

## LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 2002

.....

• En 2002, 1 086 plans sociaux ont été signés, nombre globalement stable par rapport à 2001. Un peu plus de 25 000 personnes ont bénéficié d'un des dispositifs de reclassement accompagnant une restructuration. Bien que supprimées depuis juillet 2001, les conventions de conversion signées avant cette date ont enregistré encore 6 150 adhésions.

• L'ensemble des secteurs économiques recourt à ces dispositifs d'accompagnement, mais c'est de loin l'industrie qui les sollicite le plus, en particulier les secteurs des biens de consommation et des biens intermédiaires. Les services, notamment les transports, utilisent plutôt les conventions de formation adaptation. Ces différentes mesures sont principalement employées par les entreprises de taille moyenne, à l'exception de la convention formation adaptation dont près d'un quart est mis en œuvre dans les très petites entreprises.

.....

Pour prévenir les licenciements collectifs ou en modérer les effets et faciliter le reclassement du personnel concerné, les entreprises mobilisent les dispositifs d'accompagnement des restructurations aidés par l'État. Les entreprises signataires d'une convention avec l'État n'ont pas toutes élaboré un plan de sauvegarde de l'emploi, couramment appelé « plan social ». Il n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 50 salariés licenciant au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours. On a pu évaluer à 39 % de l'ensemble des licenciés économiques ceux couverts par un plan social (1). Dans tous les cas, les salariés menacés de licenciement

---

(1) - Estimation à partir des déclarations d'un échantillon de licenciés économiques à leur sortie de l'ANPE (enquête « sortants de l'ANPE » en 2002).

peuvent ou non adhérer aux dispositifs mobilisés par l'entreprise et l'État pour permettre leur reclassement. En 2002, 25 000 salariés ont adhéré à un dispositif public d'accompagnement des restructurations (2), contre 84 600 en 2001. Cette baisse importante est due pour l'essentiel à l'extinction

des conventions de conversion et dans une moindre mesure à la suppression de l'aide au passage à temps partiel. En revanche, le nombre de plans sociaux est resté pratiquement stable, 1 053 en 2001 et 1 086 en 2002, soit une augmentation de seulement 3 %. Cependant, les entrées dans les

cellules de reclassement et dans les conventions d'allocation temporaire dégressive ont augmenté.

(2) - On étudie ici les mesures financées par le Fonds national pour l'emploi : les conventions de cellule de reclassement, les conventions d'allocation temporaire dégressive, les conventions de formation et d'adaptation, et les congés de conversion.

## LES CONVENTIONS DE CELLULE DE RECLASSEMENT

Le dispositif concerne les entreprises de moins de 2 000 salariés qui n'appartiennent pas à des groupes d'importance nationale. La cellule a pour fonction d'assurer l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des bénéficiaires licenciés économiques ou menacés de licenciement économique. Elle est chargée notamment de rechercher des offres d'emploi en s'appuyant entre autre sur le réseau professionnel de l'entreprise. La cellule peut concerner une seule entreprise (« cellule d'entreprise ») ou plusieurs (« cellule inter-entreprises »). Le Fonds national de l'emploi participe aux frais de fonctionnement directs de la cellule dans la limite de 50 % pour les « cellules d'entreprise », de 75 % pour les « cellules inter-entreprises », et jusqu'à concurrence de 1 067,14 € par salarié ; la durée de l'aide est au minimum de quatre mois et au maximum de douze mois. En contrepartie, l'entreprise s'engage à fournir les moyens permettant d'assurer la plus grande efficacité à la cellule. Institué en 1989, ce dispositif s'est fortement développé à la suite de la loi du 27 janvier 1993 définissant les conditions et modalités de mise en œuvre des plans sociaux.

En 2002, environ 13 000 personnes ont été prises en charge par une cellule de reclassement. Les entreprises ont signé 646 conventions, soit 36 % de plus que l'année précédente. Mais parmi les 33 500 bénéficiaires potentiels de ces conventions, 39 % ont adhéré contre 44 % en 2001. Les cellules de reclassement inter-entreprises ne représentent que 4 % des conventions, mais elles ont pris en charge quelque 10 % de l'ensemble des salariés adhérents.

