



et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES DISPOSITIFS PUBLICS DE PRÉRETRAITE ET L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI EN 1996

L'année 1996 a été marquée par un moindre recours à la préretraite progressive qui contraste avec la forte montée en charge du dispositif observée depuis 1993, et par la forte attraction exercée par le dispositif de préretraite mis en place par l'accord des partenaires sociaux du 6 septembre 1995 (ARPE), dont le nombre de bénéficiaires a dépassé 50 000. Par ailleurs, le dispositif public de préretraite totale, l'ASFNE, a continué de voir son poids décroître sensiblement.

Au total, un peu moins de 100 000 personnes ont bénéficié pour la première fois en 1996 de l'un de ces dispositifs, dont 45 300 de l'ASFNE ou de la préretraite progressive. A la fin de l'année 1996, l'UNEDIC dénombrait environ 233 000 personnes indemnisées au titre de l'ASFNE, de la préretraite progressive ou de l'ARPE.

Un moindre recours aux dispositifs publics mais une forte montée en charge de l'ARPE

En 1996, près de 100 000 personnes sont entrées dans l'un des dispositifs publics de préretraite (ASFNE, préretraite progressive) ou dans le dispositif de l'ARPE (Allocation de Remplacement Pour l'Emploi). Ce chiffre est la résultante de profonds changements : il traduit un relatif retrait des dispositifs publics et une forte montée en charge du dispositif résultant de l'accord des partenaires sociaux du 6 septembre 1995. En effet, les nouveaux bénéficiaires des dispositifs de préretraite progressive et d'ASFNE sont moins nombreux que l'année précédente (45 300 en 1996, soit une baisse de 10 % sur un an). A l'inverse, l'ARPE a rassemblé, en 1996, 52 000 nouveaux bénéficiaires contre moins de 3 000 en 1995. Ainsi, au total, fin décembre 1996, 232 600 personnes percevaient une indemnité de préretraite émanant de l'un de ces régimes, 128 400 au titre de

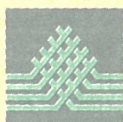


Tableau 1
Dispositifs de préretraite de 1985 à 1996 (1)

France métropolitaine

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Total 1981- 1996
Conventions d'ASFNE licenciement													
Nombre d'entrées annuelles	65 141	57 462	43 548	50 676	38 724	31 258	39 012	45 837	56 345	49 462	23 683	21 015	678 885
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre	151 328	171 569	181 044	191 479	184 067	169 051	163 039	162 558	174 662	179 219	152 409	128 442	
Préretraite progressive													
Nombre d'entrées annuelles	1 618	3 291	3 523	4 487	4 460	3 695	3 603	4 517	10 616	22 282	26 858	24 262	114 924
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre	2 287	4 877	7 347	9 830	11 833	12 529	12 310	13 114	17 145	30 910	52 520	54 672	
ARPE (2)													
Nombre d'entrées annuelles											2 650	52 211	54 861
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre											2 622	49 523	
Contrats de solidarité de préretraite démission													
Nombre d'entrées annuelles	130	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	205 049
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre	105 699	62 680	21 737	454	29	22	13	-	-	-	-	-	
TOTAL PRERETRAITES 55 - 59 ans (n. c. ARPE)													
Nombre d'entrées annuelles	66 889	60 753	47 071	55 163	43 184	34 953	42 615	50 354	66 961	71 744	50 541	45 277	998 858
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre	259 314	239 126	210 128	201 763	195 929	181 602	175 362	175 672	191 807	210 129	204 929	183 114	
TOTAL PRERETRAITES 55-59 ans (y. c. ARPE)													
Nombre d'entrées annuelles	66 889	60 753	47 071	55 163	43 184	34 953	42 615	50 354	66 961	71 744	53 191	97 488	
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre	259 314	239 126	210 128	201 763	195 929	181 602	175 362	175 672	191 807	210 129	207 551	232 637	

(1) Cf. encadré 1 pour une description des conventions d'ASFNE et de préretraite progressive et encadré 2 pour l'ARPE.
(2) Allocation de Remplacement pour l'Emploi (accord des partenaires sociaux du 6 septembre 1995).

Source : UNEDIC, statistique de paiements.

l'ASFNE, 54 700 au titre de la préretraite progressive, et 49 500 au titre de l'ARPE (tableau 1).

