COLLECTION DES RaPPORTS

JANVIER 1996 ■ N° 169

LES CELLULES DE RECLASSEMENT EN BRETAGNE

Anne-Lise AUCOUTURIER

Département Évaluation des politiques sociales

CRéDOC
L'ENTREPRISE DE RECHERCHE

Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie

CRÉDOC

LES CELLULES DE RECLASSEMENT EN BRETAGNE

POINTS DE VUE DES RESPONSABLES ET DES BENEFICIAIRES SUR LES MODES DE FONCTIONNEMENT ET D'EVALUATION

Rapport d'étude réalisé à la demande de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bretagne qui en a assuré le financement

Anne-Lise Aucouturier
Chargée de recherches CREDOC-CNRS
Département Évaluation des Politiques Sociales

JANVIER 1996

142, rue du Chevaleret
75013 - PARIS

SOMMAIRE

PAGE

LEXIQUE 7

INTRODUCTION 11

OBJECTIFS ET METHODES DE L'ETUDE 17

OBJECTIFS 19
Des enquêtes nationales *19*
Une volonté de représentativité régionale *19*
METHODES 20
L'enquête auprès des responsables de cellules de reclassement *20*
L'enquête auprès des bénéficiaires de cellules de reclassement *21*

I. LES CELLULES DE RECLASSEMENT SELON LEURS RESPONSABLES 23

I.1. Le caractère régional des entreprises *23*
I.2. Difficiles conditions de mises en place des cellules *25*
I.3. Des plans sociaux parfois "pauvres" *26*
I.4. Un financement public mesuré *28*
I.5. Des cellules de taille et de coût limités *29*
I.6. Une animation plutôt externalisée *32*
I.7. Des cellules bien équipées *33*
I.8. Forte présence des conventions de conversion *34*
I.9. Des bilans de compétences complets lorsqu'ils sont proposés *35*
I.10. Des Formations aux Techniques de Recherche d'Emploi toujours dispensées *36*
I.11. Une collecte d'offres d'emploi très systématique *37*
I.12. Une intervention proche de l'assistance pour une minorité de cellules *39*
I.13. De très bonnes relations avec les partenaires extérieurs *39*
I.14. La priorité donnée à la reconstruction du projet professionnel *41*
CONCLUSION 45

II. LES CELLULES DE RECLASSEMENT SELON LEURS BENEFICIAIRES 47

II.1. Plus de femmes mais des carrières classiques *47*
II.2. Leur relation à la cellule ne présente pas de particularités *50*
II.3. Les bénéficiaires des cellules de Bretagne ont reçu plus d'offres d'emploi et sont plus souvent passés en convention de conversion *56*
CONCLUSION 61

III. TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES ET EFFET DES CELLULES DE RECLASSEMENT 63

III.1. Autant d'emploi mais plus de CDD *63*
III.2. Effets de la cellule *72*
CONCLUSION 79

CONCLUSION 81

ANNEXES.....85
ANNEXE 1 : SYNTHESE DE L'ETUDE NATIONALE.....87
ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE AUX RESPONSABLES DE CELLULES DE RECLASSEMENT.....105
ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE AUX BENEFICIAIRES DE CELLULES DE RECLASSEMENT.....129

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : DONNEES D'ENQUETE 22
TABLEAU 2 : CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES 24
TABLEAU 3 : LES LICENCIEMENTS 25
TABLEAU 4 : LA MISE EN PLACE DE LA CELLULE ET LE PLAN SOCIAL 27
TABLEAU 5 : LA MISE EN PLACE DE LA CELLULE 28
TABLEAU 6 : LA GESTION DE LA CELLULE PAR L'ADMINISTRATION 29
TABLEAU 7 : TAILLE ET COUT DES CELLULES 30
TABLEAU 8 : TAILLE ET COUT DES CELLULES - MOYENNES 31
TABLEAU 9 : PERSONNEL EMPLOYE PAR LA CELLULE 31
TABLEAU 10 : ANIMATION DE LA CELLULE 32
TABLEAU 11 : LOCAUX ET EQUIPEMENT DE LA CELLULE 33
TABLEAU 12 : PLACE DES CONVENTIONS DE CONVERSION 34
TABLEAU 13 : BILANS DE COMPETENCES 35
TABLEAU 14 : PREPARATION A LA RECHERCHE D'EMPLOI 36
TABLEAU 15 : LA COLLECTE ET LA TRANSMISSION D'OFFRES D'EMPLOIS 37
TABLEAU 16 : LA PROMOTION D'EMPLOIS 38
TABLEAU 17 : RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES EXTERIEURS 40
TABLEAU 18 : PRIORITES DE LA CELLULE 42
TABLEAU 19 : SUIVI INDIVIDUEL DES UTILISATEURS 43
TABLEAU 20 : ELEMENTS D'EVALUATION 44
TABLEAU 21 : CARACTERISTIQUES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES 48
TABLEAU 22 : PASSE PROFESSIONNEL DES BENEFICIAIRES DE CELLULES 49
TABLEAU 23 : LE LICENCIEMENT 51
TABLEAU 24 : FREQUENTATION DE LA CELLULE 52
TABLEAU 25 : LOCAUX ET EQUIPEMENT 53
TABLEAU 26 : CARACTERISTIQUES DES BENEFICIAIRES ET RELATIONS A LA CELLULE 54
TABLEAU 27 : SUIVI DES ACTIONS DE LA CELLULE 55
TABLEAU 28 : OFFRES D'EMPLOI 57
TABLEAU 29 : CONVENTIONS ET CONGES DE CONVERSION 58
TABLEAU 30 : RELATIONS AVEC LES ANIMATEURS 59
TABLEAU 31 : SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES - BRETAGNE 64

TABLEAU 31BIS : SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES - FRANCE.....65
TABLEAU 32 : SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES 67
TABLEAU 33 : EMPLOIS OCCUPES.....70
TABLEAU 34 : AIDES DE LA CELLULE.....73
TABLEAU 35 : EFFETS DE LA CELLULE.....74
TABLEAU 36 : SITUATION ACTUELLE.....75
TABLEAU 37 : ATTENTES ET APPORTS DE LA CELLULE 76
TABLEAU 38 : OPINION DE LA CELLULE.....77
TABLEAU 39 : AIDE DE LA CELLULE ET DES AUTRES MESURES DU PLAN SOCIAL 78