Au moment de leur premier contact avec les cellules de reclassement, environ 27 % des bénéficiaires étaient déjà engagés dans une conversion, beaucoup moins

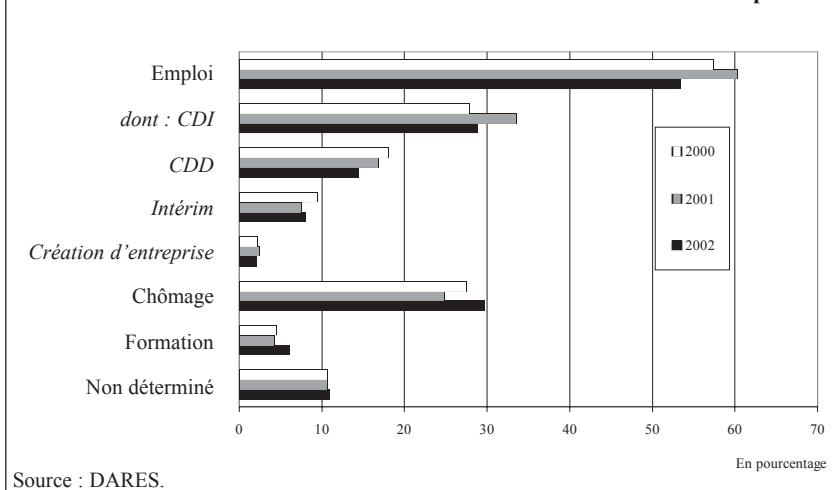
Tableau 1  
Taux de reclassement à la sortie d'une cellule de reclassement

Année	Sorties de cellules de reclassement	Taux de reclassement (%) (1)
1990.....	2 000	43,2
1991.....	6 858	46,4
1992.....	7 145	39,5
1993.....	12 771	37,8
1994.....	21 859	39,4
1995.....	17 260	47,0
1996.....	14 899	50,1
1997.....	15 239	49,0
1998.....	11 715	56,8
1999.....	9 645	54,9
2000.....	9 927	57,4
2001.....	10 076	60,3
2002.....	12 966	53,3

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

Source : DARES.

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



Source : DARES.

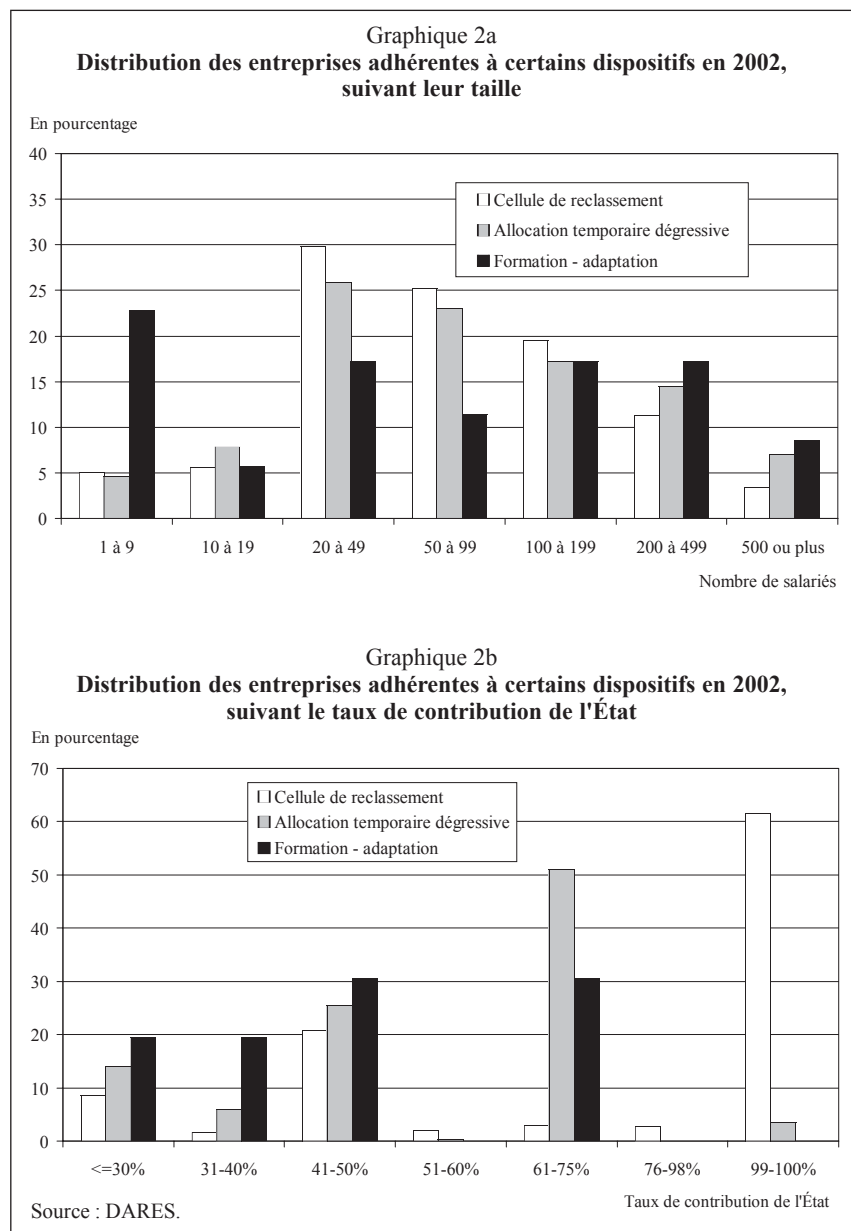
qu'en 2001. Du fait de l'extinction de la convention de conversion, un grand nombre de salariés, ne pouvant plus bénéficier de la mesure, étaient en cours de préavis lors de leur adhésion à la cellule. Ceci a augmenté la proportion de salariés encore en activité (57 % des adhérents contre 38 % en 2001).

