

PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 1993

En 1993, environ 266 000 personnes sont entrées dans un dispositif d'accompagnement des restructurations. Au sein de ces dispositifs, les conventions de conversion sont l'outil principal de reclassement des salariés licenciés. Plus de 175 000 salariés licenciés pour motif économique ont adhéré à une convention de conversion en 1993, contre 107 000 en 1992. Cette forte croissance résulte davantage de l'attractivité du dispositif pour les salariés que de l'augmentation des licenciements économiques. Elle entraîne une augmentation du nombre des actions engagées par les équipes techniques de reclassement qui voient leurs charges de travail augmenter, ce qui peut expliquer, avec les difficultés économiques conjoncturelles de 1993, le tassement du taux de reclassement des adhérents. Le recours aux dispositifs du Fonds National de l'Emploi s'accroît aussi fortement. L'aide au passage à mi-temps et les cellules de reclassement sont des dispositifs de plus en plus utilisés.

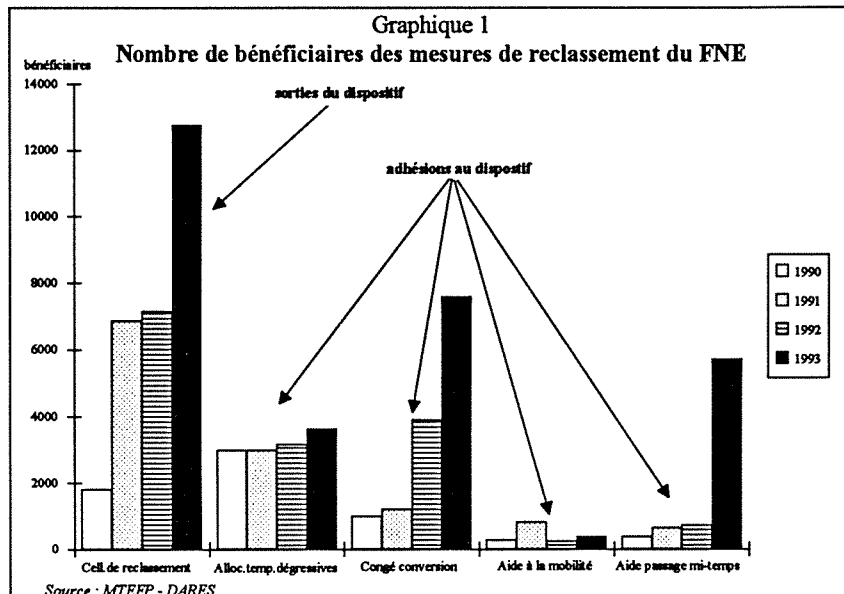
En 1993, environ 266 000 personnes sont entrées dans un des dispositifs d'accompagnement des restructurations (conventions de conversion, conventions du Fonds National de l'Emploi, préretraites), soit une augmentation de 58 % sur un an. Dans le même temps, l'ANPE enregistrait 609 000 inscriptions suite à licenciement économique, soit une progression de 12,3 % par rapport à 1992.

Les dispositifs d'adaptation et de reclassement ont concerné 199 000 personnes, soit 75 % des entrées de 1993. 66 % d'entre elles sont des adhésions à des conventions de conversion et 9 % sont des adhésions à des mesures du Fonds National de l'Emploi (cellules de reclassement, aide au passage à mi-temps, congé de conversion, allocations temporaires dégressives, aide à la mobilité).

Le nombre des adhésions aux conventions de conversion s'est accru de



manière importante (+ 64 %) en 1993, comme en 1992 et en 1991. Mais les mesures mises en place en septembre 1989 et relatives à la prévention du licenciement économique et au droit à la reconversion se sont aussi fortement développées (+50%), essentiellement en ce qui concerne les cellules de reclassement, l'aide au passage à mi-temps et les congés de conversion (graphique 1). La montée en charge de ces dispositifs s'explique en partie par l'obligation désormais faite aux entreprises mettant en place un plan social d'y intégrer des mesures visant au reclassement des salariés licenciés (encadré 1).



Encadré 1

Les nouvelles dispositions de la loi du 27 janvier 1993 relative au plan social

La loi D.M.O.S n° 93-121 du 27 janvier 1993 (article 60), portant «diverses mesures d'ordre social», modifie l'article L.321-4-1 du code du travail et prévoit désormais que les entreprises de plus de 50 salariés procédant au licenciement économique de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours sont tenues d'inclure dans le plan social un plan visant au reclassement de ces salariés.