LISTE DES GRAPHIQUES

GRAPHIQUE 1 :SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES - BRETAGNE.....66
GRAPHIQUE 2 : SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES - FRANCE 66
GRAPHIQUE 3 : INSCRIPTION A L'ANPE DES BENEFICIAIRES DE CELLULES HORS EMPLOI 67
GRAPHIQUE 4 : EMPLOIS DES BENEFICIAIRES DE CELLULES - BRETAGNE.....68
GRAPHIQUE 5 : EMPLOIS DES BENEFICIAIRES DE CELLULES - FRANCE.....69
GRAPHIQUE 6 : TYPES DE TRAJECTOIRES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES DE RECLASSEMENT.....71

LEXIQUE

AB Allocation de Base

ACCRE Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise

Aide à la création d'entreprise

Aide à la création ou à la reprise d'entreprise accordée par l'État (ACCRE) et/ou par l'entreprise ou d'autres organismes (Conseil Général...).

ANPE Agence Nationale Pour l'Emploi

ASSEDIC Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce

ATD Allocation Temporaire Dégressive.

Le salarié licencié accepte une diminution de salaire pour retrouver un travail. Cette diminution est compensée en partie par une aide de l'État.

Avenant de détachement ou mise à disposition

L'entreprise qui licencie prête gratuitement le salarié à une autre entreprise pour une période d'essai.

Bénéficiaires effectifs pris en compte pour le paiement

Le remboursement des frais de fonctionnement par la DDTEFP est fait sur la base des dépenses de la cellule avec un plafond de 7000 Francs par bénéficiaire effectif. Les bénéficiaires effectifs sont en général comptés à partir du nombre de fiches individuelles du salarié renvoyées à la DDTEFP (dans 26 des 27 départements interrogés).

Bénéficiaires potentiels

C'est le nombre de bénéficiaires inscrit sur la convention de cellule de reclassement permettant de prévoir son coût. Ce sont les salariés menacés de licenciement sauf ceux qui ont déjà une solution (les préretraités par exemple).

CDD Contrat à Durée Déterminée

CDI Contrat à Durée Indéterminée

Cellule de reclassement ou "antenne emploi"

C'est une structure (local, secrétaire, conseillers, matériel) qui doit aider les salariés menacés de licenciement économique d'une entreprise (ou plusieurs dans le cas de cellules inter-entreprises, hors champ) à retrouver du travail ou une autre solution que le chômage. L'État rembourse une partie des frais de fonctionnement de ces cellules pour les entreprises de moins de 2000 salariés. Sa durée de vie est limitée à quelques mois, voire un an.

CES Contrat Emploi Solidarité

Emploi aidé dans le secteur non marchand. C'est un CDD (3 mois à 2 ans) à mi-temps, payé un demi SMIC.

Code A.P.E. Code à 4 chiffres (NAP) ou à 1 lettre et 3 chiffres (NAF, nouvelle nomenclature), qui désigne le secteur d'activité économique de l'entreprise.

Contrat d'Apprentissage, de Qualification, d'Adaptation

Emplois aidés dans le secteur marchand pour les jeunes avec une formation en alternance.

Convention de cellule de reclassement

Accord signé entre une entreprise (ou plusieurs dans le cas de cellules "inter-entreprises", mais celles-ci sont hors champ de notre enquête) et la DDTEFP qui permet à l'entreprise qui licencie de se faire rembourser une partie des frais de fonctionnement de la cellule par la DDTEFP.

Convention de Conversion

Contrat signé par un salarié licencié économique qui lui permet de conserver 83% -puis 70 %- de son salaire antérieur pendant qu'il fait des formations. Il a alors le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue.

CRE Contrat de Retour à l'Emploi

Emploi aidé dans le secteur marchand pour les personnes en difficulté d'insertion (chômeurs de longue durée, plus de 50 ans, RMIstes...) ; l'employeur bénéficie alors parfois d'une prime pour embaucher ces personnes et toujours d'une exonération de charges patronales.

CRÉDOC Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie

CS ou CSP Catégorie Socio-Professionnelle

DARES Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques. C'est la Direction statistique du Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation.

DDTEFP

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. C'est l'échelon départemental du Ministère du Travail, où se trouvent tous les services opératoires (gestion des mesures d'emploi, inspection du travail...).

DE Délégation à l'Emploi

C'est la Direction du Ministère du Travail qui s'occupe au niveau national de rédiger les textes et de gérer les mesures d'emploi.

ETR Équipe Technique de Reclassement

C'est une cellule d'aide au reclassement gérée par l'ANPE. Elle est chargée de l'accompagnement des adhérents aux conventions de conversion et donne, à ce titre, un avis sur les entrées en formation.

Exonérations Emplois aidés par une exonération de charges patronales. Il existe l'"exo-jeunes", l'"exo à l'embauche du premier salarié" ... etc.

Fiche individuelle du salarié ou fiche de sortie ou fiche bénéficiaire

Imprimé du Ministère du Travail, Cerfa n°61-2288, annexe 5 de la convention de cellule de reclassement. Les cellules la remplissent pour tous leurs "bénéficiaires", y indiquent leur nom, leurs caractéristiques et leur situation de sortie de la cellule. Elles les envoient à la DDTEFP qui les renvoie à la DARES qui les traite statistiquement.

Fiche descriptive ou fiche D.E.

Annexe 1 de la convention de cellule de reclassement qui décrit la cellule. Elle est normalement transmise par la DDTEFP à la DE. Elle comprend des informations sur l'entreprise et sur la convention (date, durée, nombre de licenciements, budget prévisionnel, taux de contribution...).

FNE Fonds National de l'Emploi

FTRE Formation aux Techniques de Recherche d'Emploi

Indemnités de départ

Prime de licenciement + indemnités de licenciement. C'est la somme que touche le salarié licencié. Elle peut être plus ou moins importante selon l'ancienneté dans l'entreprise, le salaire et ... la négociation.

Mise à disposition ou avenant de détachement

L'entreprise qui licencie prête gratuitement le salarié à une autre entreprise pour une période d'essai.