L'aide apportée par le dispositif n'a assuré le reclassement que de 53,3 % des salariés, soit sept points de moins qu'en 2001 (tableau 1 et graphique 1). Ce taux de reclassement avait significativement augmenté au cours des années de conjoncture favorable, gagnant quelque dix points entre 1997 et 2001. Le niveau atteint en 2002 reflète donc la dégradation sensible de la situation du marché du travail.

La qualité des emplois retrouvés s'en est également ressentie. En 2002, ils sont en effet moins stables qu'en 2001 : en sortie de cellule de reclassement, 29 % des bénéficiaires ont trouvé un CDI contre 34 % en 2001, 14 % un CDD et 8 % une mission d'intérim. Par contre, 29 % des salariés concernés se retrouvent au chômage, soit cinq points de plus qu'en 2001.

La part des ouvriers qualifiés parmi les bénéficiaires se renforce chaque année et atteint 48 % du public accueilli (tableau 2). Les femmes représentent toujours la moitié des entrées et la proportion de bénéficiaires âgés s'accroît : en 2002, 20 % des adhésions se sont faites après 50 ans, soit deux points de plus que les deux années précédentes.

Les cellules de reclassement constituent une mesure dont tirent davantage parti les hommes, les salariés qualifiés et les plus jeunes (graphiques 3 a-d). Les hommes se reclassent à 59 % contre 48 % pour les femmes, et bien qu'ils représentent un peu moins de la