Le contenu du plan social se trouve précisé : quatre types d'action peuvent être intégrés dans le plan de reclassement (sans que cette liste ait un caractère exhaustif) :

- des actions de reclassement interne et externe : l'employeur doit d'abord rechercher toute solution interne de reclassement dans l'entreprise puis dans le groupe auquel elle appartient, avant de procéder au licenciement économique. Ensuite, des actions destinées à favoriser l'embauche de ces salariés par d'autres entreprises doivent être recherchées : par exemple, mise en place d'antennes emploi (cellule de reclassement), de dispositifs du Fonds National de l'Emploi (tels que les allocations temporaires dégressives, les aides à la mobilité,...);
- des créations d'activités nouvelles dans l'entreprise ou le groupe, ou des soutiens financiers ou logistiques à la création d'entreprises par des salariés licenciés;
- des actions de formation ou de conversion pour adapter les compétences professionnelles de certains des salariés licenciés aux besoins du marché du travail. Des mesures telles que les congés de conversion s'inscrivent dans cette démarche;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail : sont concernées par exemple des mesures telles que l'aide au passage à temps partiel, les préretraites progressives,...

L'intervention de l'administration doit se faire le plus en amont possible de la procédure de licenciement économique, et doit permettre de redresser une situation mal engagée. Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou, par délégation, l'inspecteur du travail, doit vérifier la conformité du plan social qui lui est transmis au nouvel article L.321-4-1 du code du travail.

Le constat de carence (*) dressé par le DDTEFP, en cas de non conformité du plan social, doit conduire l'employeur à recommencer la procédure à ses débuts. Ce constat constitue une décision administrative et peut donner lieu à recours par voie hiérarchique (recours gracieux) ou judiciaire.

Le non-respect de l'obligation de plan social tel que défini par le nouvel article L.321-4-1 du code du travail est la nullité de la procédure de licenciement économique. Cette décision peut être prononcée par le tribunal de grande instance ou par le conseil des prud'hommes à l'occasion d'un recours individuel d'un salarié qui conteste son licenciement économique.

Ces dispositions ont été récemment précisées par une circulaire (**) de la Délégation à l'Emploi adressée aux services déconcentrés du Ministère du Travail, et portant sur la prévention des licenciements économiques et les plans sociaux.

(*) - Selon la Délégation à l'Emploi, environ 4 000 plans sociaux ont été dénombrés en 1993 et 119 constats de carence dressés.

(**) - Circulaire CDE n°94/20 du 7 juin 1994.

Les conventions de conversion

Plus de 175 000 salariés adhèrent à une convention de conversion en 1993

Au cours de l'année 1993, plus de 175 000 salariés adhèrent à une convention de conversion, soit 64 % de plus qu'en 1992 (1) (graphiques 2 et 3).

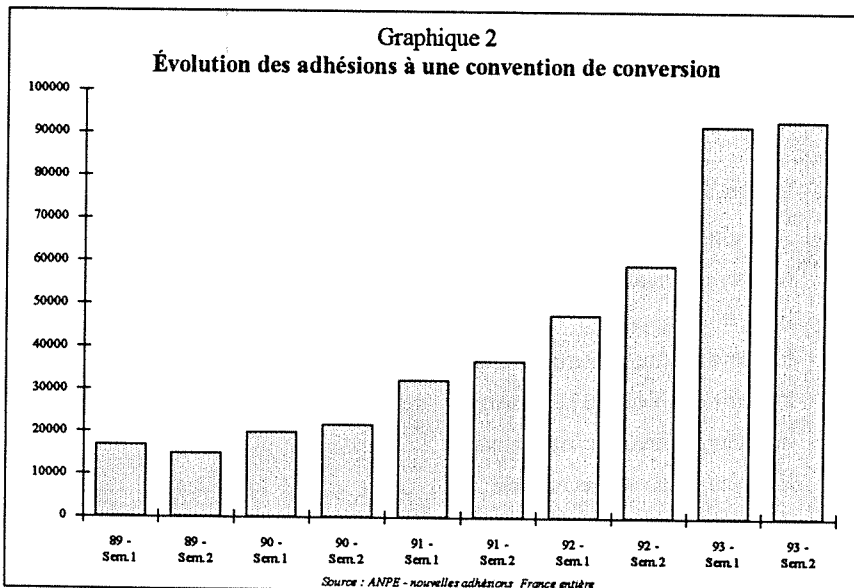
Si cet accroissement est lié à l'augmentation du nombre de licenciements

économiques, il résulte également de la forte progression du taux d'adhésion parmi les bénéficiaires potentiels : les licenciés économiques sont en effet de plus en plus nombreux à se tourner vers ce dispositif, devenu globalement plus attractif que l'assurance chômage.

Sur la même période, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour cause de licenciement

économique s'élève à 609 000; il croît cependant dans une proportion moindre qu'en 1992 (+ 12,3 % contre + 13,8 %), alors que sont comptés parmi eux un nombre croissant d'adhérents n'ayant pas retrouvé d'emploi à l'issue des six mois de convention.

