispositif entre 1990 et 1993 s'était ac-

(1) - Les numéros entre crochets renvoient à la bibliographie «Pour en savoir plus».



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

Année	Adhésions [1]	Taux de reclassement (%) [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

Sources : [1] : UNEDIC; [2] : ANPE.

compagné d'une masculinisation croissante : de 48,4 % en 1990, la part des hommes était passée à 58,9 % en 1993. Depuis, l'évolution est plus équilibrée : en 1995, les hommes représentent 52 % des adhérents (tableau 2).

Les adhésions se concentrent sur les classes d'âge intermédiaires (25 - 45 ans) qui regroupent un peu plus des deux tiers (69 %) des adhérents en 1995. A eux seuls, les moins de 40 ans constituent la majorité des adhérents (52 %). Cependant, depuis deux ans, les personnes âgées de 50 ans et plus occupent aussi une place croissante : en 1995, ils en représentent 12 % contre 9 % en 1993. En effet, une entreprise qui, auparavant, pouvait se séparer par une ASFNE d'un salarié de 56 ans doit dorénavant attendre un an de plus, sauf si elle bénéficie de conditions dérogatoires.

Les ouvriers représentent un tiers des adhérents en convention de con-

(2) - Il s'agit du taux de reclassement cumulé des 10 cohortes de bénéficiaires ayant adhéré entre janvier 1995 et octobre 1995, dont le suivi s'est effectué de septembre à juin 1996. Ce taux inclut les créations d'entreprise en cours.

(3) - En 1994, devant l'accroissement du nombre des adhérents au dispositif, l'ANPE avait mis en place un plan de modernisation des unités techniques de reclassement, visant notamment à faire bénéficier chaque adhérent d'un appui durant une période effective de six mois, et à mettre en relation chaque adhérent avec au moins deux employeurs durant cette période (encadré 1).

version en 1995. Depuis 1992, cette proportion est en net recul (40 %). Par contre, les employés ont recours de manière croissante à ce dispositif : leur part est passée de 35 % à 39 % entre 1993 et 1995. Les adhésions d'agents de maîtrise, de techniciens et de cadres sont globalement stables depuis deux ans (environ 25 % des bénéficiaires).

Recul du poids de l'industrie au profit des services

En 1995, avant leur adhésion à la convention de conversion, 31 % des adhérents occupaient un emploi dans le secteur industriel. Cette proportion est en net recul depuis deux ans : 44,3 % en 1993 et 34,8 % en 1994 (tableau 3).

Du côté des services, l'évolution est inverse : la majorité des adhérents de 1995 (51 %) proviennent de ce secteur, soit près de 8 points de plus qu'en 1993. Ce constat peut être rapproché de l'évolution des licenciements économiques par secteur d'activité économique entre 1993 et 1994 : la baisse des licenciements économiques a en effet

plus affecté le secteur industriel (-27 %) que celui des services (-15%) [4].

Deux tiers des bénéficiaires proviennent d'établissements de moins de 50 salariés

Les conventions de conversion sont plus utilisées par les établissements de petite taille : en 1995, les trois quarts des adhésions proviennent d'établissements de moins de 50 salariés, proportion en hausse sensible depuis deux ans (69 % en 1994 et 59 % en 1993). Parmi ces établissements, ce sont les plus petits (moins de 10 salariés), qui regroupent le plus d'adhérents (48 %).

Le taux de reclassement s'améliore nettement en 1995

Le taux de reclassement (2) des adhérents est de 48 %. En décembre, l'objectif de 50 %, qui est celui du plan de modernisation (3), a été atteint ou dépassé sur l'ensemble de l'année par près de la moitié des régions (résultat sur 12 mois cumulés).

Tableau 2
Caractéristiques des adhérents à une convention
de conversion en 1993, 1994 et 1995

	En pourcentage		
	1993	1994	1995 (P)
Sexe			
Homme	58,9	55,6	52,1
Femme	41,1	44,4	47,9
Total	100,0	100,0	100,0
Age			
< 25 ans	6,7	6,0	5,0
25-29	19,4	18,3	16,9
30-34	18,5	18,8	18,5
35-39	16,8	16,4	16,6
40-44	16,5	15,9	16,9
45-49	13,1	13,7	13,8
50-54	8,0	8,9	9,5
55 ans et plus	1,0	1,9	2,8
Total	100,0	100,0	100,0
Qualification			
Ouvriers non qualifiés	13,1	11,5	10,1
Ouvriers qualifiés	25,6	24,8	23,6
Employés non qualifiés	8,0	9,0	8,8
Employés qualifiés	27,0	28,1	30,3
Techniciens, agents de maîtrise	16,9	16,4	16,1
Cadres, ingénieurs	8,1	9,0	8,6
Non déterminé	1,4	1,3	2,4
Total	100,0	100,0	100,0

(P) : provisoire : les données de structures pour 1995 portent sur un échantillon d'adhérents de 1995.