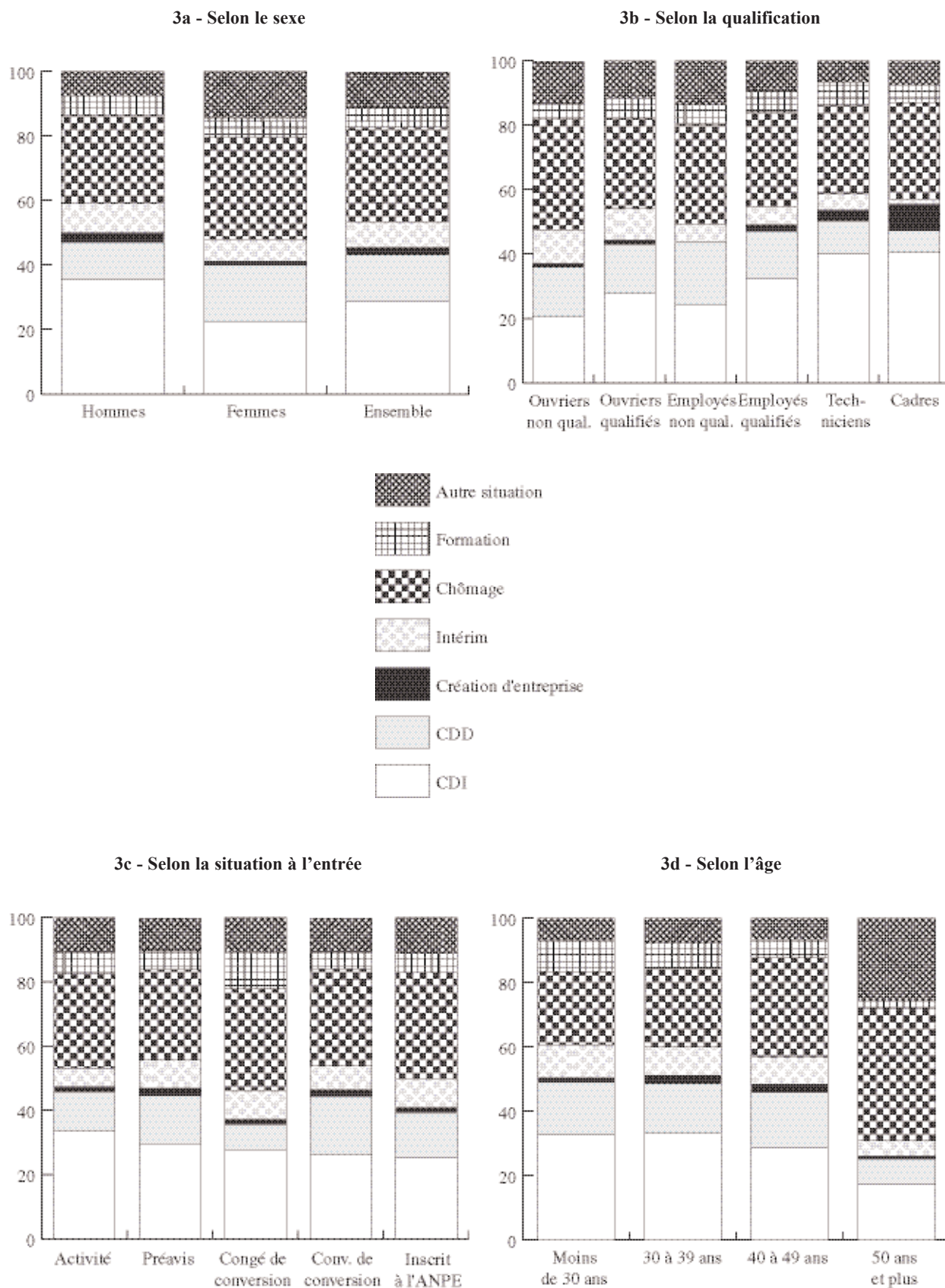


moitié des adhésions, ils cumulent 60 % des emplois en CDI lors de leur sortie de la cellule. Moins d'une femme sur quatre obtient un CDI et 32 % d'entre elles s'inscrivent à l'ANPE à l'issue du dispositif.

En termes de reclassement, les ouvriers et les employés présentent des résultats similaires : environ 48 % des non qualifiés et 54 % des qualifiés sont revenus en emploi à la sortie de la cellule. La situation est un peu plus favorable pour les cadres, techniciens et agents de maîtrise, avec un taux de reclassement qui approche les 60 %. Retrouver un emploi en

CDI est particulièrement difficile pour les non qualifiés, ouvriers ou employés : à peine plus de 20 % y parviennent. Les salariés qualifiés accèdent à un CDI un peu plus fréquemment (30 %), alors que c'est le cas pour 40 % des cadres et techniciens. En sortie de cellule de reclassement, l'ensemble de ces catégories est confronté au chômage dans des proportions variant de 28 % pour les techniciens à 34 % pour les ouvriers non qualifiés. Plus de 8 % des cadres ont créé leur propre entreprise de même que 3 % des techniciens et agents de maîtrise. Les ouvriers concentrent 57 % des emplois en intérim, dont la moitié par des

