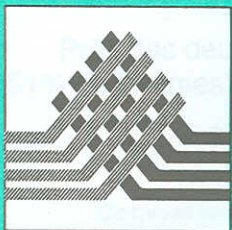


Premières Informations



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 – Bureau Politiques d'indemnisation

Numéro 250 – 28 octobre 1991

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS : ANALYSE DES BÉNÉFICIAIRES EN 1990

Ce document présente chacune des mesures et les principales caractéristiques des bénéficiaires; pour les mesures du Fonds National de l'Emploi mises en place en septembre 1989, il s'agit de la première exploitation statistique.

85.000 personnes environ sont entrées dans des dispositifs d'accompagnement des restructurations en 1990 alors que l'ANPE enregistrait environ 430.000 inscriptions suite à un licenciement économique (cat.1). Les entrées en pré-retraites avec environ 35.000 personnes, diminuent par rapport à 1989⁽¹⁾. Les autres dispositifs ont connu une forte hausse dûe en particulier aux conventions de conversion.

Sur les 50.000 personnes concernées, environ 80% ont adhéré à une convention de conversion, et 20% à un congé de conversion ou à l'une des mesures mises en place en septembre 1989 : cellules de reclassement, allocations temporaires dégressives, aide au passage à mi-temps, aide à la mobilité.

(1) Les préretraites en 1990 font l'objet d'un «Premières Informations» spécifique.



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

DISPOSITIFS DE CONVERSION

CONVENTIONS DE CONVERSION

Une forte reprise des adhésions surtout dans l'industrie mais un léger recul du taux de reclassement ⁽²⁾.

Tableau 1
Conventions de conversion [1]

Années	Nombre d'adhérents [2]	Nombre de bénéficiaires fin décembre [3]
1987.....	11 485	5 600
1988.....	24 626	7 300
1989.....	30 356	9 300
1990.....	40 770	18 500

[1] Source UNEDIC.
[2] Nombre de premiers paiements.
[3] Estimation du Fichier National des Allocataires.

Tableau 2
Conventions de conversion : adhésions et reclassements par secteur d'activité

Secteur d'activité	Adhésions % [1]	Taux de reclassement [2]
01 Agriculture, sylviculture, pêche.....	1	50
02 Industries agro-alimentaires.....	5	47
03 Production et distribution d'énergie.....	0	35
04 Industries des biens intermédiaires.....	6	47
05 Industries des biens d'équipement.....	10	50
06 Industries des biens de consommation courante..	17	45
07 Bâtiment et génie civil.....	8	55
08 Commerce.....	25	44
09 Transport et télécommunications.....	4	47
10 Services marchands.....	19	46
11 Location et crédit-bail immobilier.....	0	48
12 Assurances.....	0	28
13 Organismes financiers.....	1	34
14 Services non marchands.....	2	42
Divers.....	1	48
Ensemble.....	100	46

[1] Source UNEDIC.
[2] Le taux de reclassement est la part des adhérents à une convention de conversion retrouvant un emploi dans les huit mois suivant leur entrée dans le dispositif.
Source ANPE : sur les 7 premiers mois de l'année.

Après une progression modérée en 1989, les adhésions reprennent fortement en 1990, et augmentent de + 34% par rapport à 1989 : 40.770 premiers paiements ont été enregistrés par l'UNEDIC; cette hausse se situe dans un contexte d'accroissement des licenciements économiques en fin d'année et traduit également l'obligation faite aux entreprises de proposer une convention de conversion à tous les licenciés économiques.

A la fin du mois de décembre 1990, on comptait 18.500 bénéficiaires⁽³⁾ en conventions de conversion, soit deux fois plus qu'en 1989, conséquence également de l'allongement de la durée des conventions portée de 5 à 6 mois (voir tableau 1).

La dégradation progressive de l'emploi industriel au cours de l'année 1990 se traduit par une augmentation de la part des adhésions provenant de ce secteur : l'industrie passe de 29% des adhésions en 1989 à 38% en 1990. L'augmentation est particulièrement sensible dans les industries de biens de consommation (17% des adhésions contre 11% en 1989) (cf. tableau 2).

(2) Les données proviennent soit de l'ANPE, soit de l'UNEDIC.
(3) Estimation à partir du Fichier National des Allocataires.