ONQ Ouvrier Non Qualifié

OQ Ouvrier Qualifié

OS Ouvrier Spécialisé

Plan social Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui licencient plus de 10 salariés en moins de 30 jours, il doit y avoir un plan social. C'est une série de mesures (préretraites, formations, cellules de reclassement) pour les salariés licenciés. Depuis 1993 ("loi Aubry"), l'existence de dispositifs d'aide au reclassement, et en particulier d'une cellule, est quasi-obligatoire dans les plans sociaux.

Préretraite Si l'entreprise a signé une convention ASFNE, à partir de 56 ans et 2 mois (55 sur dérogation), et sous certaines conditions, les salariés licenciés économiques peuvent partir en retraite anticipée. La préretraite peut aussi être progressive (mi-temps), avec des conditions différentes.

Remontées télématiques

Tous les mois, les DDTEFP saisissent sur Minitel le nombre de conventions de cellules de reclassement signées dans leur département et le nombre de bénéficiaires potentiels correspondant.

SMIC Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

SPE Service Public de l'Emploi

Taux de contribution

Part des frais de fonctionnement de la cellule qui reste à la charge de l'entreprise. Il est prévu dans la convention de cellule de reclassement. Il est normalement supérieur à 50% (l'État rembourse au maximum la moitié des frais).

INTRODUCTION

Quand elle procède à des licenciements collectifs pour motif économique, une entreprise peut prendre l'initiative d'aider les salariés menacés à préparer et à effectuer leur reclassement professionnel et de les accompagner dans ce processus. De telles initiatives peuvent rendre moins brutale la rupture autant pour les salariés licenciés que pour ceux qui restent dans l'entreprise et permettre à l'entreprise de valoriser la culture, les connaissances et les réseaux qu'elle a accumulés sur ses propres salariés, sa région, son secteur d'activité. Lorsqu'une entreprise adopte une telle démarche, elle peut éviter aux licenciés de se retrouver au chômage, seuls, coupés de tout ce qui faisait leur qualification, de toutes les références qui leur permettaient de l'évaluer et de la valoriser. Elle peut ainsi favoriser des reclassements professionnels plus rapides mais aussi dans de meilleures conditions. Elle évite aussi, par cette action, un afflux brutal de chômeurs qui risque de remettre en cause les équilibres de son marché du travail local et de compromettre, à long terme, son propre positionnement sur ce marché.

Dans le cadre de l'accompagnement des restructurations, la considération de ces arguments théoriques a conduit l'État à instaurer en 1989[1] un dispositif visant à inciter et à aider les entreprises à entrer dans une telle démarche par la création de "cellules de reclassement". Le dispositif concerne les entreprises de moins de 2000 salariés qui n'appartiennent pas à des sociétés d'importance nationale, les autres ne relevant pas du même type d'aide. Il peut concerner une ou plusieurs entreprises (cellules inter-entreprises). La cellule est une structure qui a pour missions d'accueillir les salariés menacés de licenciement, d'évaluer leurs situations professionnelles, leurs qualifications, de les orienter, de les conseiller et de les aider dans leurs démarches de reclassement. Elle doit notamment s'appuyer sur son réseau professionnel pour prospecter des offres d'emploi. L'aide de l'État prend la forme d'une participation aux frais de fonctionnement directs de la cellule (locaux et équipement, personnel, rémunération d'un cabinet de consultant...), pendant une durée maximale d'un an, financée par le Fonds National de l'Emploi. Cette participation ne peut théoriquement dépasser 50 % des dépenses engagées. Elle est, au maximum, de 7000 Francs par bénéficiaire effectif de la cellule. Ce dispositif est fortement articulé avec les autres mesures d'accompagnement des restructurations[2] sollicitées lors des plans sociaux, et en particulier les conventions de conversion[3]. L'obligation, instituée

---

[1] Décret n°89-653 du 11 septembre 1989.
[2] Pour une description complète de ces dispositifs et de leurs articulations, voir *Les mesures d'accompagnement des restructurations en 1994*, Premières Synthèses n°111, août 1995.
[3] Voir le lexique.

en 1993[4], d'inclure dans les plans sociaux des mesures d'aide au reclassement des salariés a fortement contribué à la promotion du dispositif.

Afin de mieux connaître les modalités de fonctionnement et les effets possibles des cellules de reclassement, le Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation a impulsé en 1994 une série d'enquêtes nationales auprès des responsables et des bénéficiaires de cellules de reclassement sortis du dispositif en 1993[5]. Ces enquêtes ont permis de mettre en lumière les articulations qui peuvent exister entre les moyens mis en oeuvre par les cellules (déterminés en particulier par leur budget) mais aussi leur "philosophie" de l'aide au reclassement (plus ou moins dirigée vers la collecte d'offres d'emplois ou la formation et la motivation des participants) et le type de bénéficiaires visé, leur fréquentation de la cellule et leur devenir professionnel[6].

A partir de ces résultats, la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bretagne a souhaité disposer des éléments lui permettant de caractériser la situation bretonne dans une optique à la fois descriptive et comparative. Pour juger de la pertinence à l'échelon régional des résultats obtenus par les enquêtes nationales, l'étude engagée devait à la fois y rester comparable et intégrer des considérations régionales.

L'enquête est une donc reproduction, presque à l'identique, de celle menée en 1994 au niveau national. Elle porte sur l'exhaustivité des cellules mises en place en 1993 en Bretagne. Elle permet de tester la validité, à un niveau régional, des résultats obtenus sur un échantillon de cellules et de bénéficiaires national et d'en relativiser la portée. La considération et le repérage d'éventuelles particularités régionales, importantes à considérer pour la gestion du dispositif à l'échelon local, constituent son second apport. Enfin, l'enquête doit aussi pouvoir servir de base à une exploration approfondie du fonctionnement des cellules de reclassement en Bretagne et à un niveau local plus fin, intégrant des éléments qui ne peuvent être considérés dans ces enquêtes "standard" (éléments spécifiques à des bassins d'emplois ou à la négociation des plans sociaux...).

Les résultats sont présentés uniquement selon les grands axes apparus dans l'analyse comparative mais sont accompagnés de tableaux qui pourront donner lieu à des analyses selon d'autres approches. La présentation des objectifs et méthodes de l'étude est l'occasion de signaler les précautions à prendre dans l'analyse comparative. Les réponses des responsables de

---

[4] Loi DMOS n°93-121 du 27 janvier 1993, article 60.