Graphiques 3  
SITUATION DES ADHÉRENTS EN SORTIE DE CELLULES DE RECLASSEMENT



Source : DARES.

ouvriers non qualifiés. Les salariés de moins de 40 ans se reclassent dans les meilleures conditions, un tiers d'entre eux retrouve un CDI et moins d'un quart s'inscrit à l'ANPE en sortie de la mesure ; leur taux de reclassement global est de 60 %. À l'inverse, celui des plus de 50 ans n'est que de 30 %.

En 2002, les entreprises industrielles ont conclu 65 % des conventions de cellules de reclassement et les secteurs des biens de consommation ou des biens intermédiaires la moitié à eux seuls (tableau 4). Le dispositif est particulièrement utilisé par les entreprises de taille moyenne ; 75 % des conventions proviennent d'entreprises de 20 à 199 salariés (graphique 2-a).

Le budget prévisionnel moyen de fonctionnement des cellules de reclassement est en forte augmentation : 69 700 € contre 58 850 € l'année précédente, soit un montant par bénéficiaire potentiel de l'ordre de 1 423 €. Près de 66 %

Tableau 2  
Caractéristiques des adhérents à une cellule de reclassement

En pourcentage

	2000	2001	2002
<b>Sexe</b>			
Hommes .....	48,4	50,7	48,5
Femmes .....	51,6	49,3	51,5
<b>Âge</b>			
Moins de 25 ans .....	3,3	2,9	4,7
25-29 ans .....	10,2	9,2	8,5
30-34 ans .....	14,8	14,9	13,0
35-39 ans .....	17,3	17,7	16,9
40-44 ans .....	19,0	18,5	18,9
45-49 ans .....	17,4	18,6	17,8
50-54 ans .....	14,7	15,2	16,0
55 ans ou plus .....	3,3	2,9	4,2
<b>Qualification</b>			
Ouvriers non qualifiés .....	24,2	15,3	17,4
Ouvriers qualifiés .....	43,8	46,2	47,9
Employés .....	17,4	21,8	18,6
Techniciens, agents de maîtrise .....	9,7	11,2	10,8
Cadres, ingénieurs .....	4,9	5,5	5,2
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES.

des conventions se situent au plafond réglementaire de 1 067,14 € (7 000 F) par salarié. En règle générale, la participation totale de l'État pour le financement des cellules de reclassement ne devrait pas excéder 50 % ; or, pour 61 % des conventions, le taux de contribution avoisine

100 % (graphique 2-b). Cette situation résulte de la mise en faillite de l'entreprise qui ne peut alors financer la cellule. Pour l'ensemble des conventions signées, le taux moyen de participation de l'État est donc de 86,6 %. Chaque cellule de reclassement emploie en moyenne 3,4 personnes.

## LES CONVENTIONS D'ALLOCATION TEMPORAIRE DÉGRESSIVE

*Une allocation de compensation financière peut être accordée au salarié licencié économique qui s'est reclassé dans un emploi à durée indéterminée avec un salaire moindre ; le reclassement doit se faire dans une entreprise différente et n'appartenant pas au même groupe, dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion à une convention de conversion. L'aide du Fonds national de l'emploi est au maximum de 75 % du montant de l'allocation, dans la limite d'un plafond de 228,67 €*

*par mois pendant 24 mois pour les salariés licenciés d'une entreprise située dans un pôle de conversion ou de 152,45 € par mois pendant la même durée pour les salariés issus d'une entreprise hors pôle de conversion. Le montant de la partie de l'allocation non financée par le FNE reste à la charge de l'entreprise ayant procédé au licenciement.*

En 2002, 883 conventions d'allocation temporaire dégressive ont été signées, soit une progression de 15 % par rapport à 2001 ; sur cette même période 3 630

salariés ont adhéré. Les hommes prédominent avec 67 % des adhérents au dispositif (tableau 3). Les nouveaux bénéficiaires d'une convention d'allocation temporaire dégressive sont en moyenne un peu plus jeunes, les moins de 40 ans représentant désormais plus de 46 % des adhésions. Les ouvriers demeurent les principaux bénéficiaires (49 %), tandis que les agents de maîtrise, techniciens et cadres ensemble ne représentent qu'un quart des entrées.