Source : UNEDIC.

LE DISPOSITIF JURIDIQUE ET L'ACTIVITÉ DES UNITÉS TECHNIQUES DE RECLASSEMENT

Le dispositif des conventions de conversion a été mis en place en 1987 par un accord interprofessionnel, en compensation de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. L'accord a été renouvelé en décembre 1993. Les entreprises, quelles que soient 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 un droit pour le salarié, inscrit dans le Code du Travail.

Conçue pour prévenir le chômage de longue durée, elle consiste dans la 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 de moins de 57 ans 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 6 mois au maximum, il reçoit une allocation spécifique égale à 83 % puis 70 % du salaire antérieur.

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 adhérents à la convention. Les adhérents peuvent également recourir aux cellules de reclassement éventuellement mises en place par l'entreprise ayant licencié.

Durant l'année 1995, les UTR ont mené 473 000 entretiens, et engagé près de 177 000 formations et prestations au profit des adhérents.

Si le nombre d'entretiens a progressé de façon très conséquente, celui des formations s'est ajusté en fonction des adhésions (- 23 %, soit une baisse similaire à celle des adhésions). Les prestations ont continué à progresser légèrement (+ 2 %).

Avec les entretiens, ce sont les mises en relation avec des employeurs qui ont le plus augmenté, avec un peu plus de 200 000 en 1995, soit deux fois plus qu'en 1994.

Ce résultat est en progression de 3 points par rapport à 1994. Il s'accompagne par ailleurs d'un maintien de la stabilité du reclassement, puisque 63 % des adhérents se sont reclassés sur contrat à durée indéterminée, résultat identique à celui de décembre 1994.

Il faut aussi souligner que la création d'entreprise reste une voie significative de reprise d'emploi pour les adhérents : huit mois après leur entrée en convention de conversion, 8,5 % des personnes reclassées avaient choisi cette solution, résultat très stable tout au long de l'année (de 8 à 9 % selon les mois). Le profil des créateurs d'entreprise (4) est légèrement plus jeune qu'en moyenne, et très masculin (75 % sont des hommes, contre 54 % parmi l'ensemble des adhérents). Les créations sont plus nombreuses chez les agents de maîtrise et techniciens (16 %) et surtout chez les cadres (21 %), en comparaison de leur importance parmi les adhérents.

Le sexe, l'âge, le niveau de formation et la qualification des adhérents ainsi que le suivi de stage durant la convention de conversion influent sur le reclassement

Les caractéristiques socio-professionnelles des personnes jouent fortement sur leurs chances de reclassement (tableau 4).

Le taux de reclassement est ainsi plus élevé pour les hommes (54 %) que pour les femmes (41 %), pour les personnes âgées de moins de 25 ans (58 %) que pour celles de 50 ans ou plus (32 %). Le niveau de formation influe aussi sur le taux de reclassement : il est de 41 % pour les personnes de niveaux VI et V bis, et de 50 % pour les niveaux V et plus.

(4) - Analyse faite sur les 4 cohortes les plus récentes d'adhérents (janvier à avril 95, dont le suivi s'est effectué de septembre à décembre 1995).

Tableau 3

Adhésions à une convention de conversion par activité économique et taille du dernier établissement en 1993, 1994 et 1995

Activité économique	En pourcentage		
	1993	1994	1995 (P)
Agriculture, sylviculture, pêche	0,9	0,8	0,8
Industrie	44,3	34,8	31,5
Construction	11,3	10,7	12,0
Services	43,5	49,2	51,0
Non déterminé	-	4,5	4,7
Total	100,0	100,0	100,0
Taille d'établissement			
Moins de 10 salariés	34,0	41,4	48,4
10 à 49 salariés	25,0	28,0	27,7
50 à 199 salariés	15,0	15,4	13,5
200 à 499 salariés	5,1	4,5	4,0
500 salariés et plus	5,7	4,4	2,5
Non déterminé	15,2	6,3	3,9
Total	100,0	100,0	100,0

(P) : provisoire : les données de structures pour 1995 portent sur un échantillon d'adhérents de 1995.

Source : UNEDIC.