Tableau 3
Conventions de conversion : adhésions et reclassement par taille d'établissement

Taille des établissements	Adhésions % [1]	Taux de reclassement [2]
De 1 à 9 salariés.....	30	46
De 10 à 49 salariés.....	24	47
De 50 à 199 salariés.....	} 34	48
Plus de 200 salariés.....		44
Taille non précisée.....	12	45
Ensemble.....	100	46

[1] Source UNEDIC.
[2] Le taux de reclassement est la part des adhérents à une convention de conversion retrouvant un emploi dans les huit mois suivant leur entrée dans le dispositif.
Source ANPE : sur les 7 premiers mois de l'année.

Les ouvriers comptent pour 38% et les employés pour 42%. La répartition par qualification reste inchangée par rapport à 1989 (voir tableau 4).

Près des deux-tiers des adhérents ont moins de 40 ans et la répartition par sexe est équilibrée (51% de femmes) (voir tableau 5).

Tableau 4
Conventions de conversion :
adhésions et reclassement par qualification

Qualification	Adhésions % [1]	Taux de reclassement [2]
Ouvrier non qualifié.....	13	40
Ouvrier qualifié.....	25	52
Employé non qualifié...	13	} 42
Employé qualifié.....	29	
AMT.....	14	54
Cadre.....	7	48
Ensemble.....	100	46

[1] Source UNEDIC: données sur 10 mois.
[2] Source ANPE : sur les 7 premiers mois de l'année.

Tableau 5
Conventions de conversion :
adhésions et reclassement par âge

Âge	Adhésions % [1]	Âge	Taux de reclassement [2]
< 25 ans.....	7	< 31 ans.....	50
25 à 39 ans.....	55	31 à 40 ans.....	47
40 à 54 ans.....	37	> 40 ans.....	42
> 54 ans.....	1		
Ensemble.....	100	Ensemble.....	46

[1] Source UNEDIC: données sur 10 mois.
[2] Source ANPE : sur les 7 premiers mois de l'année.

Les reclassements restent importants malgré un léger recul.

Le taux de reclassement, qui est la part des adhérents à une convention de conversion retrouvant un emploi dans les huit mois suivant leur entrée dans le dispositif, est de 46%, en légère baisse par rapport à 1989 (48%).

Les adhérents issus du BTP sont ceux qui se reclassent le mieux : 55% de reclassés contre 57% en 1989. Les difficultés de reclassement sont plus importantes pour les salariés provenant de l'industrie : 46% en 1990 et 49% en 1989. La part des reclassements est la moins élevée pour les adhérents issus du tertiaire, mais elle reste stable par rapport à 1989 (45%) (cf. tableau 2).

Avec un taux de reclassement de 40%, les ouvriers non qualifiés restent ceux qui ont le plus de mal à retrouver un emploi. Les techniciens-agents de maîtrise se reclassent plus facilement (54%), tandis que le taux de reclassement des ouvriers qualifiés baissent de 58% à 52% en 1990 (cf. tableau 4).

CONGÉS DE CONVERSION

En 1990, 1000 salariés menacés de licenciement économique ont adhéré à un congé de conversion et 1289 personnes bénéficiaient de ce dispositif à la fin décembre; ce qui représente une relative stabilité par rapport à 1989.

CONVENTIONS DE CELLULE DE RECLASSEMENT

Plus de 40 % des bénéficiaires ont retrouvé un emploi.

Les cellules de reclassement permettent d'impliquer les entreprises dans le reclassement de leurs salariés menacés de licenciement économique. Elles viennent renforcer l'aide proposée dans les conventions de conversion. Les 4/5 des bénéficiaires sont des ouvriers. 91 conventions prévoyant la mise en place d'une cellule de reclassement ont été signées en 1990. 7300 salariés menacés de licenciement économique étaient susceptibles d'adhérer à ce dispositif (4).

Parmi les bénéficiaires des cellules de reclassement 22% avaient également adhéré à une convention de conversion. En revanche 17% étaient déjà au chômage et percevaient une allocation de base de l'ASSEDIC lorsqu'ils sont entrés. Les autres étaient en préavis de licenciement (33%) ou même en activité (20%).

Situation à la sortie du dispositif.

2000 personnes sont sorties d'une cellule de reclassement durant l'année 1990. A ce moment 44% travaillaient et 31% étaient inscrites à l'ANPE.

On compte comme travaillant ceux qui avaient retrouvé un emploi à durée indéterminée (24%) ou sous contrat à durée déterminée (14%), ceux qui avaient créé leur propre entreprise (4%) ou travaillaient en intérim (2%).