Les conventions de 2002 ont été conclues pour 64 % par des

entreprises industrielles (tableau 4). Les secteurs qui, compte tenu du nombre d'entreprises qui y sont rattachées, font le plus souvent appel à la mesure, sont comme pour les cellules de reclassement, les industries de biens intermédiaires (autant que l'ensemble du tertiaire) et de biens de consommation. La moitié des entreprises adhérentes ont entre 20 et 100 salariés (graphique 2-a).

Le financement de la mesure repose pour 75 % au maximum sur la contribution de l'État et il n'existe pas d'exonération. Le taux de contribution moyen est de l'ordre de 59,5 %, mais pour 20 % des entreprises, la participation de l'État ne dépasse pas 40 %.

Tableau 3  
Caractéristiques des bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive

	<i>En pourcentage</i>		
	2000	2001	2002
<b>Sexe</b>			
Hommes .....	71,7	67,3	67,5
Femmes .....	28,3	32,7	32,5
<b>Âge</b>			
Moins de 25 ans .....	0,9	1,1	1,9
25-29 ans .....	7,6	6,2	8,0
30-34 ans .....	17,1	15,2	14,7
35-39 ans .....	21,6	21,1	22,0
40-44 ans .....	23,7	23,9	22,9
45-49 ans .....	20,1	21,2	21,3
50-54 ans .....	8,1	9,8	8,5
55 ans ou plus .....	0,8	1,5	0,8
<b>Qualification</b>			
Ouvriers non qualifiés .....	10,5	12,5	11,4
Ouvriers qualifiés .....	40,8	36,5	37,7
Employés .....	22,3	24,2	23,2
Techniciens, agents de maîtrise .....	19,0	18,8	18,9
Cadres, ingénieurs .....	7,5	8,0	8,7
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Effectifs .....	3 012	3 249	3 630

Source : DARES.

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

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

*contrepartie, l'entreprise doit s'engager à maintenir dans leur emploi les salariés formés pendant la durée de la convention et, au-delà, pendant une période d'un an minimum.*

La mesure a été moins utilisée en 2002 qu'en 2001 : 105 conventions signées contre 168. Environ 2 500 salariés étaient potentiellement concernés pour près de 242 000 heures-stagiaires.

Les conventions de formation et d'adaptation du FNE relèvent pour 83 % de la conversion et pour 17 % du recrutement, mais n'ont pas été utilisées dans le

cadre de l'aménagement du temps de travail. Près de la moitié des conventions est signée par des entreprises de moins de 50 salariés (graphique 2). Contrairement aux années précédentes, les entreprises du tertiaire ont beaucoup recouru aux conventions de formation et d'adaptation en signant 46 %, soit trois fois plus qu'en 2001 et uniquement dans le cadre de la conversion. Le taux de contribution de l'État est, dans 70 % des cas, inférieur à 50 % (graphique 2-b). Il est en moyenne de 47,8 %.

Tableau 4  
Caractéristiques des entreprises adhérentes aux mesures de restructuration en 2002

En pourcentage

	Cellule de reclassement (1)	Allocation temporaire dégressive (1)	Formation adaptation (1)	Ens. des entreprises adhérentes ou non (2)
<b>Activité économique</b>				
Agriculture, sylviculture et pêche .....	0,7	0,5	0,0	0,1
Ind. agricoles et alimentaires.....	4,4	4,7	2,9	3,2
Ind. des biens de consommation .....	25,6	19,0	0,0	2,4
Ind. de l'automobile.....	2,0	2,2	11,4	0,1
Ind. des biens d'équipement .....	7,5	8,1	0,0	2,1
Ind. des biens intermédiaires.....	24,9	29,6	37,1	3,3
Ind. de l'énergie .....	0,3	0,2	0,0	0,1
Construction.....	3,8	6,2	2,9	11,1
Commerce.....	8,9	9,4	5,7	23,7
Transports .....	6,1	6,4	17,1	3,1
Activités financières .....	0,3	0,7	0,0	2,9
Activités immobilières.....	0,0	0,2	0,0	8,5
Services aux entreprises .....	8,5	7,4	8,6	12,4
Services aux particuliers.....	1,0	1,7	2,9	15,1
Éducation,santé,action sociale.....	4,4	3,0	11,4	8,6
Secteur associatif, administration.....	1,4	0,5	0,0	3,3
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : (1) DARES.