Si le ralentissement du dispositif public de préretraite totale ASFNE démarre en 1994, année de mise en oeuvre de dispositions d'accès plus sévères (relèvement de l'âge d'entrée, augmentation de la participation financière des entreprises) (encadré 1 pour une description des dispositifs ASFNE et préretraite progressive), la baisse des entrées en préretraite progressive (-10 % sur un an) est, par contre, un phénomène nouveau. La préretraite progressive s'était fortement développée depuis que les modalités de son utilisation par les entreprises avaient été assouplies à la fin de l'année 1992. La promotion de ce dispositif avait été fortement entretenue par les pouvoirs publics, pour encourager notamment sa

substitution à la préretraite totale ASFNE. Le moindre recours constaté cette année peut s'expliquer de plusieurs manières : soit dans un contexte de détérioration du marché du travail (augmentation des licenciements économiques), la préretraite progressive avec contrepartie d'embauche a eu moins de succès (1), soit la montée en charge d'un dispositif concurrent permettant l'accès à la préretraite totale (encadré 2) tend à réduire son attraction.

Les entrées en chômage indemnisé de salariés âgés continuent de progresser en 1996

La diversification des modalités de sortie avant l'âge légal de la retraite ne s'est pas pour autant traduite par un ralentissement des entrées au chômage de personnes

âgées. En effet, dans un contexte global de dégradation du marché du travail en 1996 (augmentation de 2,9 % des DEFM de catégorie 1 de décembre 1995 à décembre 1996), ces entrées ont progressé sensiblement (+7 %), atteignant près de 65 000 personnes, prolongeant la tendance amorcée en 1995 (+6 %), après l'amélioration de 1994 (-6 %). On doit cependant remarquer qu'en 1996, le nombre de personnes ayant bénéficié de dispositifs permettant le retrait total ou partiel du marché du travail a été supérieur à celui des personnes de 55 ans et plus entrant en chômage indemnisé (encadré 3 et graphique 1).

(1) - On note, en effet, depuis quatre ans que le recours à la préretraite progressive se fait plutôt hors du cadre des plans sociaux : près de 80% des entreprises ayant signé une telle convention ont compensé les passages à temps partiel par des embauches.

LES DISPOSITIFS PUBLICS DE PRÉRETRAITE

L'ASFNE

Dans le cadre d'un plan social, une entreprise peut conclure avec l'État une convention d'ASFNE, permettant à des salariés âgés de bénéficier d'un retrait anticipé du marché du travail tout en percevant jusqu'à la liquidation de leurs pensions de retraite une allocation spécifique. Cette disposition évite à ceux-ci d'être licenciés pour motif économique.

Conditions de bénéfice

Pour en bénéficier, le salarié doit adhérer volontairement à la convention s'il remplit les conditions d'âge (au moins 57 ans, par dérogation 56 ans), d'ancienneté dans l'entreprise (au moins un an), de durée de cotisations (au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale).

Garanties accordées au préretraité

Il perçoit alors une allocation qui s'élève à 65 % du salaire antérieur de référence pour la part du salaire inférieure au plafond de sécurité sociale et à 50 % pour la part du salaire comprise entre une et quatre fois ce plafond (une et deux fois depuis 1997).

Contribution financière

Le salarié et son employeur contribuent tous deux au financement de l'allocation. La participation du salarié est égale à la part de l'indemnité conventionnelle dépassant le montant de l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est supérieure, celui de l'indemnité conventionnelle de départ ou de mise à la retraite. A noter que la participation du salarié est plafonnée forfaitairement. La participation financière de l'employeur au dispositif ASFNE est un élément-clé de la négociation avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle est fixée en fonction de la qualité du plan social, de la taille de l'entreprise et de la capacité contributive de l'entreprise : ces taux sont en général compris entre 12 % et 15 % pour les entreprises de moins de 500 salariés, et entre 15 % et 23 % pour les entreprises de 500 salariés ou plus, ou pour celles appartenant à un groupe d'importance nationale.

LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

Le dispositif peut être mobilisé par des entreprises engagées dans un processus de réduction d'effectifs ou par des entreprises ayant une capacité d'embauche. Dans le premier cas, les entreprises, pour éviter des licenciements économiques, proposent à des salariés âgés remplissant certaines conditions de passer à temps partiel. Dans le deuxième cas, le passage à temps partiel de salariés âgés, se traduisant par une réduction du volume global d'heures travaillées, est compensé totalement ou partiellement par des embauches.