Tableau 4
Taux de reclassement des adhérents
à une convention de conversion
en 1995, selon leurs caractéristiques
socio-professionnelles

En pourcentage

	1995 (1)
Sexe	
Homme	54,0
Femme	41,0
Age	
< 25 ans	58,0
25-39	54,0
40-49	46,0
50 ans et plus	32,0
Niveau de formation	
VI (CEP)	40,0
V bis	43,0
V (CAP - BEP)	51,0
IV (Bac)	47,0
III et plus (Bac + 2)	50,0
Qualification	
Ouvriers non qualifiés	44,0
Ouvriers qualifiés	57,0
Employés non qualifiés	39,0
Employés qualifiés	44,0
Techniciens, agents de maîtrise	50,0
Cadres, ingénieurs	45,0
Taux de reclassement d'ensemble	48,0

(1) - Analyse sur quatre cohortes d'adhérents de janvier à avril 1995.
Lire comme suit : 54 % des adhérents de sexe masculin ont retrouvé un emploi huit mois après leur entrée en convention de conversion; le taux de reclassement global s'élève à 48 %.

Source : ANPE.

Ce sont les ouvriers qualifiés (avec un taux de reclassement de 57 %) ainsi que les agents de maîtrise et les techniciens (50 %) qui se reclassent le mieux, suivis des cadres (45 %), des ouvriers non qualifiés (44 %) et des employés qualifiés (44 %).

Quant à la nature du reclassement, le taux de contrat à durée indéterminée (5), de 63 % en moyenne, est beaucoup plus élevé pour les cadres (82 %), et les techniciens et agents de maîtrise (69 %). Il est moindre pour les ouvriers qualifiés (56 %), et inférieur à 50 % pour les ouvriers et employés non qualifiés.

La signature d'un contrat à durée indéterminée est d'autant plus probable que le niveau de formation est élevé : 55 % des adhérents ayant un niveau de formation VI,

contre 75 % pour ceux de niveaux III et plus, ont obtenu un tel contrat.

De même, le taux de contrat à durée indéterminée est plus élevé lorsque l'âge augmente : ils se situe à 56 % pour les jeunes de moins de 25 ans et à 69 % pour les personnes âgées de 50 ans ou plus.

Par contre, la reprise d'emploi sur contrat temporaire de moins de 6 mois, de 24 % en moyenne, est plus fréquente chez les jeunes de moins de 25 ans et les ouvriers qualifiés (29 %), qui globalement ont un taux de reclassement très élevé (respectivement 58 % et 57 %).

Ce n'est pas le cas des moins qualifiés, pour lesquels le niveau de reclassement est nettement plus faible, tout en s'effectuant davantage sur des contrats temporaires (35 % sur des contrats inférieurs à 6 mois).

Si les caractéristiques socio-professionnelles pèsent fortement dans l'obtention d'un emploi, on constate aussi l'influence positive des formations suivies (+ 7 points), dont les stages pratiques. Leur impact n'est cependant pas le même selon les niveaux de formation : il apparaît ainsi relativement faible pour les niveaux bac et plus, et particulièrement net pour les plus faibles niveaux (+16 points pour les niveaux VI, soit CEP).

Les actions auprès des adhérents durant leur convention de conversion

Un adhérent sur deux a bénéficié d'une formation

Les formations suivies se situent principalement dans les domaines de la bureautique, du secrétariat, des techniques financières et comptables, ainsi que des langues étrangères. Viennent ensuite la conduite d'engin (transport ou manutention) et les formations générales.

La formation peut aussi être suivie sous la forme d'un stage prati-

que en entreprise. C'est, en 1995, le cas d'une formation sur 6 (une sur 7 en 1994), qui ont concerné 12 % des adhérents. Ces stages débouchent 9 fois sur 10 sur une reprise d'emploi.

53% des adhérents ont aussi eu accès à une ou plusieurs prestations

Ces prestations portent en très large majorité sur l'aide à la recherche d'emploi, ainsi que sur l'essai ou l'évaluation en milieu de travail.

Sur les trois derniers mois, ce sont essentiellement les prestations d'aide à la recherche d'emploi, déjà majoritaires, qui ont le plus augmenté (+ 16 %), mais aussi celles consacrées à l'évaluation dont le volume a triplé, alors qu'elles étaient relativement faibles en 1994.

On peut rapprocher le développement de ces dernières du travail plus approfondi effectué par les unités techniques de reclassement sur le projet de reclassement, comme le recommandait le plan de modernisation.

Une analyse plus détaillée des publics bénéficiaires montre que ces formations et prestations ne sont pas proposées aux mêmes publics (6).

Les formations techniques sont davantage suivies par les adhérents les mieux formés et les plus qualifiés, et en majorité par les femmes qui, d'une façon générale, recourent plus souvent que les hommes à toutes les formes de stages.

Les prestations sont quant à elles très largement utilisées par les personnes de niveau de formation intermédiaire (57 % et 58 % par les niveaux V et Vbis).

(5) - Taux de contrat à durée indéterminée = (nombre de personnes ayant obtenu un contrat à durée indéterminée) / (nombre de personnes reclassées sur des postes salariés).