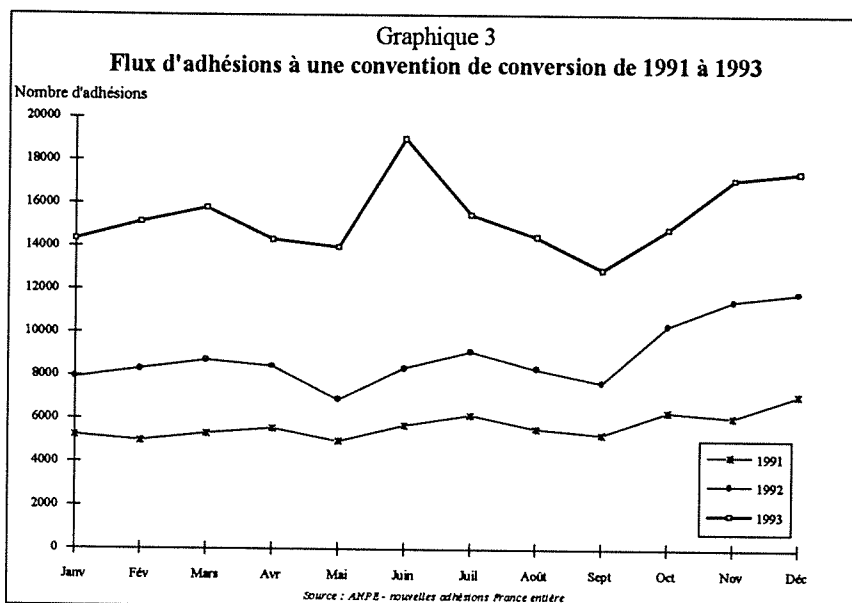
(1) - Il s'agit de la comptabilisation des premiers paiements de l'UNEDIC sur la France entière (France métropolitaine : 173 376 premiers paiements).



Une décision logique pour les salariés licenciés

«La décision d'adhérer à la convention - dans les conditions actuelles de rémunération et de statut - semble s'imposer comme une évidence pour les intéressés avant même que n'intervienne le prébilan (encadré 2), et ceci pour différentes raisons : la rémunération, les possibilités ouvertes de formation, la possibilité de disposer de six mois pour se retourner, le fait d'être mieux préparé pour retrouver un emploi». C'est ce qui ressort d'une étude réalisée pour l'ANPE en 1993 (2). D'après les auteurs de l'étude, l'adhésion représente la décision de «bon sens» face à un environnement déstabilisant. Elle donne un sentiment de sécurité à la fois financière et morale.

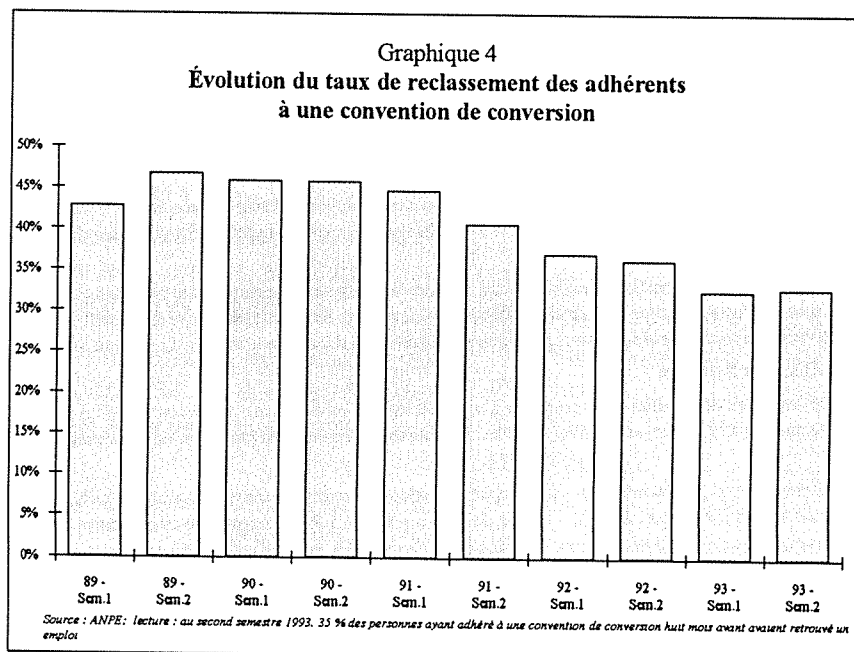
L'étude montre aussi qu'«au départ, la convention n'est pas forcément associée à l'idée d'un retour immédiat à l'emploi, qui tend à être différé à l'échéance de la convention. La période d'adhésion est plutôt perçue comme une phase de consolidation, laissant ouvert le champ des possibles et donnant les moyens de se perfectionner pour renforcer ses chances».