En 1997, le dispositif a subi des modifications réglementaires portant sur la proportion minimale de publics prioritaires dans les embauches (fixée dorénavant à 50 %, deux tiers des embauches devant concerner des jeunes), et sur la participation financière des entreprises (désormais obligatoire - sauf pour les entreprises signant des conventions avec réembauches sous réserve qu'elles comptent moins de 250 salariés et qu'elles s'engagent à embaucher au moins 90% de public prioritaire - et modulée selon la taille de l'entreprise et l'engagement d'embauches de publics prioritaires).

Conditions de bénéfice

Pour bénéficier de la préretraite progressive, le salarié doit remplir des conditions similaires à celles exigibles pour l'adhésion à l'ASFNE. A noter que l'âge minimal d'adhésion est de 55 ans et que le bénéficiaire doit être physiquement apte à exercer un emploi.

Garanties accordées au préretraité à temps partiel

En général, le préretraité voit son temps de travail réduit de 50 % par rapport à son temps de travail antérieur à temps complet (la possibilité de voir le temps de travail réduit à 40 % a été supprimée en 1997). Cependant, dans le cadre de conventions pluri-annuelles, le préretraité peut bénéficier d'un horaire modulé sur la période de bénéfice de la préretraite progressive, compris entre 20 % et 80 % de son temps de travail antérieur, du moment que sur l'ensemble de la durée de perception de l'allocation, le temps de travail ait été réduit en moyenne de 50 %. Le préretraité perçoit, en plus de son salaire de temps partiel, une allocation dont le montant s'élève à 30 % du salaire antérieur de référence pour la part de ce salaire en-dessous du plafond de la sécurité sociale, augmenté de 25 % pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce plafond.

D'après l'enquête sur l'emploi de l'INSEE, le poids des actifs parmi les personnes âgées de 55 à 59 ans s'élevait en mars 1996 à 58,4 %, se décomposant en 52,6 % d'actifs occupés (parmi lesquels 2 % de bénéficiaires d'une préretraite progressive) et 5,8 % de chômeurs (graphique 1). Depuis l'enquête précédente en mars 1995, ce taux d'activité a gagné un peu plus d'un point, essentiellement en raison de la progression du taux de chômage (+ 1,7 point) pour la tranche d'âge considérée. Entre mars 1996 et mars 1997, le taux d'activité s'est encore élevé, mais de façon moindre (+ 0,6 point) pour atteindre 59 % en 1997. L'évolution résulte cette fois de la stabilisation du taux de chômage des personnes âgées de 55 à 59 ans et de l'augmentation de leur taux d'emploi qui passe à 53,2 % en mars 1997.

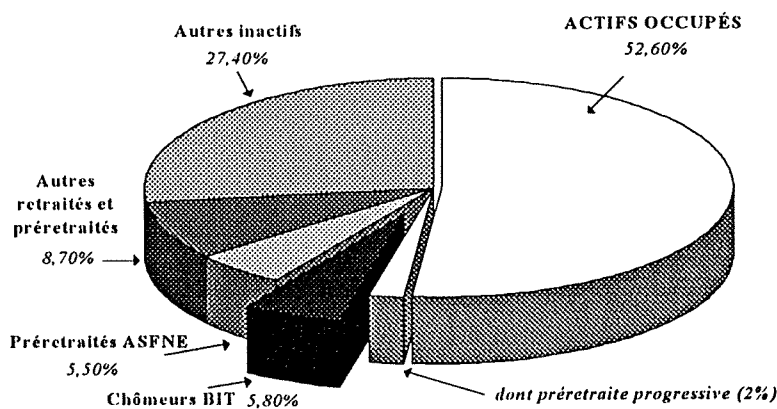
L'ALLOCATION SPÉCIALE DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (ASFNE)

Après la forte baisse du nombre de nouveaux bénéficiaires en 1995 (- 50 %), l'ASFNE a connu un nouveau recul : 21 000 personnes sont entrées dans ce dispositif en 1996, soit 11% de moins qu'en 1995. Corrélativement, le nombre total de bénéficiaires indemnisés au titre de l'ASFNE au 31/12/1996 s'est réduit très sensiblement (-16 %). Cette forte baisse s'explique par la sortie du dispositif des personnes entrées en 1992-1993, années où le recours à l'ASFNE avait fortement progressé.