(6) - L'analyse est faite sur les 4 cohortes les plus récentes d'adhérents, ceux de janvier à avril 1995, dont le suivi s'est effectué de septembre à décembre 1995; elle porte sur plus de 40 000 adhérents.

Les mises en relation avec des employeurs

Des propositions concrètes d'emploi ont été faites à environ la moitié des adhérents : 53 % se sont vus proposer par leur unité technique de reclassement au moins une mise en relation, avec une moyenne de 3,2 sur les six mois.

Ces propositions n'ont pas été faites qu'aux adhérents les plus proches de la reprise d'emploi, puisqu'on compte en moyenne 3 mises

en relation pour les personnes reclassées au 8ème mois, et 3,4 pour ceux qui ne l'étaient pas.

Au total, deux types de populations se distinguent par un nombre nettement plus faible de propositions ou d'actions suivies en cours de convention :

- *les cadres* : 42 % ont suivi une prestation (53 % en moyenne), et 40 % ont bénéficié d'au moins une mise en relation (53 % en moyenne).

Leur taux de reclassement est par ailleurs inférieur à la moyenne;

- *les plus de 50 ans* : 48 % ont suivi une prestation, seulement 35 % une formation, et 47 % ont bénéficié d'au moins une mise en relation. Finalement, près du quart d'entre eux n'ont, au terme de la convention, eu ni formation, ni prestation, ni mise en relation (16 % pour l'ensemble des adhérents). Leur taux de reclassement est également particulièrement faible (32 %).

LES MESURES DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (FNE)

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 inter-entreprises»). Le Fonds National de l'Emploi participe aux frais de fonctionnement directs de la cellule dans la limite de 50 % jusqu'à concurrence de 7 000 F par salarié ; la durée maximale d'aide est de 12 mois. En contrepartie, l'entreprise s'engage à fournir les moyens nécessaires à la plus grande efficacité de la cellule.

Baisse du nombre des bénéficiaires en 1995

En 1995, un peu plus de 17 000 personnes sont sorties d'une cellule de reclassement. Pour la première fois depuis 1990, date de mise en oeuvre de ces structures, le nombre de nouveaux bénéficiaires a baissé (-21 % par rapport à 1994) (tableau 5). Sur ces 17 000 personnes, 14 000 étaient issues d'une cellule d'entreprise et 3 000 d'une structure inter-entreprises. La baisse constatée des sorties a moins affecté ces dernières structures, dont le nombre de bénéficiaires a baissé de 17 %.

Tableau 5
Sorties de cellule de reclassement
et taux 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

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

Source : MTAS-DARES.

Davantage de femmes et de personnes de plus de 50 ans

Près de 53 % des nouveaux bénéficiaires sont des hommes. Le dispositif qui avait profité de manière croissante aux hommes jusqu'en 1993, s'ouvre désormais davantage aux femmes dont la part a augmenté de 6 points en deux ans (tableau 6). Une constatation analogue avait été faite pour le dispositif des conventions de conversion.

Deux tiers des bénéficiaires de ce dispositif ont entre 30 et 49 ans. La part des bénéficiaires âgés de 25 à 29 ans recule en outre depuis deux ans : en 1995, elle s'élève à 13,7 % contre 15,5 % en 1993. Au contraire, davantage de salariés de 50 ans et plus ont bénéficié de cette mesure en 1995 - 11 % - contre 9,9 % en 1994.

Plus de la moitié des bénéficiaires (55 %) sont des ouvriers, en majorité qualifiés, près de 23 % des agents de maîtrise, techniciens, cadres ou ingénieurs, et 20 % des employés. Cependant, l'année 1995 marque un changement par rapport à la tendance des deux années précédentes. En effet, depuis 1992, la part des salariés anciens agents de maîtrise, cadres ou ingénieurs décroissait. En 1995, celle-ci aug-

Tableau 2
Caractéristiques des bénéficiaires de cellule de reclassement
en 1993, 1994 et 1995

	<i>En pourcentage</i>		
	1993	1994	1995
Sexe			
Homme	61,7	58,5	53,1
Femme	38,3	39,6	44,5
Non déterminé		1,9	2,4
Total	100,0	100,0	100,0
Age			
< 25 ans	7,7	5,3	4,5
25-29	15,5	14,7	13,7
30-34	17,8	16,7	17,0
35-39	17,8	16,5	16,5
40-44	18,2	17,9	17,5
45-49	13,4	15,3	15,1
50-54	8,6	8,8	9,1
55 ans et plus	1,1	1,1	1,8
Non déterminé		3,6	4,7
Total	100,0	100,0	100,0
Qualification			
Ouvriers non qualifiés	20,9	22,5	20,7
Ouvriers qualifiés	37,9	36,7	34,3
Employés non qualifiés	2,4	4,8	4,1
Employés qualifiés	15,9	15,4	16,4
Techniciens, agents de maîtrise	14,8	12,7	14,4
Cadres, ingénieurs	8,1	6,3	8,3
Non déterminé		1,5	1,8
Total	100,0	100,0	100,0

Source : MTAS-DARES.

mente (22,7 % contre 19 % en 1994), de même que la proportion d'employés qualifiés (resp. 16,4% contre 15,4 %).