Moindre reclassement des adhérents

Le taux de reclassement des adhérents, établi au huitième mois suivant le mois d'adhésion, est de 35 % (adhésions de mai 92 à avril 93, dont le suivi s'est effectué de janvier à décembre 93) (graphique 4).

Les adhérents reclassés le sont très majoritairement sur contrat à durée indéterminée (70 % des reclassés sous statut de salarié). Par ailleurs, 6 % des adhérents ont créé leur entreprise.



(2) - Étude réalisée de juin à octobre 1993 par MERCER Ressources Humaines (X. Pette). Elle a comporté une phase qualitative auprès des différents acteurs, une phase quantitative par enquête téléphonique auprès d'un échantillon de 400 adhérents (Rapport final remis en octobre 1993).

La baisse du taux de reclassement par rapport à 1992 est bien sûr liée à la dégradation du marché du travail; mais c'est aussi la conséquence de la vive montée en charge du dispositif dès la fin de 1992, qui a entraîné une explosion des niveaux de charge et donc, un suivi plus difficile des adhérents (encadré 2). La diversification du public et de ses motivations y jouent sans doute également un rôle.

Le taux de reclassement dépend étroitement de l'âge (il s'élève à 42 % pour les moins de 25 ans, 24 % pour les plus de 50 ans), du sexe (39 % pour les hommes, 30 % pour les femmes) et du niveau de formation des bénéficiaires (30 % pour les VI et Vbis, 37 % au-delà). Il est aussi lié aux formations suivies : 38 % pour ceux qui ont suivi une formation contre 32 % pour ceux qui n'en ont pas suivie. Cependant, l'impact de la formation sur le reclassement n'est pas homogène selon les différents publics : élevé pour les faibles niveaux de formation (VI et Vbis), il apparaît faible pour les niveaux bac et plus.

En 1993, les conventions de conversion ont été utilisées quasiment à part égale par l'industrie et le tertiaire

Tableau 1
Répartition des adhérents aux conventions de conversion
par secteur d'activité antérieur

En pourcentage

Secteur d'activité	Adhésions 1992	Adhésions 1993
Agriculture, sylviculture, pêche	0,8	0,9
Industries agricoles et alimentaires	4,1	3,5
Energie	0,1	0,1
Industrie des biens intermédiaires	9,5	12,3
Industrie des biens d'équipement	14,3	15,8
Industrie des biens de consommation	12,4	12,6
Bâtiment, génie civil et agricole	9,7	11,3
Commerces	21,3	18,6
Transports-télécommunications	2,9	3,5
Services marchands	22,2	19,7
Location, crédit-bail immobilier, assurances, et organismes financiers	1,3	1,1
Services non marchands	1,6	0,8
Ensemble	100,0	100,0

Source : UNEDIC

marchand. Les adhésions en provenance du secteur industriel ont progressé entre 1992 et 1993 (respectivement 40 % des adhésions et 44 %), au détriment de celles provenant du tertiaire marchand (resp. 47 % et 43 %) (tableau 1). Au sein du secteur indus-

triel, la croissance des adhésions provient essentiellement de l'industrie des biens intermédiaires. Dans le tertiaire, ce sont essentiellement les secteurs du commerce et des services marchands qui ont moins souvent recouru aux conventions de conversion en 1993.

Encadré 2

Le dispositif juridique et la mise en oeuvre des conventions de conversion

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, 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 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 était réservé en 1993 aux salariés de moins de 56 ans et 2 mois, ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise d'origine (l'accès en 1994 a été porté à 57 ans, pour les procédures de licenciement « engagées en 1994 »). Le contrat de travail est alors rompu mais ce salarié n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi. Pendant 6 mois, il reçoit une allocation spécifique égale à 83 % puis 70 % du salaire antérieur.

Des Equipes Techniques de Reclassement (ETR) 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.

Les ETR sont de plus en plus sollicitées : la croissance des adhésions contribue à maintenir des niveaux de charge très élevés pour les équipes techniques de reclassement. Le ratio prévu par les partenaires du dispositif d'un agent pour 100 adhérents suivis sur une période de six mois se trouve largement dépassé au cours de l'année, et des renforts en effectifs sont intervenus à deux reprises. Ceux-ci ont permis de revenir fin décembre à un ratio de un pour 126.

Par ailleurs, le nombre d'actions engagées par les ETR croît fortement :

- en direction des bénéficiaires potentiels, 235 000 entretiens de prébilan (réunion suivie d'un entretien destiné à informer sur la convention et à aider le salarié à choisir d'adhérer ou non à celle-ci) sont effectués en 1993 avec les salariés licenciés, dont la moitié sont assurés par les équipes techniques de reclassement, et 21 % par les agences locales;

- durant la période d'adhésion, près de 164 000 formations ou prestations sont délivrées. Les formations sont principalement à caractère technique : 88 750 actions de formation, soit une progression des deux tiers par rapport à 1992. L'étude du Cabinet MERCER précédemment citée montre que la convention de conversion est pour beaucoup d'adhérents « indissociable de l'ouverture d'un droit à la formation », et que 8 adhérents sur 10 partent avec l'idée de suivre une formation. Près de la moitié en suivent effectivement une en 1993. Les ETR proposent également différentes prestations selon les besoins de l'adhérent : accompagnement de la recherche d'emploi, bilan et orientation, évaluation des compétences, information et sensibilisation à la création d'entreprise, évaluation ou essai en milieu de travail. Au total, 74 650 actions sont engagées en 1993, soit un doublement par rapport à 1992.