Des hommes, ouvriers, émanant de grands établissements du secteur industriel

Près de 80 % des nouveaux préretraités sont des hommes : cette forte prépondérance du public mas-

Graphique 1
Les préretraités parmi la population des personnes âgées de 55 à 59 ans en mars 1996



Source : DARES, à partir des statistiques de l'INSEE et de l'UNEDIC.

Encadré 2

L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI

Par leur accord du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont entériné un dispositif permettant aux salariés volontaires remplissant certaines conditions d'âge et de durée de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse, de mettre fin à leur activité professionnelle, tout en percevant un revenu de remplacement, dont le montant s'élève à 65% du salaire antérieur de référence, jusqu'à la liquidation de leurs pensions de retraite. Cette disposition nécessite l'accord de l'employeur et son engagement de maintenir le volume d'heures travaillées grâce à une ou plusieurs embauches.

En 1996, pour adhérer au dispositif, les salariés devaient avoir cotisé au moins 172 trimestres au titre de l'assurance-vieillesse (pas de condition d'âge), ou remplir les deux conditions suivantes :

- être né en 1936, 1937 ou 1938 (les personnes nées au cours du premier semestre 1938 [respectivement deuxième semestre 1938] pouvaient solliciter leur cessation d'activité au cours du premier semestre 1996 [resp. deuxième semestre 1996]);
- avoir au moins 40 ans de cotisations validées au titre de l'assurance-vieillesse.

Ce dispositif, qui devait s'achever fin 1996, a été reconduit pour une année (à échéance de fin décembre 1997). En 1997, pour adhérer au dispositif, les salariés doivent remplir des conditions similaires à celles de 1996. Ils doivent avoir cotisé au moins 172 trimestres au titre de l'assurance-vieillesse (pas de condition d'âge), ou remplir les deux conditions suivantes :

- être né en 1937, 1938 ou 1939 (les personnes nées au cours du premier semestre 1939 [respectivement deuxième semestre 1939] pouvaient solliciter leur cessation d'activité au cours du premier semestre 1997 [resp. deuxième semestre 1997]);
- avoir cotisé au moins 40 ans au titre de l'assurance-vieillesse.

Les garanties accordées aux bénéficiaires n'ont pas été modifiées.

culin est une caractéristique permanente du dispositif.

L'adhésion à l'ASFNE se fait le plus souvent à 57 ans (pour 30 % des nouveaux bénéficiaires), âge d'accès de droit commun au dispositif, mais les adhésions plus tardives à 58 ou 59 ans regroupent un peu plus du tiers des nouveaux bénéficiaires.

Près de la moitié des nouveaux bénéficiaires de l'ASFNE sont des ouvriers (ouvriers qualifiés pour la plupart), 20 % des employés, et 30 % des agents de maîtrise, des techniciens ou des cadres.

Le recours, traditionnellement élevé, du secteur industriel à l'ASFNE, s'est encore renforcé en 1996 (+ 8 points en un an) (tableau 2). Ce secteur, qui regroupait, à la fin de l'année 1995, 28% de l'ensemble des effectifs salariés des établissements affiliés à l'UNEDIC, est à l'origine du départ de près de 60 % des nouveaux bénéficiaires de l'ASFNE.

Ce sont toujours les grands établissements qui mettent le plus souvent en oeuvre la préretraite totale (tableau 3) : environ 40 % des nouveaux préretraités étaient salariés d'établissements de plus de 200 salariés, qui emploient un peu moins de 25 % des salariés. Cependant, le recours à l'ASFNE des établissements de taille moins grande progresse : ainsi, les établissements employant entre 50 et 199 salariés voient leur part passer en un an de 18 % à 20 % des entrants dans le dispositif.

LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

En 1996, 5 200 conventions de préretraite progressive ont été signées, soit une baisse de 7 % en un an, qui a davantage affecté les conventions avec contrepartie d'embauche (-9 %). Ces dernières res-

Tableau 2
Les entrées en ASFNE par activité économique

En pourcentage

Activité économique (Nomenclature NAF)	ASFNE 1995	ASFNE 1996	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1995
Agriculture, sylviculture, pêche	0,6	0,5	0,1
Industrie	52,0	59,8	28,1
Construction	12,1	14,0	8,5
Services	29,8	22,0	63,3
Non précisé	5,5	3,6	-
Total	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC, résultats provisoires pour 1996.