Une majorité de bénéficiaires en provenance de l'industrie et d'établissements de taille intermédiaire (50-199 salariés)

Les bénéficiaires de cellules de reclassement sont en majorité issus de l'industrie (69 % des bénéficiaires). Les industries de biens intermédiaires, de biens de consommation et de biens d'équipement arrivent en tête dans l'utilisation de ce dispositif. Moins d'un bénéficiaire sur cinq provient d'un établissement du secteur des services, essentiellement du commerce (9 %) et des services aux entreprises (4 %).

La majorité des bénéficiaires (53 %) sont issus d'établissements de 50 à 199 salariés, alors qu'à peine un peu plus d'un salarié sur cinq était employé dans ce type d'établissements à la fin 1994 d'après l'UNEDIC.

Le premier contact avec la cellule

Quand ils entrent pour la première fois en contact avec une cellule de reclassement, la majorité des bénéficiaires sont déjà en convention de conversion (39 % d'entre eux). Un cinquième des bénéficiaires sont encore en activité, et presque autant (18,4 %) sont en préavis de licenciement.

Les plus jeunes (moins de 25 ans) sont plus souvent que l'ensemble déjà indemnisés par le régime d'assurance-chômage (22 % d'entre eux contre 12,6 % en moyenne) au moment d'entrer en contact avec la cellule de reclassement. Ce constat s'explique peut-être par un souci d'explorer l'ensemble des possibilités offertes par l'entreprise après des tentatives personnelles de reclassement rendues difficiles par une qualification insuffisante.

Les employés non qualifiés sont par contre relativement nettement plus nombreux (33 % contre 20,6 % en moyenne) à être en activité au moment de ce premier con-

tact, ce qui dénote sans doute d'une inquiétude plus grande de ces salariés face aux problèmes de reclassement professionnel à venir.

Nette progression du taux de reclassement en 1995

En 1995, le taux de reclassement (7) à l'issue du dispositif s'élève à 47 %, le plus fort enregistré depuis la mise en place de ces cellules, avec une augmentation de 8 points par rapport à 1994. C'est la deuxième année consécutive que ces résultats s'améliorent. Cependant, la proportion de bénéficiaires encore au chômage au moment de quitter la cellule demeure élevée (31 %) et en légère progression sur un an.

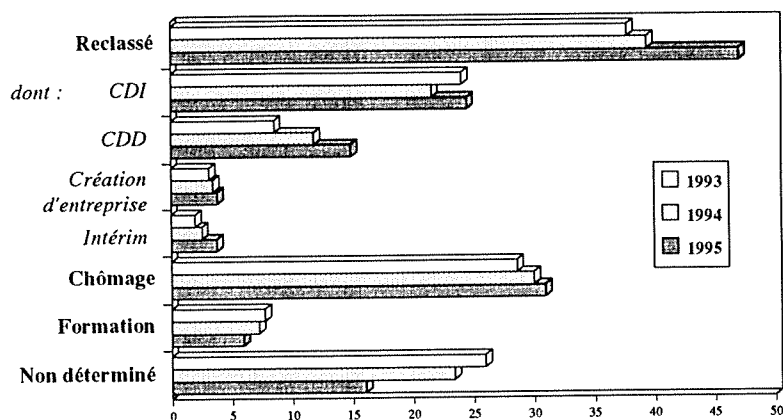
La structure des emplois de reclassement est restée stable sur un an. En effet, comme l'année précédente, une forte majorité - 84 % - de ces reclassements s'est effectuée sur des contrats à durée indéterminée (CDI) (52 %) ou déterminée (CDD) (32 %), tandis que 8 % des reclassements sont des créations d'entreprises et 8 % des missions d'intérim (graphique 1). Pour les cellules de reclassement inter-entreprises, les emplois retrouvés sont un peu moins stables : 80 % sont des CDI ou des CDD, mais 12 % sont des missions d'intérim.

Etre en activité lors du premier contact et présenter certaines caractéristiques socio-démographiques favorisent un retour à l'emploi...

La situation professionnelle d'un individu à l'issue de son passage dans une cellule de reclassement dépend notamment de sa situation professionnelle au moment du premier contact avec la cellule, mais

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

Graphique 1
Situation des bénéficiaires de cellule de reclassement
à la sortie du dispositif en 1993, 1994 et 1995



Source : MTAS-DARES.

aussi de ses caractéristiques socio-démographiques propres, comme on l'a vu pour les conventions de conversion.