Les cellules 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; elle est chargée de prospecter des offres d'emploi en s'appuyant notamment 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 7000 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.

Le recours au dispositif croît très fortement

Le nombre de conventions de cellules de reclassement signées en 1993 double par rapport à 1992 avec 727 conventions et 35 300 bénéficiaires potentiels (tableau 2).

Durant l'année 1993, 12 800 personnes sont sorties (3) de ce dispositif, soit 80 % de plus qu'en 1992. 54 % d'entre elles ont adhéré à une convention signée en 1993 et 46 % à une convention signée en 1992. La mise en place de cellules communes à plusieurs entreprises (cellules inter-entreprises) s'est sensiblement développée en 1993 : 1 600 salariés (13 % de l'ensemble des bénéficiaires) sont sortis de telles cellules, soit quatre fois plus qu'en 1992 (tableau 3).

Au moment de leur adhésion au dispositif, 34 % des bénéficiaires étaient encore en activité, 22 % étaient

(3) - Seules les sorties des salariés de cellule de reclassement sont suivies statistiquement car elles marquent le passage effectif des salariés dans les cellules (l'adhésion à une cellule de reclassement n'ayant pas un caractère obligatoire).

Tableau 2
Conventions de cellules de reclassement

Années	Conventions signées	Bénéficiaires potentiels	Sorties de cellule de reclassement	Taux de reclassement (%) [1]
1990	91	7 300	2 000	43,2
1991	176	11 400	6 858	46,4
1992	327	26 900	7 145	39,5
1993	727	35 300	12 771	37,8

[1] Taux de reclassement (CDI, CDD, création d'entreprise, intérim) calculés à la sortie du dispositif.

Source : MTEFP-DARES.

en préavis de licenciement, 22 % en convention de conversion, 13 % en congé de conversion et 8 % touchaient une allocation de chômage.

62 % des bénéficiaires sont des hommes mais les cellules de reclassement inter-entreprises accueillent en majorité des femmes (56 %).

La moitié des bénéficiaires ont entre 30 et 44 ans, l'âge moyen se situant à 37 ans; la part des 30-49 ans y est plus forte que parmi l'ensemble des licenciés économiques; à l'inverse, les cellules de reclassement n'accueillent quasiment pas de salariés âgés de 55 ans et plus (tableau 4). Ceci s'explique par les chances amoindries de

Tableau 3
Salariés sortis de cellules inter-entreprises

Années	Sorties
1990	149
1991	542
1992	421
1993	1 648

Source : MTEFP-DARES.

reclassement à ces âges, et par la présence, dans les plans sociaux, de dispositifs de préretraite, accessibles à partir de 55 ans (sous certaines conditions), et plus attractifs que les dispositifs d'aide au reclassement pour les salariés âgés.

Tableau 4
Comparaison en 1993 de la structure par âge des demandes enregistrées à l'ANPE pour motif de licenciement économique (cat. 1) et de bénéficiaires de cellule de reclassement

Age	En pourcentage	
	DEE licenciement économique (cat. 1) [1]	Bénéficiaires de cellule de reclassement [2]
Moins de 25 ans	11,5	7,7
25 à 29 ans	18,8	15,5
30 à 39 ans	30,8	35,5
40 à 49 ans	25,1	31,6
50 à 54 ans	7,7	8,6
55 à 59 ans	5,4	0,9
60 ans et plus	0,8	0,2
Total	100,0	100,0

[1] DEE : Demande d'emploi enregistrée pour motif de licenciement économique; source : ANPE.
[2] Source : MTEFP-DARES.

Comme les années précédentes, la majorité des bénéficiaires sont des ouvriers (59 %), suivis des techniciens, des agents de maîtrise et cadres (23 %) et des employés (18 %). Les trois quarts des personnes sorties de cellules de reclassement sont des personnels qualifiés (38 % sont des ouvriers qualifiés, 16 % des employés qualifiés et 23 % des techniciens, cadres et agents de maîtrise).

Les régions les plus actives en la matière sont : la région Rhône-Alpes (14 % des bénéficiaires), l'Alsace (13 %), l'Île de France (9 %) et le Nord-Pas de Calais (8 %). 4 % des bénéficiaires sont issus de conventions signées au niveau national.

