

Premières Informations



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE - Division Conjoncture de l'emploi et Marché du travail

Numéro 172 - JUIN 1990

LES DISPOSITIFS DE CONVERSION EN 1989

Depuis quelques années, il existe deux dispositifs destinés à favoriser le reclassement des salariés dont l'emploi est supprimé.

Les *congés* de conversion institués par la Loi du 5 août 1985, permettent aux entreprises d'engager des actions de réinsertion pour leurs salariés en surnombre avec l'aide du Fonds national de l'emploi (FNE).

Les *conventions* de conversion résultent de l'accord des partenaires sociaux du 20 octobre 1986 et ont été instaurées par la Loi du 30 décembre de la même année. Elles apportent une aide au reclassement, grâce à des structures ad hoc gérées avec les partenaires sociaux, aux salariés menacés de licenciement économique.

LES CONGÉS DE CONVERSION.

Quelques grosses opérations dans des grandes entreprises industrielles.

Les congés de conversion ont vocation à traiter les opérations de restructuration d'une certaine ampleur. Une centaine d'entreprises ont signé une convention en 1989. Elles envisageaient 9.300 licenciements; environ 1.300 salariés ont adhéré à la convention parmi les 4.300 qui remplissaient les conditions pour en bénéficier.

Les spécificités du dispositif se sont encore renforcées.

- 81,9% des adhérents proviennent de l'industrie (61% du seul secteur des biens d'équipement);
- 36,6% sont issus d'établissements employant entre 200 et 499 salariés et 43% d'établissements de plus de 500.

Les qualifications sont essentiellement ouvrières (66,8%) avec une proportion de non qualifiés de 28,5%. On note également la forte représentation des techniciens et agents de maîtrise (16%).

Les bénéficiaires sont plutôt âgés : 18,4 % ont plus de 50 ans, 33,1 % de 40 à 49 ans. Les hommes sont très majoritaires (62,8 %).



SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62

Une employabilité croissante des adhérents.

Les taux de reclassement observés, dont il est toujours difficile d'apprécier l'exacte fiabilité sur des populations de taille réduite, laissent apparaître une tendance à un meilleur rendement du dispositif que par le passé. L'amélioration des taux de reclassement concerne l'ensemble des catégories d'adhérents. Dans la période récente, 47 % des adhérents se sont réinsérés à l'issue immédiate de la période de conversion.

Mais les différences relatives déjà observées dans les années antérieures demeurent : la qualification, l'âge, le sexe restent des facteurs discriminants. En matière de qualification, les taux observés sont de 56 % pour les techniciens et agents de maîtrise, 52 % pour les ouvriers qualifiés soit nettement plus que pour les ouvriers non qualifiés (36 %).

L'âge optimal est, de ce point de vue, 25-40 ans (avec 60 % de reclassements). La réinsertion des plus de 50 ans est beaucoup plus rare (taux de 23 %).

Enfin, 54 % des hommes retrouvent un travail contre seulement 35 % des femmes.

LES CONVENTIONS DE CONVERSION.

Stabilisation d'ensemble et poursuite des tendances en matière d'adhésion.

Après son démarrage en 1987, sa montée en charge en 1988 (avec environ 25.000 adhésions), le dispositif de convention de conversion semble s'être stabilisé, en 1989, avec 30.000 bénéficiaires, il est vrai dans un contexte de reprise de l'emploi et de diminution des opérations de licenciements économiques. Il touche l'ensemble des catégories d'entreprises et de salariés, avec une tertiairisation de plus en plus prononcée.

La diffusion du dispositif s'est poursuivie en 1989 bien qu'à un rythme moins soutenu (+23,3 % du nombre d'adhésions en un an) grâce à la plus grande proportion d'adhésion. En 1989, 38,9 % des bénéficiaires potentiels de conventions de conversion ont pris cette décision contre 29,1 % en 1988 (1).

Les taux d'adhésion sont pourtant en baisse dans l'industrie. Mais leur progression dans le tertiaire s'est poursuivie de telle sorte qu'en 1989, ce dernier a représenté 58,6 % des nouveaux adhérents (44,1 % en 1988).

Cette tertiairisation d'ensemble résulte pour une part de la montée de l'adhésion dans les PME des commerces et services marchands. Tous secteurs confondus, les établissements employant moins de 10 salariés représentent 31,3 % des adhérents, ceux de 10 à 49, 28,7 % (2).

Il est à noter, que la décision d'élargir le bénéfice des conventions de conversion aux entreprises en liquidation ou redressement judiciaire a porté ses fruits puisque 13,9 % des adhésions de 1989 proviennent d'entreprises dans cette situation.