Le fait d'être encore en activité au moment du premier contact avec la cellule de reclassement accroît la probabilité de retrouver un emploi, stable de surcroît : ainsi, parmi les personnes en activité, 52 % ont obtenu un emploi après leur passage dans la cellule, alors que le taux de reclassement d'ensemble est sensiblement inférieur (47 %), et 30 % un contrat à durée indéterminée, alors que c'est seulement le cas de 24 % de l'ensemble des bénéficiaires.

Le reclassement est plus fréquent pour les hommes, et le type d'emploi obtenu est aussi plus stable. Les taux de reclassement des hommes et des femmes sont respectivement de 54% et de 39%, soit une différence de 15 points. De plus, un peu plus des deux-tiers des hommes reclassés obtiennent un CDI (69%) tandis que pour les femmes, cette proportion est nettement moindre (53 %).

La probabilité de retrouver un emploi décroît avec l'âge : plus on est jeune, plus on a de chance de se reclasser. De près de 54 % pour les 25-29 ans, le taux de reclassement diminue à environ 44 % pour les 45-49 ans. Les chances pour un in-

dividu de 50 ans ou plus de retrouver un emploi grâce à ces structures s'amenuisent considérablement. En moyenne, 54 % des moins de 30 ans ont retrouvé un emploi, 51 % des 30-39 ans, 46 % des 40-49 ans et 28 % des 50 ans et plus.

Employés et ouvriers ont des taux de reclassement voisins - respectivement 42 % et 45 % - de même que les professions intermédiaires et les cadres - 54 % -. La stabilité du reclassement distingue aussi ces deux grands groupes. L'intérim et le contrat à durée déterminée concernent davantage des ouvriers qualifiés. Au contraire, 32 % des contrats à durée déterminée sont obtenus par des agents de maîtrise, techniciens, cadres ou ingénieurs, alors que leurs poids dans l'ensemble des bénéficiaires est de 23 %.

Les bénéficiaires de cellules qui se retrouvent finalement inscrits à l'ANPE sont plus souvent des salariés non qualifiés - ouvriers non qualifiés essentiellement.

...mais le fonctionnement de la cellule et la situation locale jouent également

De plus, la manière dont a fonctionné la cellule, la qualité des intervenants, des locaux, des moyens

mis en oeuvre par l'entreprise, de même que la situation locale du marché du travail sont autant de facteurs influant a priori sur les probabilités de reclassement. Ces éléments ont été analysés au travers de deux enquêtes menées en 1994 auprès de bénéficiaires de cellules de reclassement et de consultants responsables de ces structures (encadré 2) [1] et [2].

Encadré 2

ENQUÊTES SUR LES CELLULES DE RECLASSEMENT PRINCIPAUX RÉSULTATS

En 1994, la DARES a été à l'initiative de deux enquêtes portant sur le fonctionnement des cellules de reclassement, ainsi que sur les trajectoires professionnelles de leurs bénéficiaires. La première enquête qualitative portant sur des cellules de reclassement encore en fonction à ce moment a été suivie d'une enquête quantitative portant sur 908 personnes sorties en 1993 de 91 cellules. Cette dernière enquête a été l'occasion d'interroger aussi les responsables de ces structures, afin de porter un regard croisé sur leurs fonctionnements [1] et [2].

Une typologie en cinq groupes des 91 cellules interrogées a pu être dégagée. Elle met en valeur l'extrême diversité de ces structures, tant en termes de moyens de fonctionnement effectifs qu'en termes de public accueilli. Le type le plus élémentaire de cellule se limite à un simple bureau et accueille des bénéficiaires présentant les plus grandes difficultés à être reclassés; à l'autre extrême, on trouve des cellules ayant profusions de moyens et dont les bénéficiaires font preuve d'une grande autonomie : ils l'utilisent quasiment en « libre-service ».

Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires depuis leur sortie du dispositif sont très variées, même si les probabilités de reclassement augmentent avec le temps. De plus, il n'apparaît pas clairement de lien direct entre le fait de passer par tel ou tel type de cellule et l'obtention d'un emploi. Néanmoins, certaines cellules ont un rôle d'amortisseur et évitent à leurs bénéficiaires de basculer dans l'exclusion.

LES CONVENTIONS D'AIDE AU PASSAGE A TEMPS PARTIEL

Les conventions d'aide au passage à temps partiel, instaurées par la loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993, ont abrogé 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 pour une durée maximale de deux ans, afin d'éviter le 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 1ère année et à 20 % la 2ème année. Cette allocation ne peut être inférieure à un minimum égal à 22F par heure perdue la 1ère année et 18F la 2ème année. La participation du Fonds National de l'Emploi porte sur le financement de cette allocation et est négociable avec l'entreprise. Les taux de participation de l'Etat au financement de l'allocation complémentaire se situent, en règle générale, dans une fourchette de 20 % à 50 %.