[5] Les résultats de ces enquêtes sont présentés dans : A.L. Aucouturier, H. Bertrand, N. Vermel, *Les cellules de reclassement, à quoi servent-elles ?*, Cahier Travail et Emploi, la Documentation Française, décembre 1995.

31 cellules de reclassement mises en place en 1993 en Bretagne, présentées dans la partie I, font apparaître des différences sensibles dans les modalités de mises en oeuvre et de fonctionnement des cellules. La question de la répercussion de ces différences sur l'utilisation qu'ont pu en faire les bénéficiaires des mêmes cellules est abordée à travers ce qu'ils disent de leur passage par la cellule, dans la partie II. Le point est ensuite fait sur leur devenir professionnel depuis leur licenciement et les mesures possibles de l'effet du passage par une cellule sur ces devenirs.

---

[6] Cf. en annexe la synthèse des résultats de l'étude nationale.

OBJECTIFS ET METHODES DE L'ETUDE

OBJECTIFS

DES ENQUETES NATIONALES

Le CREDOC a réalisé en 1994, à la demande de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation, une série d'enquêtes nationales sur le fonctionnement et l'évaluation des cellules de reclassement. Ces structures, mises en place à l'occasion des plan sociaux pour aider au reclassement des personnes licenciées, sont en effet financées en partie par une aide de l'Etat qui justifie que les responsables publics s'intéressent à leurs actions et à leur efficacité. Ces enquêtes ont permis de mieux connaître, à un niveau global, les types d'actions engagées par les cellules et le devenir professionnel des bénéficiaires pris en charge[7]. La taille des échantillons et leur construction n'ont cependant permis ni de prendre en considération les aspects régionaux du dispositif ni de déduire des évaluations régionales de l'évaluation nationale.

UNE VOLONTE DE REPRESENTATIVITE REGIONALE

La Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bretagne souhaitait pouvoir, d'une part, vérifier la validité régionale des résultats obtenus au niveau national et, d'autre part, intégrer à ces résultats un certain nombre de particularités économiques régionales.

L'objectif de l'étude est donc d'obtenir des résultats significatifs sur la Bretagne afin de les comparer à ceux obtenus sur la France. Cette comparaison permet de mettre au jour des particularités régionales et, plus généralement, de juger si les résultats des enquêtes nationales ont un sens au niveau régional. Elle porte à la fois sur les modes de fonctionnement des cellules et sur le devenir professionnel des bénéficiaires.

---

[7] Cf. en annexe la synthèse des résultats de l'étude nationale.

METHODES

Pour cela, comme dans l'étude nationale, les responsables et les bénéficiaires des cellules bretonnes ont été interrogés par téléphone. L'échantillon de responsables de cellules est exhaustif, celui des bénéficiaires est représentatif des bénéficiaires des cellules mises en place en Bretagne en 1993. Les questionnaires[8] sont identiques à ceux des enquêtes nationales afin d'y être comparables. Ils ont cependant été modifiés afin de prendre en considération des particularités économiques régionales -déterminées avec les responsables du dispositif en Bretagne- et de tenir compte des imperfections repérées à l'occasion des premières enquêtes.
Cette étude se déroule un an après les enquêtes nationales et peut ainsi porter sur un plus grande nombre de cellules et de bénéficiaires, le dispositif ayant pris un grand essor entre 1993 et 1994.

L'ENQUETE AUPRES DES RESPONSABLES DE CELLULES DE RECLASSEMENT

Toutes les cellules ayant fonctionné en 1993 et qui ont eu des bénéficiaires recensés en 1993 ou en 1994 ont été incluses dans l'échantillon. De plus, deux cellules qui n'avaient pas de bénéficiaires recensés, mais qui avaient déjà été interrogées l'année dernière, ont pu en faire partie. Ont été ajoutées quatre cellules "inter-entreprises" pour lesquelles ce terme désignait en fait un regroupement de cellules d'un même groupe ou d'entreprises ayant la même activité, qui ne se distinguent donc pas fondamentalement des cellules "entreprises" simples.

Au total, l'échantillon comptait donc 31 cellules, dont 4 dans les Côtes d'Armor (22), 4 dans le Finistère (29), 19 en Ille et Vilaine (35) et 4 dans le Morbihan (56). Les responsables de six d'entre elles, du département d'Ille et Vilaine, avaient déjà répondu à l'enquête nationale. Les informations sur les 25 autres devaient donc être recueillies. Grâce à un effort particulier réalisé par la DRTEFP[9] pour le rassemblement des informations initiales et par le service enquêtes[10] du CREDOC pour la recherche effective des responsables, toutes les cellules de

---

[8] Reproduits en annexe.
[9] Mme Nicole Harié.
[10] Colette Maes.

l'échantillon ont pu être enquêtées[11]. Les résultats portent donc sur les 31 cellules de reclassement "entreprises" mises en place en 1993 en Bretagne.

La personne interrogée pour chacune des cellules a été soit le responsable pour l'entreprise de la cellule soit le responsable ou l'animateur du cabinet de consultant sollicité. La proportion de chacun de ces types de répondants est identique à celle de l'enquête nationale, ce qui permet de comparer validement leurs réponses (Tableau 1). Ils ont été interrogés par téléphone ; la forme du questionnaire permettait de recueillir leurs remarques.

Ces résultats sont comparés avec ceux obtenus il y a un an sur 91 cellules de reclassement mises en place en 1993 (ou fin 1992) dans 28 départements français. Avant de les examiner, il faut noter que les cellules bretonnes sont un peu plus tardives que celles de l'enquête nationale puisque toutes les cellules mises en place fin 1993 n'avaient pu y être intégrées, faute de bénéficiaires recensés en 1993.