Les cellules inter-entreprises sont beaucoup plus concentrées géographiquement : la moitié des bénéficiaires sont issus de l'Est de la France (Alsace : 27 %, Lorraine : 21 %), 11 % de la Bretagne, 10 % de la région Rhône-Alpes et 10 % du Languedoc-Roussillon.

Plus de 80 % des bénéficiaires sont issus d'entreprises industrielles

85 % des salariés sortis de cellule de reclassement en 1993 sont issus du secteur industriel, essentiellement celui des biens de consommation et des biens d'équipement. Le recours au dispositif dans ce dernier secteur a doublé en un an. A l'inverse, la part des bénéficiaires provenant des services marchands est revenue à un niveau proche de celui de 1990, après deux années de forte progression (4) (tableau 5).

Presque trois quarts des bénéficiaires sortis de cellule de reclassement en 1993 proviennent d'établissements de moins de 500 salariés (c'était le cas de 59 % des salariés sortis en 1992). Les entreprises de très grande taille (employant plus de 1 000 salariés) regroupent une part croissante de bénéficiaires depuis le début de la mesure (tableau 6).

Près de 38 % des bénéficiaires ont trouvé un emploi à la sortie du dispositif

37,8 % des salariés sortis en 1993 de cellules de reclassement ont trouvé un emploi, 28,6 % se sont inscrits à l'ANPE, et 7,7 % étaient toujours en formation (5). Parmi les personnes reclassées, 64 % ont retrouvé un contrat à durée indéterminée, 23 % un contrat à durée déterminée, 8 % ont créé leur entreprise, et 5 % travaillaient en intérim (graphique 5). Le taux de reclassement (6) est cependant en baisse depuis 1991 avec la détérioration globale de la situation de l'emploi en 1992 et 1993 (tableau 1).

Le taux de reclassement est un peu plus fort pour les salariés ayant utilisé les services de cellules inter-entreprises : 43,3 % d'entre eux ont trouvé un emploi à la sortie du dispositif, 70 % ont obtenu un contrat à durée indéterminée.

Tableau 5
Bénéficiaires de cellule de reclassement par secteur d'activité antérieur

En pourcentage

	Année de sortie des bénéficiaires			
	1990	1991	1992	1993
Agriculture, sylviculture, pêche	0,0	0,0	0,0	2,8
Industries agricoles et alimentaires	0,0	3,2	8,6	9,8
Industrie des biens intermédiaires	10,7	5,5	11,1	9,4
Industrie des biens d'équipement	16,8	16,7	14,6	29,0
Industrie des biens de consommation ..	53,9	53,0	38,8	36,6
Bâtiment, génie civil et agricole	0,0	0,0	0,3	4,5
Commerces	13,4	4,9	1,9	4,6
Transports-télécommunications	0,0	0,2	2,9	0,0
Services marchands	3,9	9,8	18,7	2,6
Location, crédit-bail immobilier, assurances, et organismes financiers ...	0,0	6,7	2,9	0,0
Services non marchands	1,3	0,0	0,2	0,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MTEFP-DARES.

Tableau 6
Bénéficiaires de cellule de reclassement par taille d'établissement

En pourcentage

	Année de sortie des bénéficiaires			
	1990	1991	1992	1993
1 à 49 salariés	7,6	3,4	3,8	6,9
50 à 199 salariés	61,3	32,2	32,1	39,2
200 à 499 salariés	19,1	35,7	23,0	27,1
500 à 999 salariés	12,0	21,6	29,5	10,2
Plus de 1000 salariés ..	0,0	7,1	11,6	16,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MTEFP-DARES.

Le sexe, l'âge et la qualification sont toujours les facteurs déterminants du reclassement

Les femmes ont moins de chances de se reclasser que les hommes : une femme sur trois se retrouve inscrite à l'ANPE comme demandeur d'emploi à l'issue de son passage dans une cellule de reclassement alors que c'est

(4) - Ces résultats sont issus de l'exploitation de 4 échantillons :

1990 : 60 % des bénéficiaires sortis du dispositif durant l'année

1991 : 43 % des bénéficiaires sortis du dispositif durant l'année

1992 : 60 % des bénéficiaires sortis du dispositif durant l'année

1993 : 32 % des bénéficiaires sortis du dispositif durant l'année

(5) - Il faut noter la part importante (25%) de personnes pour lesquelles la situation à la sortie du dispositif n'est pas connue.

(6) - Le taux de reclassement est calculé à la sortie des bénéficiaires de cellule de reclassement : il rapporte le nombre de personnes reclassées (contrat à durée déterminée, indéterminée, création d'entreprise, intérim) à l'issue du dispositif au nombre total de personnes y ayant eu recours.