Tableau 3
Les entrées en ASFNE par taille d'établissement

En pourcentage

Taille d'établissement	ASFNE 1995	ASFNE 1996	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1995
Moins de 9 salariés	22,7	21,3	25,9
10 à 49 salariés	14,5	14,7	28,9
50 à 199 salariés	17,9	20,0	22,6
200 à 499 salariés	11,1	11,5	11,6
500 salariés et plus	26,4	27,8	11,0
Non précisé	7,4	4,7	-
Total	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC, résultats provisoires pour 1996.

tent toutefois prépondérantes : elles représentent près de 80 % des conventions signées, tandis que les conventions avec contrepartie de financement ont concerné 18 % de l'ensemble des conventions. En revanche, quoique restant de nombre réduit, les conventions donnant lieu à la fois à participation financière de l'entreprise et à embauche ont vu leur nombre sensiblement augmenter (+ 27 %).

Les conventions avec contrepartie unique de participation financière, mises en oeuvre dans le cadre de procédures de réduction d'effectifs, concernent davantage les entreprises (2) de petite taille (moins de 10 salariés) qui totalisent 30 % des conventions signées, alors qu'elles ne représentent que 14 % des entreprises signataires. A l'inverse, les entreprises de plus de 10 salariés

ont recours plutôt aux autres types de convention, avec contrepartie d'embauche uniquement, ou avec contrepartie d'embauche et de financement.

Le secteur des services a tendance à souscrire aux conventions avec contrepartie d'embauche (82 % des conventions contre 78 % pour l'ensemble), tandis que le secteur industriel a davantage recours aux deux autres types de convention. La construction est nettement sur représentée au sein des entreprises ayant signé une convention avec contrepartie de financement : près de 30 % des conventions de préretraite progressive signées par ce secteur sont de ce type.

(2) - Les données relatives au type de convention signée portent sur les entreprises et non les établissements.

Le tutorat est globalement peu mis en oeuvre

La préretraite progressive doit permettre, dans son volet offensif, de contribuer à l'insertion des publics prioritaires (primo-demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RMI, chômeurs de longue durée,...), grâce à des embauches externes en contrepartie du passage à temps partiel de salariés âgés. En 1996, les conventions avec contrepartie d'embauche ont réservé près d'une embauche externe sur deux à une personne relevant de ces publics, et les conventions mixtes trois sur quatre.

La préretraite progressive doit aussi théoriquement permettre un transfert de compétences et un accompagnement des salariés embauchés par les nouveaux préretraités à temps partiel sous la forme d'actions de tutorat. Dans les faits, ces actions restent relativement marginales. Depuis la mise en oeuvre des nouvelles conventions de préretraite progressive en 1993, moins d'une convention sur cinq (entre 16 % et 17 %) fait explicitement mention à des actions de tutorat. En 1996, seules 14 % d'entre elles sont dans ce cas.

Le secteur industriel et celui de la construction sont cependant plus actifs en ce domaine que le secteur des services : 42% des conventions signées mentionnant une action de tutorat l'ont été par le secteur industriel (qui a signé 35 % des conventions de 1996) et 11 % par le secteur de la construction (respec-

tivement 7 %). De même, les grandes entreprises ont relativement eu plus recours au tutorat : 27 % des entreprises ayant fait mention d'une action de tutorat sont des entreprises de plus de 500 salariés qui n'ont signé que 14 % des conventions de préretraite progressive.

tivement 7 %). De même, les grandes entreprises ont relativement eu plus recours au tutorat : 27 % des entreprises ayant fait mention d'une action de tutorat sont des entreprises de plus de 500 salariés qui n'ont signé que 14 % des conventions de préretraite progressive.

Une majorité d'hommes et d'ouvriers

72 % des nouveaux préretraités à temps partiel sont des hommes. Cette proportion augmente de manière continue depuis 1990, date à laquelle elle s'élevait à 55 %.

L'adhésion à la préretraite progressive est possible dès 55 ans : 62 % des adhésions se font à cet âge ou à 56 ans, et 21 % à 57 ans. Au-delà de cet âge, les adhésions sont moins fréquentes.