Les situations de ceux qui ne travaillaient pas se répartissaient de la manière suivante :

- 31% étaient au chômage, inscrits à l'ANPE;
- 10% étaient encore en formation;
- 15% étaient dans une situation inconnue (voir graphique 1).

Les bénéficiaires qui étaient en activité lors de leur entrée dans la cellule, retrouvent plus fréquemment un emploi à durée indéterminée que les autres. Pour les bénéficiaires déjà au chômage, le risque d'être dans la même situation à l'issue du dispositif est plus élevé (41% sont toujours au chômage).

Les femmes se retrouvent nettement plus souvent inscrites à l'ANPE que les hommes (40% contre 23%).

80 % sont ouvriers.

La structure par sexe des bénéficiaires sortis du dispositif est comparable à celle des demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE en 1990 pour motif de licenciement économique mais la structure par âge est sensiblement différente : les personnes de 30 à 40 ans y sont plus nombreuses (39% contre 30%) ainsi que dans une moindre mesure celles de 40 à 50 ans (cf. tableau 6).

Graphique 1
Cellules de reclassement :
situation des bénéficiaires à l'issue du dispositif

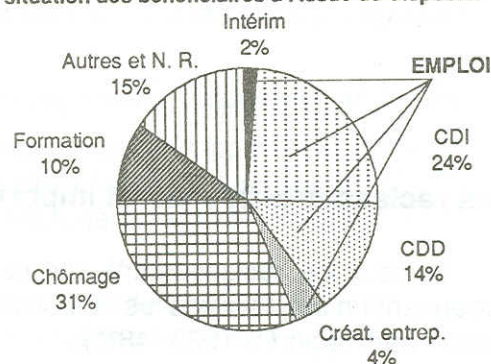


Tableau 6
Comparaison de la structure par âge
des Demandes d'Emploi Enregistrées à l'ANPE
pour motif de licenciement économique (cat. 1)
et des bénéficiaires des cellules de reclassement

Âge	DEE licenciement économique (cat. 1) [1]	Bénéficiaires cellules de reclassement [2]
Moins de 25 ans.	14,0	8,0
25-29 ans.....	18,2	19,2
30-39 ans.....	29,8	39,1
40-49 ans.....	21,7	25,2
50-54 ans.....	7,8	6,9
55-59 ans.....	7,5	1,4
Plus de 60 ans...	1,0	0,1
Ensemble.....	100	100

[1] source ANPE. [2] source SES.

(4) Il s'agit du nombre de bénéficiaires potentiels énoncé lors de la signature de la convention: ce chiffre ne constitue donc qu'un maximum; le nombre d'adhérents avant la fin de la convention n'est pas connu. L'analyse porte sur les sorties du dispositif.

Tableau 7

Comparaison de la structure géographique des Demandes d'Emploi Enregistrées à l'ANPE pour motif de licenciement économique (cat.1) et des bénéficiaires des cellules de reclassement

Régions	DEE licenciement économique (cat. 1) [1]	Bénéficiaires cellules de reclassement
Ile-de-France.....	25,4	6,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur	11,2	3,6
Rhône - Alpes.....	8,0	11,7
Nord - Pas de calais.....	7,5	4,3
Aquitaine.....	6,3	11,4
Languedoc - Roussillon.....	4,6	0,0
Midi - Pyrénées.....	4,5	14,0
Pays de la Loire.....	3,5	10,6
Bretagne.....	3,4	3,9
Centre.....	3,2	0,0
Picardie.....	3,0	0,0
Lorraine.....	2,7	19,6
Poitou - Charentes.....	2,6	0,0
Haute Normandie.....	2,3	1,6
Bourgogne.....	2,2	2,7
Champagne - Ardenne.....	1,8	0,0
Auvergne.....	1,7	0,0
Basse Normandie.....	1,7	0,0
Alsace.....	1,4	0,0
Franche-Comté.....	1,2	0,9
Limousin.....	1,2	1,8
Corse.....	0,5	0,0
Conventions nationales.....	-	7,5
Ensemble.....	100,0	100,0

[1] Source ANPE.

En termes de qualification, ce sont essentiellement les ouvriers qui ont bénéficié du dispositif (78% des adhérents) : 45% sont des ouvriers qualifiés et 33% des ouvriers non qualifiés.

La Lorraine en tête.