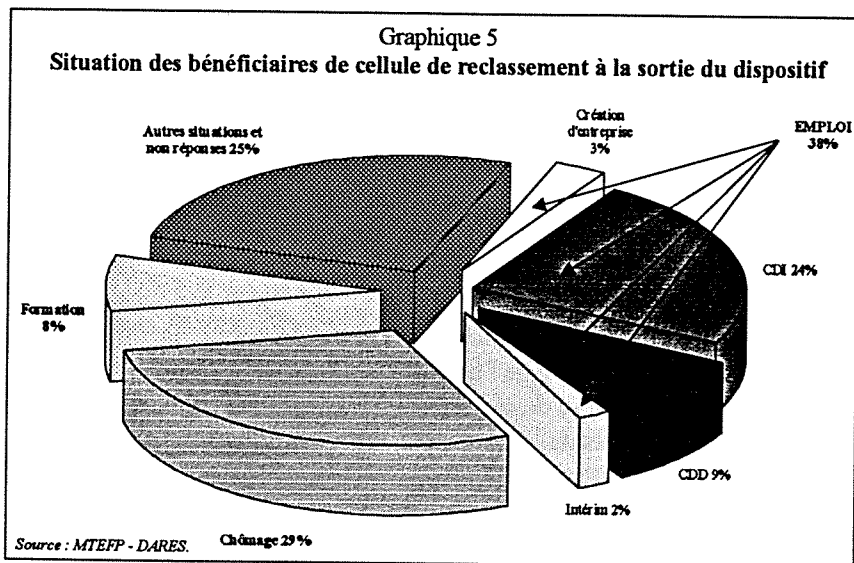


Tableau 7
Situation (reclassement / chômage) des bénéficiaires de cellule de reclassement selon la qualification

En pourcentage

Qualification	Situation à l'issue du dispositif	
	Reclassement	Chômage
Ouvriers non qualifiés	28,7	37,2
Ouvriers qualifiés	35,9	32,6
Employés non qualifiés	29,3	34,2
Employés qualifiés	40,6	21,5
Techniciens, agents de maîtrise	45,9	19,1
Cadres	51,9	16,6
Ensemble	37,8	28,6

Lecture : 28,7 % des ouvriers non qualifiés ayant bénéficié des services d'une cellule de reclassement se sont reclassés à l'issue du dispositif.

Source : MTEFP-DARES.

Les conventions d'aide au passage à mi-temps

Cette mesure a pour objectif de faciliter la transformation d'emplois à temps complet en emplois à mi-temps pour une durée maximale de deux ans. Le plus souvent victime d'un licenciement économique, le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté et avoir travaillé à temps complet l'année précédant son adhésion. L'allocation complémentaire reçue par le salarié est égale à 20 % du salaire de référence la 1^{ère} année et à 10 % la 2^{ème} année dans les limites d'un plancher égal à 25 % du SMIC et d'un plafond égal à 40 % du plafond de la Sécurité Sociale. La participation du Fonds National de l'Emploi porte sur le financement de cette allocation et est négociable avec l'entreprise qui en supporte en moyenne 30 %.

Ce dispositif a été abrogé et remplacé par les conventions d'aide au passage à temps partiel (titre II, chapitre II, article 43-V de la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle).

Depuis leur mise en oeuvre en 1989, les conventions d'aide au passage à mi-temps étaient un dispositif marginal avec seulement 2 000 adhésions en

trois ans. L'année 1993 marque un tournant : 5 700 personnes y ont en effet adhéré (contre 720 l'année précédente) (tableau 8).

seulement le cas d'un homme sur quatre.

Les possibilités de reclassement diminuent avec l'âge : si 44 % des bénéficiaires de moins de 30 ans se sont reclassés, c'est le cas de 40 % des 30-39 ans, de 35 % des 40-49 ans et de 22 % des 50 ans et plus.

La qualification reste également un atout déterminant : les ouvriers non qualifiés, les employés non qualifiés se reclassent moins bien que l'ensemble des bénéficiaires (moins de 30 % d'entre eux parviennent à trouver un emploi), tandis que les employés qualifiés, mais surtout les techniciens, agents de maîtrise et les cadres se reclassent plus facilement (tableau 7).

Etre en activité, en préavis de licenciement ou déjà indemnisé en assurance-chômage conduit à des taux de reclassement voisins (entre 37 % et 38 %) mais les types de reclassement sont différents : parmi les personnes reclassées, 70 % de celles qui avaient une activité au moment de l'adhésion à une cellule ont obtenu un contrat à durée indéterminée; c'est seulement le cas de 60 % des personnes qui étaient en préavis de licenciement et de 50 % de celles qui étaient déjà indemnisées au titre de l'assurance chômage.