La majorité des adhésions sont le fait d'ouvriers (40 % des adhérents), la part des employés étant relativement stable, aux alentours de 27 %. Un peu moins d'un tiers des préretraités sont des agents de maîtrise, des techniciens ou des cadres.

Un dispositif utilisé par les grands établissements du secteur industriel

Comme pour l'ASFNE, la majorité (56 %) des bénéficiaires de la préretraite progressive sont issus de l'industrie, alors que ce secteur emploie un peu plus du quart des effectifs salariés (28 %) (tableau 4). Les grands établissements (plus de 200 salariés) mettent aussi plus fréquemment en oeuvre ce dispositif : un peu moins de la moitié des bénéficiaires proviennent de ce type d'établissement. Les plus grands d'entre eux (plus de 500 salariés) ont renforcé significativement leur recours au dispositif en l'espace d'un an : en 1996, un tiers des bénéficiaires en sont issus, soit quatre points de plus qu'en 1995 (tableau 5).

Tableau 4
Les entrées en préretraite progressive par activité économique

En pourcentage

Activité économique (Nomenclature NAF)	Préretraite progressive 1995	Préretraite progressive 1996	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1995
Agriculture, sylviculture, pêche.....	0,5	0,8	0,1
Industrie	51,2	55,5	28,1
Construction	4,8	4,2	8,5
Services	39,9	36,3	63,3
Non précisé	3,6	3,1	-
Total	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC, résultats provisoires pour 1996.

Tableau 5
Les entrées en préretraite progressive par taille d'établissement

En pourcentage

Taille d'établissement	Préretraite progressive 1995	Préretraite progressive 1996	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1995
1 à 9 salariés	24,6	22,5	25,9
10 à 49 salariés	9,8	9,2	28,9
50 à 199 salariés	17,6	16,0	22,6
200 à 499 salariés	14,2	14,2	11,6
500 salariés et plus	28,4	32,7	11,0
Non précisé	5,4	5,4	-
Total	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC, résultats provisoires pour 1996.

L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE)

A la fin décembre 1996, près de 50 000 personnes étaient indemnisées au titre de l'ARPE, contre 2 600 à la fin décembre 1995. Le dispositif a donc suscité un vif intérêt en 1996, puisque le nombre des entrants dans le dispositif est légèrement supérieur à celui enregistré dans les deux dispositifs publics de préretraite réunis. Les entrées ont été particulièrement élevées au cours des premier et troisième trimestres de l'année 1996 (respectivement 17 300 et 15 600 entrées), et moindres au cours des deuxième et quatrième trimestres (resp. 9 600 et 9 700), ce qui s'explique par le calendrier de mise en oeuvre de la mesure.

Des adhésions importantes d'hommes et d'ouvriers

Comme pour les autres dispositifs de préretraite, l'ARPE est marquée par la prédominance des hommes (67 % des bénéficiaires) (3) et des ouvriers (42 %). Mais la préretraite contre embauche séduit aussi d'autres catégories de salariés : ainsi, la proportion des agents de maîtrise, des techniciens et des cadres parmi les bénéficiaires s'élève à 30 %.

(3) - Les données socio-démographiques (sexe, âge, qualification) des bénéficiaires, ainsi que les caractéristiques des établissements utilisateurs de l'ARPE (taille, activité économique) sont relatives au stock de bénéficiaires indemnisés au titre du dispositif à la fin décembre 1996, alors que celles relatives à l'ASFNE et à la préretraite progressive portent sur des flux. Toutefois, dans le cas de l'ARPE, très peu de bénéficiaires ont adhéré au dispositif en 1995 (2 650), par rapport à 1996 (52 200), si bien que la structure du stock fin 1996 doit être extrêmement proche de celle du flux de 1996.

(4) - L'âge considéré ici est l'âge atteint au 31/12/1996.

(5) - Ce nombre est en décalage par rapport aux 55 000 personnes entrées dans le dispositif entre sa date de mise en oeuvre et décembre 1996, compte tenu du délai de trois mois imparti pour procéder aux embauches.