Les conventions signées au niveau national regroupent 8% des bénéficiaires. Pour les autres conventions, c'est en Lorraine que le nombre de bénéficiaires est le plus élevé; les régions Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Aquitaine et Pays de la Loire sont également plus fortement concernées que les autres (cf tableau 7). Les disparités régionales observées pour ce dispositif s'expliquent pour l'essentiel par sa mise en place récente et par le nombre encore peu élevé de ses bénéficiaires.

En Lorraine, en Aquitaine et en Midi-Pyrénées le dispositif a le plus souvent débouché sur une inscription à l'ANPE; par contre, dans les Pays de la Loire, les bénéficiaires ont plus fréquemment retrouvé un emploi sous contrat à durée déterminée; dans la région Rhône-Alpes, l'issue la plus fréquente est un emploi à durée indéterminée.

CONVENTIONS D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES DEGRESSIVES

Une population essentiellement masculine et qualifiée...

Ce dispositif concerne des salariés licenciés économiques ayant trouvé un nouvel emploi à durée indéterminée moins rémunéré que l'emploi perdu et recevant de ce fait une allocation compensatoire : les bénéficiaires sont majoritairement des hommes d'âge moyen, souvent qualifiés.

3000 personnes ont adhéré à ce type de convention en 1990⁽⁵⁾. Les hommes représentent 69% des bénéficiaires du dispositif.

La classe d'âge la plus représentée est celle des 25-39 ans et l'âge moyen des bénéficiaires est de 38 ans.

Les ouvriers qualifiés représentent la moitié des adhérents, les techniciens-agents de maîtrise 18% et les employés qualifiés 15%; les ouvriers non qualifiés comptent pour 11%.

La région Rhône-Alpes (14% des adhésions), le Nord-Pas de Calais (12%), l'Ile-de-France (10%) et la Bretagne (9%) sont les plus représentées dans le dispositif.

(5) N'ont été analysées que les adhésions aux conventions « nouvelle formule » de septembre 1989; les 3026 adhésions annoncées par les DDTE comprennent 521 adhésions « ancienne formule » (Cf. encadré : présentation des dispositifs).

CONVENTIONS D'AIDE AU PASSAGE A MI-TEMPS

Un dispositif de sortie progressive d'activité ?

Les salariés menacés de licenciement économique qui acceptent un emploi à mi-temps en percevant une allocation en partie compensatoire durant deux ans, sont majoritairement en fin de carrière.

On dénombre environ 400 bénéficiaires en 1990. La mesure est essentiellement féminine: 67% des bénéficiaires sont des femmes. Cette proportion est à rapprocher de l'Enquête Emploi de l'INSEE indiquant que 63,5% des salariés à temps partiel sont des femmes.

Les salariés menacés de licenciement économique acceptant un emploi à mi-temps ont majoritairement plus de 50 ans (54% ont entre 50 et 54 ans); ceci est encore plus vrai pour les hommes (70%) que pour les femmes (44%) pour lesquelles la période d'éducation des enfants est un facteur incitatif pour un emploi à mi-temps.

Les ouvriers non qualifiés sont les plus concernés (43% des bénéficiaires,) puis viennent les employés qualifiés (19%). Les ouvriers qualifiés et les techniciens-agents de maîtrise représentent respectivement 14% et 13%.

Les conventions nationales représentent 19% des adhésions; parmi les régions les plus concernées par ce dispositif, on retrouve le Nord-Pas de Calais (25%), la Lorraine (10%), la région Midi-Pyrénées (10%) et la Franche-Comté (8%).

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise des bénéficiaires est importante, un peu plus de 17 ans.

Le salaire de référence servant à fixer le montant de l'allocation versée en rapport avec le niveau de qualification est en majorité peu élevé : 53% des salaires en 1990 sont en dessous de 6.500 F mensuel brut; la moyenne se situe aux alentours de 7.450 F, tirée légèrement vers le haut par une quinzaine de salaires au-dessus de 15.000 F.

45% des bénéficiaires perçoivent l'allocation plancher égale à 30% du SMIC et 27% reçoivent entre 1.500 et 2.000 F d'allocation complémentaire au salaire. 9% touchent l'allocation plafond, qui représente 40% du plafond de la Sécurité Sociale (4.400 francs).