Le poids des catégories ouvrières est en recul. De 44,8 % des adhérents en 1987, il est passé à 42,9 % en 1988 et 40,5 % en 1989 désormais inférieur à celui des employés (41,3%).

L'âge des adhérents est jeune : 63,2 % ont moins de 40 ans. Ce qui constitue également une notable différence par rapport aux congés de conversion. La proportion des femmes ne cesse de croître : 44,2 % en 1987, 49,2 % en 1988; elles sont majoritaires en 1989 (51,2 %).

Des reclassements nombreux.

Comme pour les congés de conversion, presque la moitié des adhérents aux conventions de conversion (48 %) se reclasse au sortir du dispositif (3).

L'influence du secteur d'activité sur la réinsertion n'apparaît pas la plus déterminante à la notable exception du BTP, secteur en forte expansion où le taux de reclassement atteint 57%. Dans l'industrie, il est de 49 % ; dans le tertiaire marchand de 45 %.

L'analyse par taille d'entreprise montre l'inverse de ce qui se passe pour les congés de conversion. Ici, ce sont les salariés provenant d'entreprises de taille moyenne ou petite qui enregistrent les meilleures performances : taux de 48 % à 50 % dans les établissements de moins de 200 salariés, de 43 % au-delà; ce phénomène affectant tous les secteurs d'activité.

(1) Les données concernant les caractéristiques des adhérents aux conventions de conversion sont tirées du document de l'UNEDIC «Bilan statistique de l'allocation spécifique de conversion en 1989».

(2) D'après les statistiques de l'UNEDIC, opus cité.

(3) Les données relatives aux reclassements proviennent du document de l'ANPE «L'utilisation de la période d'adhésion dans le cadre des conventions de conversion».

TABLEAU 1
Dispositifs de conversion

En pourcentage

Années	Congés de conversion (1)		Conventions de conversion (2)	
	Nombre d'adhérents	Nombre de bénéficiaires fin décembre	Nombre d'adhérents (3)	Nombre de bénéficiaires fin décembre (4)
1985	692	638	—	—
1986	7 071	2 355	—	—
1987	6 566	2 620	11 485	5 600
1988	2 069	1 037	24 626	7 300
1989	1 272	1 287	30 356	9 300

Sources : (1) SES, (2) UNEDIC.

(3) Nombre de premiers paiements.

(4) Estimations du Fichier National des Allocataires.

TABLEAU 2
Dispositifs de conversion : Adhésions et reclassements, par secteur d'activité économique

En pourcentage

Secteur d'activité	Congés de conversion (1)		Conventions de conversion	
	Adhésions	Taux de reclassement	Adhésions (2)	Taux de reclassement (3)
01 Agriculture, sylviculture, pêche	0,4	n.s.	1,5	} 49
02 Industries agro-alimentaires	4,9	62	4,9	
03 Production et distribution d'énergie	—	—	0,1	
04 Industries des biens intermédiaires	7,1	43	6,3	
05 Industries des biens d'équipements	61,0	52	7,0	
06 Industries des biens de consommation courante	9,0	37	10,7	} 57
07 Bâtiment et génie civil	2,5	17	9,3	
08 Commerces	7,9	23	28,0	45
09 Transports et télécommunications	0,2	—	4,0	} 45
10 Services marchands	5,7	58	22,7	
11 Location et crédit-bail immobilier	—	—	0,2	
12 Assurances	—	—	} 0,9	
13 Organismes financiers	—	—		
14 Services non marchands	1,3	n.s.	2,8	
Divers	—	—	1,6	
Ensemble	100,0	47	100,0	48

n.s. : non significatif.

Sources : (1) SES, exploitation d'un échantillon d'entreprises signataires pour lesquelles les résultats sont parvenus durant la période mars 1989 - mars 1990.

(2) UNEDIC, bilan statistique de l'allocation spécifique de conversion en 1989.

(3) ANPE, Direction des Études. Données portant sur le premier semestre 1989.

TABLEAU 3
Dispositifs de conversion : Adhésions et reclassements, par taille d'établissement

En pourcentage

Taille des établissements	Congés de conversion (1)		Conventions de conversion (2)	
	Adhésions	Taux de reclassement (2)	Adhésions	Taux de reclassement (3)
1 à 9 salariés	0,4	n.s.	31,3	48
10 à 49 salariés	4,5	40	28,7	50
50 à 199 salariés	15,5	44	} 40,0	48
200 à 499 salariés	36,6	51		} 43
500 salariés et plus	43,0	46		
Ensemble	100,0	47	100,0	48

n.s. : non significatif.

Sources : (1) et (3), voir tableau 2.

(2) UNEDIC, d'après le bilan statistique de l'allocation spécifique de conversion, hors entreprises en redressement ou liquidation judiciaire qui représentent 13,9% des adhérents.