Près d'un bénéficiaire sur deux est né en 1938

Près d'un bénéficiaire de l'ARPE sur deux (48 %) est né en 1938, contre 38 % qui sont nés en 1936 ou 1937. 14 % des bénéficiaires n'avaient donc pas atteint, au 31/12/1996, l'âge de 58 ans (4) : ces bénéficiaires ont pu accéder au dispositif grâce à leur durée élevée de cotisation à l'assurance-vieillesse (172 trimestres ou plus), qui n'induit pas de condition d'âge.

Une forte utilisation par l'industrie et les établissements de 200 à 500 salariés

Le secteur industriel a fortement utilisé l'ARPE en 1996 : 44 % des bénéficiaires en proviennent, alors que ce secteur ne regroupe que 28 % des effectifs salariés des établissements affiliés à l'UNEDIC.

Ce sont les établissements dont les effectifs salariés sont compris entre 200 et moins de 500 salariés qui ont davantage utilisé le dispositif : 37 % des bénéficiaires de l'ARPE étaient en effet salariés dans ces établissements, qui n'emploient que 12 % des effectifs salariés (tableau 6). A l'inverse, les très grands établissements (plus de 500 salariés) ont eu très peu recours au dispositif.

Les embauches compensatrices profitent à des hommes jeunes

De la date de mise en oeuvre du dispositif au 31/12/1996, près de 47 000 embauches ont été effectuées, pour compenser le retrait d'activité des bénéficiaires du dispositif (5). Les personnes embauchées sont majoritairement des hommes (69 %) et des jeunes (56 % ont moins de 30 ans), l'âge moyen des personnes embauchées étant de 31 ans. Les embauches ont été réalisées quasi-exclusivement sous forme de contrat à durée indéterminée (98 %). Les trois quarts des embauches concernent des emplois à temps complet (165 heures mensuelles ou plus).

L'ASFNE, la préretraite progressive et l'ARPE : des dispositifs concurrents ou indépendants ?

Globalement, l'ensemble des dispositifs de préretraite sont marqués par la prédominance d'un public masculin (80 % des bénéficiaires pour l'ASFNE, 72 % pour la préretraite progressive, et 67 % pour l'ARPE), et ouvrier (respectivement 50 %, 40 % et 42 %). Ils sont généralement mis en oeuvre par les grands établissements du secteur in-

Tableau 6
Les bénéficiaires de l'ARPE, par taille d'établissement

Taille d'établissement	En pourcentage		
	ARPE 1995	ARPE 1996	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1995
1 à 9 salariés	11,0	11,0	25,9
10 à 49 salariés	25,0	22,0	28,9
50 à 199 salariés	27,0	25,0	22,6
200 à 499 salariés	33,0	37,0	11,6
500 salariés et plus	4,0	5,0	11,0
Non précisé	-	-	-
Total	100,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC, résultats provisoires pour 1996.

dustriel. Toutefois, des différences significatives s'observent selon qu'il s'agit des dispositifs publics (ASFNE ou préretraite progressive), ou de l'ARPE.

Ainsi, les dispositifs publics sont plus fortement utilisés par le secteur industriel (60 % pour l'ASFNE et 56 % pour la préretraite à temps partiel), et par les très grands établissements de plus de 500 salariés (respectivement 28 % et 33 %). Le développement de la préretraite progressive semble donc bien avoir été réalisé, du moins en partie, par une substitution au dispositif ASFNE,

(6) - Une étude récente du Gip-Mutations Industrielles dans dix entreprises de la région Rhône-Alpes (cf. Pour en savoir plus) indique que les salariés, lorsqu'ils en ont le choix, privilégient l'ARPE à la préretraite progressive.

puisque les profils des bénéficiaires ainsi que des établissements utilisateurs des deux dispositifs sont très proches.

De son côté, l'ARPE est aussi plus souvent mobilisée par l'industrie que par les autres secteurs, mais ce recours est tout de même moins massif qu'il ne l'est pour l'ASFNE ou la préretraite progressive (respectivement -16 points et -12 points). De plus, ce sont les établissements de 200 à moins de 500 salariés qui sont largement sur-représentés parmi les bénéficiaires de l'ARPE et non les très grands établissements (plus de 500 salariés) qui ont très peu recours au dispositif. Ainsi, l'hypothèse d'une substitution de l'ARPE à la préretraite progressive qui pouvait être envi-

sagée pour expliquer le moindre recours à la préretraite à temps partiel en 1996 (6), doit être considérée avec prudence dans la mesure où les entreprises ayant eu recours à l'ARPE n'ont pas exactement le même profil (en termes d'activité économique et de taille) que celles qui ont utilisé la préretraite progressive.