Pour leur deuxième année d'existence, les conventions d'aide au passage à temps partiel ont connu une forte croissance du nombre des adhésions : près de 9 700 ont été enregistrées en 1995, soit trois fois plus qu'en 1994, année au cours de laquelle le dispositif a été mis en place.

Visant à éviter les licenciements économiques grâce au passage à temps partiel, ce dispositif reste très féminisé : en 1995, près de 71 % des adhérents sont en effet des femmes (tableau 7).

Ce dispositif est utilisé par des salariés plutôt jeunes puisque l'âge moyen des adhérents est de 40 ans.

Les salariés qualifiés sont les plus concernés par ce dispositif : plus des trois quarts (76 %) des bénéficiaires sont des ouvriers qualifiés, des employés qualifiés, des agents de maîtrise, des techniciens ou des cadres. Cette sur-représentation des salariés qualifiés s'explique sans doute par le fait que la réduction de la rémunération accompagnant le passage à temps partiel (même si elle est compensée en partie par l'allocation complémentaire versée par le FNE) est supportable à condition de bénéficier au préalable d'une rémunération «suffisante».

Une convention nationale, signée par une grande entreprise pour l'ensemble de ses établissements, s'est appliquée à un adhérent sur cinq. L'Alsace, la région Rhône-Alpes, la Lorraine, la région Centre, l'Aquitaine sont les régions les plus utilisatrices de ce dispositif.

Les salariés qui ont accepté le passage à temps partiel ont réduit en moyenne de 13 heures leurs durées de travail antérieures, soit une réduction moyenne de 40 %. Les trois quarts des adhérents ont réduit cette durée de travail de moins de 19 heures. L'annualisation du temps de travail, généralisée depuis la loi quinquennale, a été choisie par près de 40 % des adhérents.

L'industrie et le secteur tertiaire utilisent quasiment à parts égales ce dispositif : respectivement 48 % et 46 % des bénéficiaires. L'industrie apparaît toutefois sur-représentée, en regard de son poids dans l'ensemble des effectifs salariés (29 % en fin décembre 1994, d'après l'UNEDIC). Dans le tertiaire, ce sont les entreprises des activités financières (banques, assurances), et des transports qui arrivent en tête.

Les entreprises mettant en oeuvre des conventions d'aide au passage à temps partiel sont en général de grande taille : 57 % d'entre elles emploient 200 salariés ou plus, et 40 %, 500 salariés et plus.

Tableau 7
Caractéristiques des bénéficiaires
des conventions d'aide
au passage à temps partiel en 1995

En pourcentage

	1995
Sexe	
Homme	28,2
Femme	71,1
Non déterminé	0,7
Total	100,0
Age	
< 25 ans	3,1
25-29	12,1
30-34 ans	16,6
35-39 ans	16,7
40-44 ans	17,1
45-49 ans	16,7
50-54 ans	15,5
55 ans et plus	1,4
Non déterminé	0,9
Total	100,0
Qualification	
Ouvriers non qualifiés	18,8
Ouvriers qualifiés	25,0
Employés non qualifiés	3,6
Employés qualifiés	24,2
Techniciens, agents de maîtrise	21,0
Cadres, ingénieurs	6,3
Non déterminé	1,1
Total	100,0

Source : MTAS-DARES.

LES CONVENTIONS D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES DÉGRESSIVES

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 ne peut excéder 75% du montant de l'allocation dans la limite d'un plafond de 1 500 F par mois et par personne.

Les adhésions à ce dispositif ont connu un net recul par rapport à 1994, avec un tiers d'adhésions en moins, soit un peu moins de 4 000.

En 1995, 71 % des nouveaux bénéficiaires étaient des hommes. De-

puis 1993, la part des hommes, quoique largement prépondérante, diminue.

Les personnes âgées de 25 à 45 ans représentent près de 63 % des adhérents. Cette proportion est cependant en baisse depuis 1990, où elle était de 80 %. Cette baisse est compensée, depuis 1990, par le recours plus fréquent de salariés âgés de 45 ans et plus. Cette évolution peut s'expliquer par le fait que la dégradation du marché du travail et de l'emploi a conduit des salariés fragiles (salariés âgés) à renoncer à une partie de leurs exigences salariales afin de retrouver plus rapidement un emploi.