TABLEAU 4
Dispositifs de conversion :
Adhésions et reclassements, par qualification professionnelle

En pourcentage

Qualification professionnelle	Congés de conversion (1)		Conventions de conversion	
	Adhésions	Taux de reclassement	Adhésions (2)	Taux de reclassement (3)
Ouvrier non qualifié	28,5	36	12,6	41
Ouvrier qualifié	38,3	52	27,9	58
Employé non qualifié	} 13,8	} 49	12,2	} 43
Employé qualifié			29,1	
Technicien, agent de maîtrise	16,1	56	12,7	52
Ingénieur, cadre	3,4	47	5,5	52
Ensemble	100,0	47	100,0	48

Sources : (1) SES, exploitation d'un échantillon d'entreprises signataires pour lesquelles les résultats sont parvenus durant la période mars 1989 - mars 1990.

(2) UNEDIC, bilan statistique de l'allocation spécifique de conversion en 1989.

(3) ANPE, Direction des Études. Données portant sur le premier semestre 1989.

TABLEAU 5
Dispositifs de conversion :
Adhésions et reclassements, par âge

En pourcentage

Qualification professionnelle	Congés de conversion (1)		Conventions de conversion	
	Adhésions	Taux de reclassement	Adhésions (2)	Taux de reclassement (3)
Moins de 25 ans	4,4	46	7,2	Moins de 30 ans 52 30 à 40 ans 49 Plus de 40 ans 43
De 25 à 39 ans	44,0	60	56,0	
De 40 à 49 ans	33,1	45	26,8	
Plus de 50 ans	18,4	23	10,0	
Ensemble	100,0	47	100,0	48

Sources : (1) SES, exploitation d'un échantillon d'entreprises signataires pour lesquelles les résultats sont parvenus durant la période mars 1989 - mars 1990.

(2) UNEDIC, bilan statistique de l'allocation spécifique de conversion en 1989.

(3) ANPE, Direction des Études. Données portant sur le premier semestre 1989.

Le facteur qualification joue un rôle plus important. Les taux sont très élevés pour les ouvriers qualifiés (58 %), les techniciens, agents de maîtrise et les cadres (52 %) beaucoup plus faible pour les ouvriers non qualifiés et les employés.

L'âge également : plus on est jeune plus la facilité à se reclasser est grande (taux de 52% pour les moins de 30 ans, de 43 % pour les plus de 40 ans).

Enfin, il convient de prendre en compte l'ancienneté dans l'emploi précédent et le niveau de formation initiale. La réinsertion est une fonction décroissante du premier de ces facteurs : taux respectifs de 52%, 47 %, 46 %, et 42 % suivant une présence dans l'entreprise de provenance inférieure à 5 ans, comprise entre 5 et 9 ans, 10 et 15 ans ou supérieure à 15 ans.

L'analyse par niveau de formation montre l'influence favorable de la possession du CAP (taux de 52 %) et du Baccalauréat (taux de 50 %). La réinsertion semblant, toutes choses égales par ailleurs, plus difficile avec un niveau de formation inférieur : premier cycle (46 %) et surtout CEP (41%). Quant aux résultats enregistrés par les adhérents de niveau supérieur au Baccalauréat (48%), il semble difficile à évaluer compte tenu du faible nombre d'individus dans cette situation (4).

Des mesures législatives et réglementaires qui visent à améliorer le dispositif de convention de conversion...

Les partenaires sociaux et les Pouvoirs Publics (par la Loi du 2 août sur la prévention du licenciement économique et le droit à la conversion) ont pris des mesures tendant à améliorer la formule (cf encadré ci-dessous) dont l'allongement de la période de conversion portée à six mois.

Les dispositifs de conversion

Ces dernières années, Pouvoirs Publics et partenaires sociaux ont mis en oeuvre des dispositions destinées à favoriser le reclassement des salariés dont l'emploi est supprimé. Des mesures de ce type ont tout d'abord été prises pour les secteurs d'activité (sidérurgie, construction navale) et les bassins d'emploi (avec la détermination des pôles de conversion) où les conséquences des suppressions d'emploi s'avéraient les plus graves. Puis ont été mis en place les congés de conversion (1985) et enfin les conventions de conversion (1986).

La loi du 5 août 1985 en instaurant les congés de conversion permet aux entreprises qui le souhaitent de s'engager dans des actions d'aide à la réinsertion des salariés en surnombre moyennant une contribution financière de l'Etat dans le cadre d'un conventionnement du Fonds National de l'Emploi (FNE).

La convention ayant été conclue, les salariés sont en mesure d'y adhérer s'ils le désirent. Le salarié adhérent est dispensé d'activité durant la période prévue par la convention (soit au minimum quatre mois).