L'ENQUETE AUPRES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES DE RECLASSEMENT

Les cellules mises en place en 1993 en Bretagne ont eu au total 1192 bénéficiaires recensés en 1993 et 1994 (dont environ 200 seulement en 1993). Des bénéficiaires de chacune des 29 cellules concernées (c'est à dire qui avaient rempli des "fiches bénéficiaires"[12]) ont été interrogés. Leurs réponses ont été saisies directement lors de l'interrogation téléphonique. La proportion de non répondants (faux numéros, absences, refus) a été globalement équivalente à celle de l'enquête nationale. L'échantillon ainsi constitué compte 360 bénéficiaires. Il a été redressé pour être représentatif, selon le département et la taille de la cellule fréquentée, des 1192 bénéficiaires. La moitié de ces bénéficiaires viennent du département d'Ille et Vilaine, qui compte le plus de cellules. Un quart viennent des Côtes d'Armor tandis que le Morbihan représente 18 % des bénéficiaires et le Finistère seulement 7 % (Tableau 1).

Cet échantillon représentatif des 1192 bénéficiaires de cellules *mises en place* en 1993 en Bretagne est comparé avec l'échantillon représentatif des 11123 bénéficiaires *recensés* en 1993 des cellules françaises. Il faut donc noter que les périodes considérées sont quelque peu décalées puisque l'enquête bretonne inclue des bénénficiaires recensés en 1994. Cela est

---

[11] Ce n'était pas le cas dans l'enquête nationale où une trentaine de responsables de cellules n'avaient pu être interrogés, soit parce qu'ils ont refusé soit parce qu'ils n'ont pu être contactés pour des raisons diverses.
[12] Voir le lexique.

d'autant plus important que le dispositif a connu un grand essor entre 1993 et 1994. Certaines variables, qui ont été modifiées pour l'enquête bretonne, soit pour tenir compte de spécificités régionales soit pour améliorer leur formulation, ont été recalculées dans l'enquête nationale afin de pouvoir être comparées directement.

TABLEAU 1 : DONNEES D'ENQUETE

	Bretagne	France
Cellules	Nombre	
Départements		
Total	31	91
Côtes-d'Armor (22)	4	-
Finistère (29)	4	-
Ille et Vilaine (35)	19	6
Morbihan (56)	4	-
Bénéficiaires	%	
Départements		
Total %	100	-
Côtes-d'Armor (22)	23	-
Finistère (29)	7	-
Ille et Vilaine (35)	52	4
Morbihan (56)	18	-
Cellules	Nombre	
Répondants enquête		
Total	31	91
Consultant	18	47
Entreprise	11	32
Autre	3	11

I - LES CELLULES DE RECLASSEMENT SELON LEURS RESPONSABLES

I-1. LE CARACTERE REGIONAL DES ENTREPRISES

Les entreprises qui ont mis en place des cellules de reclassement en Bretagne présentent des particularités régionales. En effet, le secteur des industries agro-alimentaires est beaucoup plus présent que dans le reste de la France au détriment du bâtiment et des industries des biens d'équipement et de consommation. Ces entreprises sont en outre en moyenne plus petites que la moyenne nationale. On trouve ainsi en Bretagne moins de très grosses entreprises et plus d'entreprises de 50 à 100 salariés. Le quart des entreprises est situé en zone rurale (Tableau 2).

Certaines cellules bretonnes sont mises en place à l'occasion de difficultés spécifiques à la région. C'est le cas par exemple d'une cellule de dockers liée à la diminution de l'effectif de cette profession au réglement particulier, d'une autre de pêcheurs ou encore des cellules liées aux fermetures d'établissement dans l'abattage de volaille. Les salariés de ces entreprises présentent des caractéristiques spécifiques qui peuvent accroître les difficultés de reclassement : les ouvrières de l'abattage ont une qualification très basse, les pêcheurs ont du mal à envisager un emploi en usine...

TABLEAU 2 : CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES

Cellules	Bretagne		France	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Secteur d'activité entreprise				
01, 02 ind. agricoles et alimentaires	7	*1/4*	0	*0*
04 ind. biens intermédiaires	3	*1/10*	9	*1/10*
05 ind. biens équipement	6	*1/5*	33	*1/3*
06 ind. biens consommation	6	*1/5*	21	*1/4*
07 bâtiment g.c.a.	0	*0*	4	*1/20*
08 commerce	5	*1/6*	4	*1/20*
09 transports télécom.	2	*1/15*	1	*0*
10 services marchands	2	*1/15*	3	*1/30*
12 assurances	0	*0*	2	*1/40*
Effectif entreprise				
10 à 49	2	*1/15*	11	*1/9*
50 à 99	12	*1/3*	16	*1/5*
100 à 499	14	*1/2*	38	*1/2*
500 et plus	2	*1/15*	18	*1/5*
Situation de l'entreprise				
zone rurale	7	*1/4*		
zone d'influence grande métropole	5	*1/5*		
zone urbaine ou relativement industrialisée	13	*1/2*		

Cellules	Bretagne		France	
Nombre	31		91	
	Moyenne	***min-max***	**Moyenne**	***min-max***
Effectif de l'entreprise	173	*18-929*	305	*11-1494*

I-2. Difficiles conditions de mises en place des cellules

Le nombre de liquidations judiciaires apparaît important en Bretagne : plus du tiers des plans sociaux sont liés à des liquidations judiciaires. S'ajoute à cela la présence significative de fermetures de sites qui conduisent les entreprises à proposer des mutations ou à licencier. Les difficultés particulières de certaines entreprises ne sont pas nouvelles et, une fois sur deux, le plan social n'est pas le premier de l'entreprise. C'est par contre le plus souvent la première cellule de reclassement. La mise en place d'une cellule répond dans plus de la moitié des cas à une incitation ou une quasi-obligation de la DDTEFP, liée à la mise en oeuvre des dispositions de la loi Aubry sur l'obligation de l'aide au reclassement dans les plans sociaux (Tableau 3).