Ce sont les salariés qualifiés (ouvriers qualifiés, employés qualifiés, agents de maîtrise, techniciens, cadres) qui utilisent souvent ce dispositif (83 % des bénéficiaires). Le recours est marginal de la part des ouvriers et employés non qualifiés (12 % des bénéficiaires). Un tiers des adhérents sont des ouvriers qualifiés, un tiers des professions intermédiaires et cadres, et un cinquième des employés qualifiés. La part des ouvriers dans l'ensemble des adhérents n'a cessé de reculer depuis 1990 : ils représentaient alors 61 % des bénéficiaires, contre 41 % en 1995.

Une adhésion sur cinq émane d'une convention nationale. Les adhérents sont issus plus souvent de l'Ile-de-France (19 % des adhésions) et de la région Rhône-Alpes (9 %).

Ravi BAKTAVATSALOU (DARES),
Marie-Odile TESNIERE (ANPE).

LES CONVENTIONS D'AIDE A LA MOBILITÉ

Un salarié licencié économique qui trouve un emploi l'obligeant à déménager à plus de 50 km 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 de 30 000 F par bénéficiaire. Le taux de participation de l'Etat est au maximum de 50 % pour les entreprises de plus de 500 salariés, de 70 % pour celles de moins de 500 salariés.

Ce dispositif demeure marginal avec 380 adhésions en 1995. 80% des adhérents sont des hommes. Ce sont aussi des personnes jeunes (les deux tiers des adhérents ont moins de 40 ans), très qualifiées (les deux tiers des adhérents sont des agents de maîtrise, des techniciens, des cadres ou des ingénieurs).

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 4 mois, le contrat de travail entre l'employeur et le salarié est suspendu et le licenciement différé.

Les adhésions à ce dispositif ont fortement reculé en 1995 : 1 800 contre 2 900 en 1994.

LES CONVENTIONS DE FORMATION ET D'ADAPTATION DU FNE

Les actions du Fonds National de l'Emploi en matière de formation ont pour objet de résoudre des problèmes ponctuels d'emploi soulevés par l'évolution des techniques, le redéploiement des activités dans les entreprises, ou la conjoncture économique. Ces interventions se caractérisent par l'urgence et le caractère temporaire de l'action à mettre en oeuvre ; les cas d'interventions prévus en 1986 - prévention, conversion, sous-activité conjoncturelle - ont été élargis aux opérations de recrutement en 1991. Les conventions conclues avec des entreprises en difficulté visent la reconversion interne ou externe.

760 conventions de ce type ont été signées en 1995, concernant 28 150 bénéficiaires potentiels. En 1994, ces chiffres étaient respectivement de 980 et 41 680.

Pour en savoir plus...

[1] A.-L. Aucouturier, H. Bertrand (1995), «Les cellules de reclassement : rôle et trajectoires professionnelles de leurs bénéficiaires», *Premières Synthèses* n° 115, octobre 1995, MTAS-DARES..

[2] A.-L. Aucouturier, H. Bertrand, et N. Vermel (1995), «Les cellules de reclassement - A quoi servent-elles ?», *Cahier Travail et Emploi*, La documentation Française.

[3] R. Baktavatsalou (1996), «Licenciements économiques et mesures d'accompagnement au début des années 1990», *La Société Française, Données Sociales*, INSEE.

[4] B. Belloc et N. Bourdon (1995), «Les licenciements économiques par secteur d'activité en 1993 et 1994», *Premières Informations* n° 473, juillet 1995, MTAS-DARES.

NÉGOCIATIONS SALARIALES

LE LIEN BRANCHE-ENTREPRISE

Cette étude porte sur les pratiques salariales d'entreprises appartenant à six branches professionnelles de l'industrie et des services : habillement, chaussure, chimie, banques, coiffure, magasins populaires.

Des entretiens ont été réalisés auprès des différents interlocuteurs patronaux et syndicaux, dans les entreprises d'une part, et dans les fédérations de branche d'autre part.

Cet important travail monographique conduit les auteurs à dresser un panorama très diversifié de la relation branche-entreprise, derrière lequel apparaissent néanmoins des tendances communes à certaines branches.

Cette analyse est complétée par une étude économétrique réalisée à partir d'une enquête de l'INSEE sur la structure des salaires en 1992. L'exploitation de ces données statistiques, relatives aux écarts entre salaires effectifs et minima conventionnels, enrichit et donne aux analyses qualitatives une portée plus générale.



Ministère du travail
et des affaires sociales

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

En vente à :

La Documentation Française

29-31, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07

Téléphone : (1) 40.15.70.00

Télécopie : 40.15.72.30

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère du travail et des affaires sociales, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : (1) 44.38.22.60. Télécopie (1) 44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère du travail et des affaires sociales. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : (1) 48.39.56.00. Télécopie : (1) 48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 730 F - Autres pays : 970 F. Publicité : Ministère du travail et des affaires sociales. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 2124 AD.