Conçu comme une contre-partie de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement économique, le dispositif de convention de conversion né de l'accord du 20 octobre 1986 conclu entre les partenaires sociaux a été institué par la Loi du 30 décembre 1986. L'employeur et le salarié adhérent à la convention mettent fin d'un commun accord au contrat de travail. L'adhérent est aidé dans sa recherche d'emploi par des structures créées à cet effet : équipes techniques de reclassement et cellules de conversion.

Le dispositif a été modifié, une première fois, à partir du 1er avril 1988, afin de favoriser les conditions d'adhésion avec :

- la réalisation systématique d'un pré-bilan évaluation-orientation pour les salariés susceptibles d'être licenciés pour motif économique;
- un allongement des délais de réflexion impartis pour adhérer à la convention;
- l'augmentation du montant de l'allocation perçue durant les deux premiers mois; l'allocation spécifique de conversion est ainsi portée à 83 % du salaire brut antérieur (70 % pour les mois ultérieurs).

L'avenant conclu le 24 juin 1989 entre les partenaires sociaux et la Loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion améliore encore sensiblement le dispositif.

Désormais, le droit d'adhésion est généralisé à l'ensemble des licenciés économiques. L'obligation est faite à toutes les entreprises d'en faire la proposition.

En cas de non respect de cette obligation de l'employeur, la Loi énonce que celui-ci devra verser à l'UNEDIC (pour le compte de l'Association pour la Gestion des Conventions de Conversion) une contribution égale à la moyenne du salaire brut perçu au cours des douze derniers mois travaillés par salariés n'ayant pu ainsi en bénéficier. Ces dispositions s'appliquent, depuis la Loi du 2 janvier 1990 également aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Le délai de réflexion impartit au salarié est porté à 21 jours quelle que soit l'ampleur du licenciement (à 15 pour les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire).

La durée de la convention est portée de cinq à six mois.

(4) 5 % des adhérents ont un niveau de formation initiale supérieur au baccalauréat, 10 % niveau baccalauréat, 39 % CAP ou BEP, 17 % premier cycle et 29 % CEP (source ANPE, opus cité).

...et de nouvelles dispositions pour enrichir les plans sociaux.

Indépendamment des conventions de conversion, la Loi du 2 août a pris un certain nombre d'autres mesures permettant d'améliorer le soutien au reclassement apporté aux licenciés économiques. Elle oblige à l'établissement d'un «plan social» (destiné à éviter ou à limiter le nombre de licenciements) pour tout licenciement de 10 salariés et plus sur 30 jours dans toute entreprise d'au moins 50 salariés même en l'absence de représentation syndicale.

Elle prévoit, en outre, la possibilité d'une aide financière de l'Etat aux entreprises mettant en oeuvre des formations de longue durée - 500 heures au minimum par salarié (décret du 2 novembre) - engagées dans le cadre d'accords sur l'emploi.

Par ailleurs, le décret et les arrêtés du 11 septembre ont institué de nouvelles mesures destinées à accompagner les restructurations et pouvant donc figurer dans un plan social (cf. encadré ci-dessous).

Nouvelles mesures d'accompagnement des restructurations

Le décret et les arrêtés du 11 septembre 1989 ont institué deux nouveaux dispositifs.

Les **conventions de cellules de reclassement** aident des entreprises confrontées à des problèmes de sur-effectif à créer des structures de soutien et d'accompagnement des salariés licenciés économiques afin de faciliter leur reclassement externe. L'entreprise peut ainsi obtenir une participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement de la cellule (comprise entre 0 et 50 % et majorable compte tenu des taux de reclassement constatés).

Les **conventions d'aide au passage à mi-temps** permettent, durant au maximum deux ans, le maintien d'un emploi à mi-temps pour un salarié menacé de licenciement économique. Le salarié perçoit en plus de son demi-salaire, une allocation financée par l'Etat : 20 % du salaire brut la première année, 10 % la seconde.

Deux autres formules de conventionnement Etat-Entreprise ont vu leur domaine d'application accrû.

Les **conventions d'aide à la mobilité géographique** permettent à des salariés qui ont retrouvé un emploi à 50 kilomètres au moins de leur ancien domicile d'obtenir une participation aux frais de déménagement et de réinstallation. Cette disposition auparavant limitée aux seuls « pôles de conversion » est désormais étendue à l'ensemble du territoire.

Il en est de même des **conventions d'allocations temporaires dégressives** ouvrant droit à une prise en charge partielle par l'Etat (durant deux ans maximum) de l'écart de rémunération consécutive à l'acceptation par le salarié d'un emploi à un niveau de salaire inférieur au précédent.

Pierre MARIONI