Tableau 3 : Les licenciements

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Liquidations judiciaires				
oui	11	*1/3*	14	*1/5*
non	16	*2/3*	77	*4/5*
Le plan social concernait...				
certains services ou ateliers	11	*1/3*	17	*1/5*
l'établissement	5	*1/6*	22	*1/4*
l'entreprise	15	*1/2*	46	*1/2*
Cause des licenciements				
arrêt d'activité	15	*1/2*	22	*1/4*
dont fermeture de site	7			
diminution d'activité	12	*1/3*	54	*2/3*
autre (modernisation...)	4	*1/7*	9	*1/10*
Licenciements...				
en une seule fois	18	*2/3*	62	*2/3*
en plusieurs fois	13	*1/3*	23	*1/3*
Etait-ce le premier plan social ?				
oui	15	*1/2*	43	*2/3*
non	13	*1/2*	32	*1/3*
Etait-ce la première cellule ?				
oui	28	*9/10*	64	*3/4*
non	3	*1/10*	23	*1/4*
Motivation mise en place cellule				
préoccupation	14	*1/2*	58	*2/3*
incitation	14	*1/2*	23	*1/4*
obligation	3	*1/10*	7	*1/15*

I-3. Des plans sociaux parfois "pauvres"

Les oppositions à la mise en place de la cellule n'ont pas été en Bretagne plus importantes que dans le reste de la France. Les relations des cellules avec les représentants des salariés ont la plupart du temps été bonnes ; très peu étaient opposés à la cellule (Tableau 4).

Le tiers des responsables de cellules jugeait malgré tout le plan social insuffisant ou mauvais. L'information sur le plan social a très rarement été faite par l'entreprise sous forme d'entretiens individuels. En général, elle a eu lieu à l'occasion d'une simple réunion (Tableau 4). La moitié des plans sociaux ne comportait pas de primes à l'embauche pour les employeurs. Seule une dizaine prévoyait une possibilité de congés de conversion... (Tableau 5).

TABLEAU 4 : LA MISE EN PLACE DE LA CELLULE ET LE PLAN SOCIAL

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Mise en place de la cellule...				
avant le plan social	1	*1/30*	7	*1/15*
début plan social	22	*2/3*	58	*2/3*
plus tard	8	*1/3*	21	*1/4*
L'animateur a-t-il participé à la conception du plan social ?				
oui	9	*1/3*		
non	16	*2/3*		
Comment jugeait-il le plan social ?				
insuffisant ou mauvais	9	*1/3*		
normal	5	*1/5*		
bon	5	*1/5*		
très complet	5	*1/5*		
Relations avec les représentants des salariés				
opposés à la cellule	2	*1/15*	10	*1/9*
absents	2	*1/15*	19	*1/5*
favorables à la cellule	14	*1/2*	30	*1/3*
impliqués dans son fonctionnement	13	*1/3*	30	*1/3*
Relations avec la Direction de l'entreprise				
opposée à la cellule	0	*0*	2	*1/50*
s'en désintéressait	3	*1/10*	8	*1/10*
suivait son activité	9	*1/3*	26	*1/3*
impliquée dans son fonctionnement	12	*1/2*	47	*1/2*
Refus d'utiliser la cellule ?				
oui	18	*3/5*	53	*2/3*
non	13	*2/5*	36	*1/3*
Utilisateurs volontaires refusés ?				
oui	8	*1/4*	29	*1/3*
non	23	*3/4*	55	*2/3*
Information sur le plan social				
réunion	21	*2/3*	52	*2/3*
entretiens	4	*1/7*	19	*1/5*
pas d'information hors cellule	5	*1/6*	16	*1/6*

TABLEAU 5 : LA MISE EN PLACE DE LA CELLULE

Cellules	Bretagne		France	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
La cellule a informé ses utilisateurs sur...				
primes à l'embauche	14	*1/2*	79	*4/5*
mises à disposition	19	*3/5*	74	*4/5*
préretraite	14	*1/2*	37	*2/5*
ATD	18	*3/5*	78	*4/5*
aide mobilité	20	*2/3*	80	*4/5*
emplois aidés	18	*3/5*	55	*3/5*
aides création entreprise	26	*4/5*	76	*4/5*
congé de conversion	9	*1/3*		
convention de conversion	19	*2/3*		

I-4. UN FINANCEMENT PUBLIC MESURE

Dans la mesure où les liquidations judiciaires sont assez fréquentes, l'Etat doit souvent prendre en charge totalement les frais de la cellule. Cependant, les plafonds par bénéficiaire pratiqués sont en moyenne inférieurs au plafond autorisé et à la moyenne nationale, ce qui correspond à une attention portée au fait que le coût des cellules ne dépasse pas les exigences des cabinets de consultants. De plus, lorsque le suivi de la cellule ne peut être assuré, lorsque celle-ci ne donne pas d'informations sur le travail réalisé, et en particulier lorsqu'elle ne renvoie pas de "fiches individuelles", le remboursement n'est pas effectué. Cela a été le cas pour 6 des 31 cellules de l'enquête (Tableau 6).

TABLEAU 6 : LA GESTION DE LA CELLULE PAR L'ADMINISTRATION

Cellules	Bretagne		France	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Taux contribution entreprise				
zéro	12	*1/3*	20	*1/5*
moins de 50 %	2	*1/15*	11	*1/9*
50%	12	*1/3*	45	*1/2*
plus de 50 %	5	*1/6*	15	*1/6*
Plafond				
moins de 5000 F	14	*1/2*	35	*1/3*
5000 à 6999 F	8	*1/4*	18	*1/5*
7 000 F	6	*1/5*	36	*1/2*
Non remboursement par la DDTEFP				
oui	6	*1/6*	12	*1/7*
non	25	*5/6*	79	*6/7*
Avez-vous rempli des fiches bénéficiaires ?				
oui	26	*6/7*	77	*5/6*
non	4	*1/7*	14	*1/6*
Fiches pour des personnes pas venues ?				
pas de fiches	*4*	*1/7*	*14*	*1/6*
oui	3	*1/10*	22	*1/4*
non	23	*4/5*	53	*2/3*
Fiches pour tous ceux qui sont venus ?				
pas de fiches	*4*	*1/7*	*14*	*1/6*
oui	22	*3/4*	61	*2/3*
non	5	*1/5*	13	*1/6*

I-5. DES CELLULES DE TAILLE ET DE COUT LIMITES

Les coûts totaux des cellules (rémunération du cabinet de consultant et/ou frais de fonctionnement) sont inférieurs en Bretagne de moitié à la moyenne nationale. Corrélativement à la moindre taille des entreprises concernées, le nombre d'utilisateurs des cellules est cependant aussi plus limité puisqu'une cellule bretonne a eu en moyenne 41 utilisateurs (Tableau 8). Au total, le coût par utilisateur reste inférieur pour les cellules bretonnes, et ce malgré le fait que les cellules soient majoritairement confiées à des cabinets de consultants. Le fait que ces cabinets soient souvent des cabinets locaux peut diminuer le prix demandé (Tableau 10). Cela peut aussi

être lié au plus grand nombre de liquidations judiciaires, qui imposent des frais réduits puisque l'entreprise ne peut prendre sa part en charge.