Le poids des femmes dans l'ensemble des adhérents reste prépondérant (66 % des adhésions), même s'il diminue par rapport à 1992 (75 %). Les femmes continuent d'utiliser ce dispositif de façon majoritaire entre 25 et 39 ans (53 %), âge plus propice à l'éducation des enfants. Par contre, les hommes sont plus tentés par le travail à mi-temps au-delà de 40 ans (59 %). Globalement, le passage à mi-temps avec une allocation compensatrice concerne de moins en moins les personnes âgées de 50 ans et plus, puisque leur part dans l'ensemble des adhérents a diminué, passant de 57 % en 1990 à 24 % en 1992 et à 18 % en 1993. L'âge moyen des bénéficiaires est de 39 ans en 1993; il était de 45 ans en 1990.

Les ouvriers demeurent les plus concernés (58 % en 1993), en majorité les ouvriers qualifiés (32 %). La part des employés diminue de 32 % en 1992 à 24 % en 1993. A l'inverse, la part des techniciens, agents de maîtrise et cadres augmente de 8 points entre 1992 et 1993 (respectivement 10 % et 18 %) : ce constat concerne essentiellement les techniciens et agents de maîtrise (resp. 5 % et 12 %).

L'ancienneté dans l'entreprise des bénéficiaires des conventions d'aide au passage à mi-temps est importante : 59 % d'entre eux ont une ancienneté au moins égale à 10 ans et l'ancienneté moyenne s'établit à 13 ans.

Les nouveaux adhérents de 1993 sont encore plus qualifiés que ceux des années antérieures; ce constat est confirmé par l'évolution de la

Tableau 8
Conventions d'aide au passage à mi-temps

Années	Conv. signées	Bénéf. pot.	Adhés. indiv.
1990	171	1 176	407
1991	197	1 113	605
1992	327	2 648	722
1993	1 244	11 566	5 725

Source : MTEFP-DARES.

dispersion des salaires de référence servant de base au calcul de l'allocation complémentaire au demi-salaire. L'échelle des salaires de référence est ainsi beaucoup plus dispersée en 1993 que les années précédentes : avant leur passage à mi-temps, 68 % des adhérents touchaient entre 5 000 F et 10 000 F, alors qu'en 1992, 65 % des adhérents percevaient entre 5 500 F et 8 000 F. Le salaire mensuel moyen brut s'élève à 9 400 F; il était de

8 000 F en 1992. Un tiers des adhérents de 1993 avaient un salaire brut mensuel supérieur à 10 000 F avant de choisir le travail à mi-temps, alors que ce n'était le cas que de 15 % des adhérents de 1992.

31 % des adhérents perçoivent l'allocation plancher (contre 36 % en 1992) et 15 % l'allocation plafond (contre 7% en 1992).

Les conventions nationales représentent 17% des adhésions. Les régions les plus concernées par le dispositif sont : les Pays de Loire (9 % des adhésions), le Poitou Charentes (9%), et la région Rhône-Alpes (7 %).

M.O. TESNIERE (ANPE),
R. BAKTAVATSALOU,
R.F. COSNEFROY,
N. PERES (DARES).

Les conventions d'allocations temporaires dégressives concernent des hommes d'âge moyen et plutôt qualifiés

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 1500 F par mois et par personne.

Le recours aux conventions d'allocations temporaires dégressives progresse légèrement en 1993 par rapport aux trois années précédentes. En 1993, 3 600 personnes ont adhéré à ce dispositif, soit 15% de plus qu'au cours de l'année 1992.

Ce dispositif reste majoritairement utilisé par les hommes (76 %) et les personnes âgées de 30 à 44 ans (66%). Les adhésions concernent essentiellement une population qualifiée : ouvriers qualifiés (40 %), techniciens et agents de maîtrise (23 %), employés qualifiés (18 %).

35 % des adhérents ont bénéficié d'une convention nationale. L'Ile-de-France (8% des adhésions), la région Rhône-Alpes (7 %) et le Languedoc-Roussillon (7 %) sont les régions les plus concernées par le dispositif.

Les conventions d'aide à la mobilité

rencontrent un faible succès et attirent des hommes jeunes et qualifiés

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 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 progresse mais reste marginal : 380 adhésions en 1993 (contre 250 en 1992). Malgré le faible succès de cette mesure, l'acceptation de la mobilité géographique induit une forte caractérisation des adhérents : ce sont majoritairement des hommes (82%), des personnes jeunes (43 % des adhérents ont entre 25 et 34 ans), et qualifiés (61 % sont des cadres, techniciens ou agents de maîtrise et 20% sont des ouvriers qualifiés) qui ont recours à ce dispositif.

Les congés de conversion

continuent de progresser

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.

En 1993, 555 conventions de congé de conversion ont été signées concernant 13 100 bénéficiaires potentiels. 7 600 personnes y ont adhéré contre 3 900 en 1992.

Les conventions de formation et d'adaptation du Fonds National de l'Emploi

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.

En 1993, les conventions signées dans le cadre d'une opération de conversion étaient susceptibles de concerner 15 000 personnes.