Ravi BAKTAVATSALOU
(DARES).

Pour en savoir plus

P. Charpentier, B. Galtier (1997), «Préretraite progressive et gestion de l'emploi dans les entreprises», 4 pages, 22 juillet, CEE.

Encadré 3

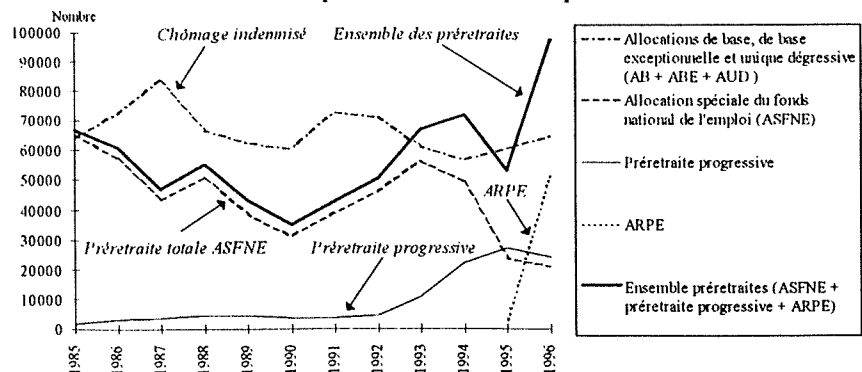
LES ENTRÉES EN PRÉRETRAITE OU EN CHÔMAGE INDEMNISÉ

De 1986 à 1992, les entrées en chômage indemnisé de personnes âgées de 55 ans et plus l'emportent sur les entrées en préretraite totale ASFNE. Des mesures prises pour assurer un meilleur équilibre entre les deux dispositifs ont été adoptées à l'été 1987 : d'une part, par une fixation des conditions d'adhésion à l'ASFNE plus attractives (taux de contributions plus faibles et durées de travail antérieures nécessaires réduites de 15 à 10 ans); d'autre part, par l'instauration d'une contribution particulière en cas de licenciement de personnes de 55 à 59 ans. A l'été 1992, cette contribution a d'ailleurs été alourdie.

Le taux de partage ASFNE / chômage indemnisé a connu un point bas en 1987 (34 %) avant de remonter en 1988 (43 %), puis de diminuer à nouveau jusqu'en 1990 (34%). La détérioration de la situation sur le marché du travail à partir de cette date, et en particulier l'élévation du nombre des licenciements économiques a induit une utilisation plus importante de l'ASFNE. Ce phénomène s'est traduit par une amélioration du partage entre préretraite totale et chômage indemnisé jusqu'en 1993 (48 %). Cependant, dès le milieu du deuxième trimestre 1994, cette tendance s'est inversée (46 % en 1994), et a été confirmée en 1995 (28 %), et 1996 (25 %).

Cependant, depuis 1993, l'essor de la préretraite progressive et sa substitution à l'ASFNE dans les plans sociaux des entreprises ont introduit une troisième voie possible pour les salariés en fin de carrière. En considérant alors le ratio «ensemble des préretraites (ASFNE et préretraite progressive) / préretraites + chômage indemnisé», on constate que les entrées dans les dispositifs de préretraite considérés dans leur ensemble ont dépassé les entrées au chômage indemnisé en 1993 (ratio égal à 52 %) et en 1994 (56%). En 1995, ce ratio est en diminution (46 %), diminution qui se renforce en 1996 (41 %) avec la baisse des entrées en ASFNE et en préretraite progressive. Par ailleurs, l'introduction de l'ARPE à la fin de 1995 ouvre une quatrième voie possible pour les salariés en fin de carrière. Le ratio précédent, augmenté de l'ARPE (ensemble des préretraites (ASFNE et préretraite progressive et ARPE) / préretraites + chômage indemnisé) s'est élevé à 47 % en 1995 et 60 % en 1996, traduisant la forte montée en charge du dispositif en 1996.

Évolution des entrées en préretraite ou en chômage indemnisé des personnes de 55 ans et plus



Source : DARES, à partir des statistiques de paiement de l'UNEDIC.