Ayant moins souvent un très grand nombre d'utilisateurs, les cellules emploient aussi moins de personnes (Tableau 9). Une secrétaire de l'entreprise est souvent mise à disposition de la cellule une partie de son temps. Les deux-tiers des cellules ont fonctionné avec moins de deux personnes à temps plein au total. Une dizaine de cellule a employé une personne menacée de licenciement.

Les cellules bretonnes ont fonctionné un peu plus longtemps que les autres puisque la moitié a duré plus de six mois (Tableau 7).

TABLEAU 7 : TAILLE ET COUT DES CELLULES

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Nombre d'utilisateurs				
moins de 20	8	*1/4*	28	*1/3*
20 à 49	12	*1/3*	30	*1/3*
50 à 99	9	*1/3*	19	*1/5*
100 et plus	2	*1/15*	14	*1/6*
Coût total de la cellule				
moins de 100.000 F	10	*1/3*	17	*1/5*
100 à 299.000 F	10	*1/3*	25	*1/4*
300 à 699.000 F	8	*1/4*	30	*1/3*
700.000 et plus	2	*1/15*	18	*1/5*
Durée fonctionnement cellule				
moins de 6 mois	4	*1/7*	23	*1/4*
6 mois	12	*1/3*	35	*1/3*
plus de 6 mois	15	*1/2*	33	*1/3*

TABLEAU 8 : TAILLE ET COUT DES CELLULES - MOYENNES

Cellules	**Bretagne**		**France**	
Nombre	31		91	
	Moyenne	***min-max***	**Moyenne**	***min-max***
Coût total en milliers Francs	240	*10-760*	480	*25-4000*
Coût par utilisateur	7 000 F	*300-18500*	11 500 F	*1000-37000*
Nombre de bénéficiaires potentiels	54	*4-227*	60	*7-358*
Nombre d'utilisateurs	41	*4-151*	52	*3-358*
Nombre d'utilisateurs/effectif	38%	*3-100*	41%	*1-100*
Personnel de la cellule	1,9	*0,5-4*	3,7	*1-17*

TABLEAU 9 : PERSONNEL EMPLOYE PAR LA CELLULE

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Personnel de la cellule				
une personne ou moins	9	*1/4*	2	*1/50*
une à deux personnes	11	*1/3*	20	*1/5*
deux à trois personnes	7	*1/4*	30	*1/3*
trois à quatre personnes	4	*1/8*	21	*1/5*
plus de quatre personnes	0	*0*	18	*1/5*
Le personnel était...				
membre du cabinet de consultant	14	*2/5*		
salarié de l'entreprise	3	*1/10*		
les deux	14	*2/5*		
Y avait-il des personnes menacées de licenciement ?				
oui	10	*1/3*		
non	21	*2/3*		

I-6. Une animation plutot externalisee

Seules 3 cellules ont été prises en charge en interne par l'entreprise. Les consultants sont en général choisis parmi une liste souvent proposée par la DDTEFP. Plusieurs candidatures sont généralement sollicitées pour faire ce choix. Ce sont, plus souvent que sur le reste du territoire, des consultants de la région, professionnels des cellules de reclassement, mais qui n'avaient jamais travaillé avec l'entreprise concernée et ne connaissaient pas spécialement son secteur d'activité a priori (Tableau 10).

Il est cependant arrivé que l'animateur ait pu assister à la négociation du plan social, voire participer à sa conception (Tableau 4).

Tableau 10 : Animation de la cellule

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Etait-ce la première cellule de l'animateur ?				
oui	5	*1/6*	22	*1/4*
non	26	*5/6*	64	*3/4*
Animation				
cabinet de consultants	24	*4/5*	60	*2/3*
interne	3	*1/10*	13	*1/6*
co-animation	4	*1/7*	18	*1/5*
Choix du cabinet				
cellules internes	*3*	*1/10*	*13*	*1/6*
candidatures - appel d'offres	14	*1/2*	21	*1/4*
connu de l'entreprise	5	*1/6*	37	*1/3*
conseillé	8	*1/4*	15	*1/6*
Présence du consultant				
cellules internes	*3*	*1/10*	*13*	*1/6*
région	15	*1/2*	19	*1/5*
France	13	*1/2*	56	*2/3*
Le consultant connaissait-il bien l'activité ?				
cellules internes	*3*	*1/10*	*13*	*1/6*
oui	13	*1/2*	58	*2/3*
non	15	*1/2*	19	*1/5*

I-7. Des cellules bien equipees

Ouverts tous les jours, les locaux de la cellule n'étaient pas toujours situés dans l'entreprise mais parfois dans les locaux du cabinet de consultants ou dans des locaux prêtés par une Municipalité, un Comité d'Entreprise, un groupement professionnel...

La plupart des cellules mettaient à la disposition de leurs utilisateurs une photocopieuse, un télécopieur, un téléphone, un Minitel. Les trois-quarts disposaient d'un ordinateur dont une dizaine en libre-service (Tableau 11). Cet équipement est largement comparable à celui des cellules de l'enquête nationale.