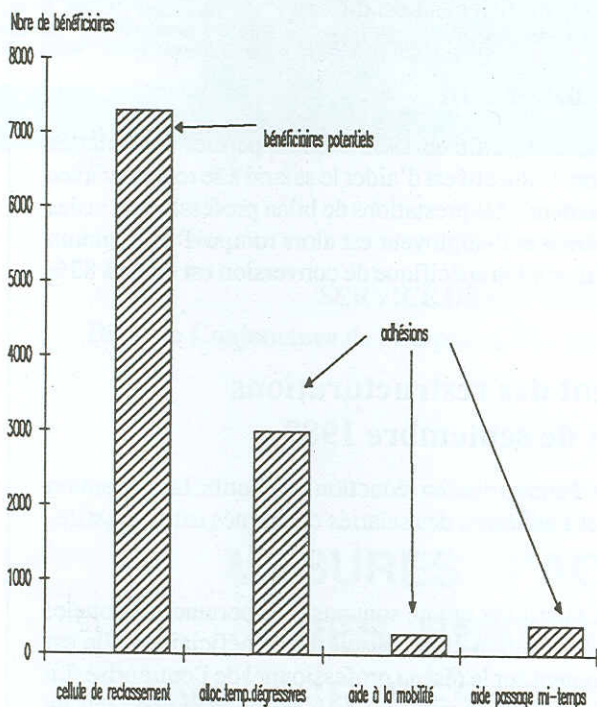
CONVENTIONS D'AIDE A LA MOBILITE

La mobilité ne se décrète pas.

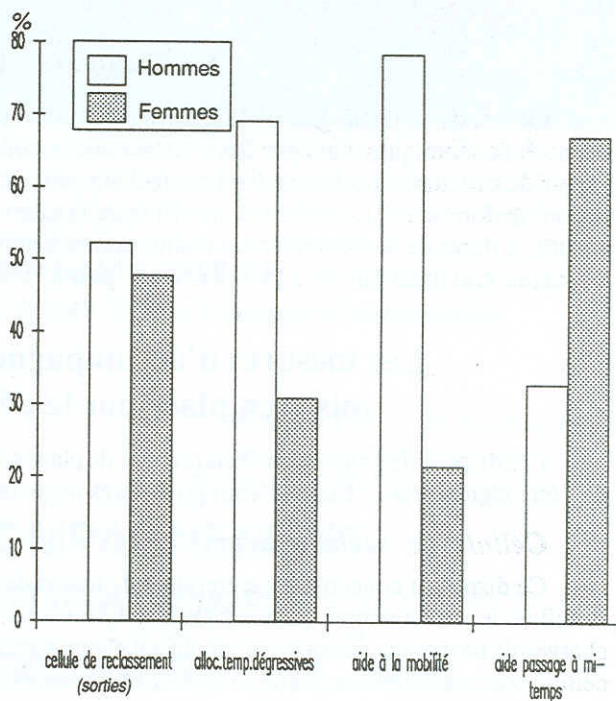
Ce dispositif consiste à verser une aide financière au salarié dont le nouvel emploi l'a obligé à déménager. Le très faible nombre d'adhésions recueillies durant l'année 1990 (moins de 300) montre que l'argument financier n'a pas été suffisant pour inciter à la mobilité.

C'est une mesure qui bénéficie principalement aux hommes, plutôt jeunes et qualifiés. Le Nord-Pas de Calais et la Bretagne se partagent la moitié des départs.

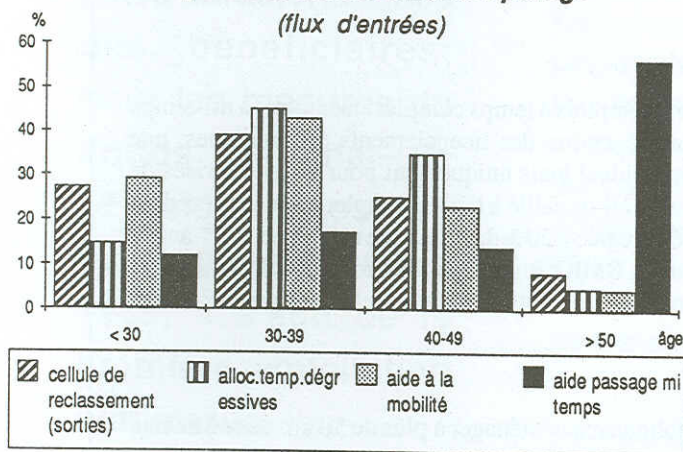
Graphique 2
Nouvelles mesures d'accompagnement des restructurations
Nombre de bénéficiaires