(2) Unédic. Répartition des entreprises cotisant à l'Unédic au 31.12.01.

## LES CONGÉS DE CONVERSION

*Les congés de conversion, instaurés par la loi du 5 août 1985, permettent d'aider les entreprises qui le désirent à mettre en œuvre un dispositif d'aide au reclassement externe offrant aux salariés licenciés l'appui d'une cellule emploi et la possibilité de bénéficier d'actions de formation, en vue d'une réinsertion professionnelle rapide. À la différence de la convention de conversion, le congé de conversion n'entraîne pas la rupture du contrat de travail entre l'employeur et le salarié, mais seulement sa suspension durant une durée qui doit être d'au moins 4 mois. À noter que le congé de conversion, contrairement à la convention de conversion, n'a pas été supprimé lors de la mise en place du PARE.*

En 2002, 2 245 salariés ont adhéré à une convention de congé de conversion. Par rapport à 2001, les adhésions ont été multipliées par 3,2. Ce dispositif est en effet plus souvent mobilisé dans les plans sociaux des grandes entreprises depuis la disparition de la convention de conversion. Peu répartie sur le territoire, cette mesure se concentre dans la Basse-Normandie, la Lorraine et la Bretagne.

Odile BRÉGIER  
(DARES).

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai de Javel 75902 Paris Cedex 15. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret, Ranzika Faïd. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.

Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr>  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

# T RAVAIL ET EMPLOI

N° 95  
Juillet 2003

- Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ?
- Compétences, mobilité et formation tout au long de la vie repères juridiques pour une réforme
- Des restructurations discrètes : reconstruire l'emploi face à la mondialisation
- Des petites aux grandes annonces : le marché des offres d'emploi depuis 1960
- Les trappes d'inactivité : chômage volontaire ou chômage de résistance ?
- Réseaux et innovations organisationnelles : une approche par les relations professionnelles
- La gestion des ressources humaines au risque de la génétique, des dangers à prévenir



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

**15,20 €**

Abonnements  
pour 4 numéros/an :

**France : 52,30 €**

Europe : 56,40 €

Dom-Tom et RP

(HT, avion éco.) : 58,40 €

Autres pays

(HT, avion éco.) : 59,40 €

Supplément avion rapide : 8,85 €

Abonnements :

**La Documentation française**

124, rue Henri-Barbusse

93308 Aubervilliers

Téléphone : 01.40.15.70.00

Télécopie : 01.40.15.68.00

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

Vente au numéro :

**La librairie de**

**la Documentation française**

29, quai Voltaire

75344 Paris Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00



**bon de  
commande**  
à envoyer à

**La documentation  
Française**

124, rue Henri-Barbusse  
93308 Aubervilliers Cedex  
FRANCE  
Téléphone 01 40 15 70 00  
Télécopie 01 40 15 68 00

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)



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

Ministère  
des affaires sociales,  
du travail  
et de la solidarité

<http://www.travail.gouv.fr>

**TRAVAIL  
ET EMPLOI**  
N° 95 - Juillet 2003

Participation aux frais de facturation et de port,  
sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nbre	Total
15,20 €		
		4,95 €

**montant total à payer**  
1 euro = 6,55957 F

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Profession \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_

Localité \_\_\_\_\_

Je règle

Par **chèque bancaire** ou **postal**  
à l'ordre de M. l'Agent comptable  
de la Documentation française

Par **carte bancaire**  
(date d'expiration     )

N°

Date

Signature