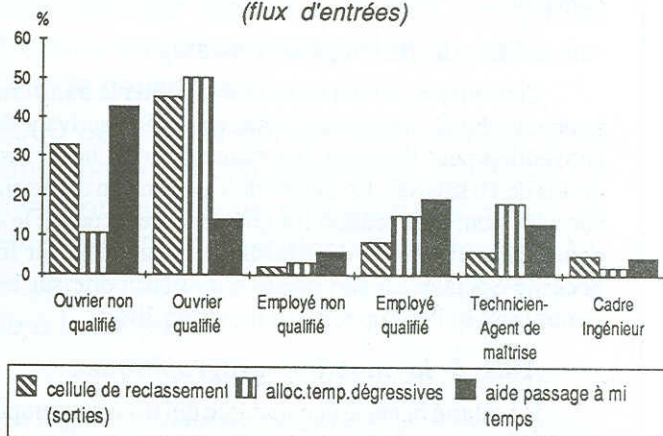
Graphique 3
Nouvelles mesures d'accompagnement des restructurations
Comparaison des bénéficiaires par sexe
(flux d'entrées)



Graphique 4
Nouvelles mesures d'accompagnement des restructurations
Comparaison des bénéficiaires par âge
(flux d'entrées)



Graphique 5
Nouvelles mesures d'accompagnement des restructurations
Comparaison des bénéficiaires par qualification
(flux d'entrées)



Congé de conversion

Les congés de conversion, instaurés par la loi du 5 août 1985, permettent d'aider les entreprises qui le désirent à mettre en oeuvre un dispositif d'aide au reclassement externe offrant aux salariés licenciés l'appui d'une cellule emploi et la possibilité de bénéficier d'actions de formation, en vue d'une réinsertion professionnelle rapide. Durant la durée du congé de conversion, au minimum 4 mois, le licenciement est différé.

Convention de conversion

Ce dispositif institué en 1986 par les partenaires sociaux et modifié en 1988 et 1990 permet aux salariés licenciés économiques d'adhérer à une convention de conversion; l'objectif est d'aider le salarié à se reclasser avec l'appui de structures spécifiques (équipes techniques de reclassement), des prestations de bilan professionnel et des actions de formation. Le contrat de travail entre le salarié adhérent et l'employeur est alors rompu d'un commun accord; la durée de la convention est maintenant de 6 mois. L'allocation spécifique de conversion est égale à 83% du salaire brut antérieur les 2 premiers mois, puis à 70%.

Les mesures d'accompagnement des restructurations mises en place par le décret de septembre 1989

Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre de plans sociaux d'entreprises en réduction d'effectifs; la convention doit être signée entre l'État et l'entreprise après négociation et l'adhésion des salariés concernés est volontaire.

Cellule de reclassement :

Ce dispositif concerne les entreprises de moins de 2000 salariés et qui ne sont pas 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 ou plusieurs. Le FNE participe aux frais de fonctionnement directs de la cellule jusqu'à hauteur de 50% maximum et le montant ne peut excéder 7000 F par salarié et par mois; 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.

Allocations temporaires dégressives :

Une 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 FNE ne peut excéder 75% du montant de l'allocation dans la limite d'un plafond de 1500 F par mois et par personne pour les entreprises situées dans un pôle et de 1000 F hors pôle.

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. S'inscrivant dans la prévention des licenciements économiques, une convention peut toutefois être signée pour un licenciement individuel mais uniquement pour les entreprises de moins de 10 salariés. Le salarié doit avoir 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 fonction du SMIC et d'un plafond fonction de celui de la Sécurité Sociale. La participation du FNE porte sur le financement de cette allocation et est négociable avec l'entreprise qui en supporte en moyenne 30%.

Aide à la mobilité géographique :

Un salarié licencié économique qui trouve un emploi l'obligeant à déménager à plus de 50 km de son ancien domicile peut recevoir une aide financière; le reclassement doit intervenir moins d'un an après la notification de licenciement ou l'adhésion à une convention de conversion, dans une entreprise différente de l'entreprise signataire et n'appartenant pas au même groupe. L'assiette de la contribution du FNE est de 30000 F par bénéficiaire pour les entreprises situées dans un pôle, de 20000 F pour les entreprises hors pôles avec une majoration par enfant à charges. Le taux de participation de l'État est au maximum de 50% pour les entreprises de plus de 500 salariés, de 70% pour celles de moins de 500 salariés.