Tableau 11 : Locaux et equipement de la cellule

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Equipement				
photocopieuse	29	14/15	86	14/15
dont libre service	*26*	*13/15*	*72*	*4/5*
télécopieur	28	14/15	77	4/5
dont libre service	*26*	*13/15*	*57*	*2/3*
téléphone	31	1	91	1
dont libre service	*30*	*29/30*	*83*	*9/10*
Minitel	30	29/30	86	14/15
dont libre service	*28*	*14/15*	*81*	*9/10*
ordinateur	23	3/4	70	3/4
dont libre service	*10*	*1/3*	*35*	*1/3*
annuaires, journaux, fichiers, recueils	30	29/30	71	4/5
Situation des locaux de la cellule				
dans l'entreprise	11	1/3	43	1/2
moins de 10 km	13	1/3	37	1/3
plus de 10 km	7	1/4	8	1/10
Ouverture des locaux de la cellule				
tous les jours	26	4/5	72	4/5
mi-temps	4	1/7	10	1/9
moins souvent	1	1/30	7	1/15
Locaux accessibles sur demande				
oui	29	14/15	69	3/4
non	2	1/15	20	1/4

I-8. Forte presence des conventions de conversion

L'utilisation des cellules bretonnes est, plus souvent encore que dans le reste de la France, couplée à celle des conventions de conversion. C'est ainsi que, pour un tiers des cellules, les utilisateurs sont des "adhérents" puisqu'ils arrivent à la cellule en étant déjà signataires d'une convention de conversion. 6 cellules au maximum n'ont eu aucun utilisateur en convention de conversion. Dans les autres, c'est en moyenne 80 % des utilisateurs qui y sont passés (Tableau 12).

De manière plus générale, la formation semble avoir une importance assez grande puisque c'est le débouché principal des bilans de compétences (Tableau 13).

Tableau 12 : Place des conventions de conversion

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Situation des utilisateurs au premier contact				
encore salariés	13	*1/3*	47	*1/2*
en convention de conversion	15	*1/2*	32	*1/3*
déjà inscrits ANPE	2	*1/15*	10	*1/9*
autre	1	*1/30*	2	*1/45*
Nom des utilisateurs				
adhérents	11	*1/3*	19	*1/5*
bénéficiaires	3	*1/10*	17	*1/5*
candidats	2	*1/15*	22	*1/4*
autre nom	7	*1/5*	22	*1/4*
pas de nom	7	*1/5*	7	*1/15*

Cellules	**Bretagne**		**France**	
Nombre	31		91	
	Moyenne	***min-max***	**Moyenne**	***min-max***
Nb. d'utilisateurs en conv. conversion	34	*6-104*	27	*1-230*
conventions conversion/utilisateurs	83%	*4-100 %*	56%	*2-100 %*

I-9. Des bilans de competences complets lorsqu'ils sont proposes

La réalisation de bilans de compétences n'est pas une activité présente dans toutes les cellules comme cela était le cas dans l'enquête nationale. 7 cellules n'en ont pas réalisé. Celles qui l'ont fait cependant sont largement majoritaires et en ont alors fait profiter 90 % de leurs utilisateurs. Elles ont de plus proposé des bilans très complets puisqu'au moins la moitié d'entre elles ne sont sont pas contentées d'un entretien individuel avec un conseiller (Tableau 13).

Tableau 13 : Bilans de competences

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Réalisation bilans de compétences				
oui	24	*4/5*	80	*8/9*
dont sous-traités	7	*1/3*	16	*1/5*
non	7	*1/5*	11	*1/9*
Ce bilan devrait-il être approfondi ?				
pas de bilan	*7*	*1/5*	*11*	*1/9*
non, c'est suffisant	17	*3/5*	61	*2/3*
oui	6	*1/5*	15	*1/6*
Formes des bilans		*0*		*0*
pas de bilan	*7*	*1/5*	*11*	*1/9*
questionnaire	11	*1/2*	22	*1/4*
discussion collective	9	*2/5*	26	*1/3*
entretien individuel	23	*1*	76	*9/10*
autre	8	*1/3*	0	*0*
Débouché des bilans sur projet de formation		*0*		*0*
pas de bilan	*7*	*1/5*	*11*	*1/9*
tous ou presque	14	*2/3*	9	*1/6*
aucun	1	*1/30*	5	*1/10*
un nombre limité	9	*1/3*	51	*3/4*

Cellules	**Bretagne**		**France**	
Nombre	31		91	
	Moyenne	***min-max***	**Moyenne**	***min-max***
Nombre de bilans réalisés	32	*1-80*	43	*1-324*
bilans/utilisateurs	91%	*2-100 %*	85%	*2-100 %*

I-10. Des Formations aux Techniques de Recherche d'Emploi toujours dispensees

Seules 3 cellules n'ont pas effectué de Formations aux Techniques de Recherche d'Emploi. Dans les autres, ces formations ont été dispensées à la quasi-totalité des utilisateurs.

De même, une seule cellule n'a pas participé à la réalisation des Curriculum-Vitae de ses utilisateurs. La plupart des autres l'ont fait pour tous leurs utilisateurs (Tableau 14).

Tableau 14 : Preparation a la recherche d'emploi

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Utilisation d'une nomenclature des métiers				
spécifique	2	*1/15*	11	*1/9*
nationale	23	*3/4*	55	*2/3*
non	6	*1/5*	23	*1/4*
Formation aux Techniques de Recherche d'Emploi				
oui	28	*9/10*	86	*19/20*
non	3	*1/10*	5	*1/20*
Réalisation des C.V.				
systématique	28	*14/15*	66	*3/4*
parfois	2	*1/15*	11	*1/9*
non	1	*1/30*	13	*1/6*

Cellules	**Bretagne**		**France**	
Nombre	31		91	
	Moyenne	***min-max***	**Moyenne**	***min-max***
Nombre de FTRE dispensées	36	*4-90*	44	*3-324*
FTRE/utilisateurs	91%	*42-100 %*	87%	*6-100 %*

I-11. Une collecte d'offres d'emploi tres systematique

C'est en général par un épluchage exhaustif des journaux et revues, et très souvent par un démarchage systématique des entreprises que les cellules bretonnes ont rempli leur mission de collecte d'offres d'emploi. Le temps consacré à la collecte par le personnel de la cellule est beaucoup plus souvent que dans les autres cellules majoritaire dans l'emploi du temps (Tableau 15).

Elles ont aussi plus souvent pris l'initiative de proposer aux entreprises des emplois aidés ou des emplois réservés et considèrent que cela a favorisé des embauches (Tableau 16). Au total, le nombre d'offres recueillies par les cellules bretonnes a été très important, en moyenne près de 300 par cellule.

Tableau 15 : La collecte et la transmission d'offres d'emplois

Cellules	Bretagne		France	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Collecte offres journaux				
exhaustive	19	*2/3*	62	*2/3*
ponctuelle	7	*1/5*	20	*1/5*
non	5	*1/6*	9	*1/10*
Démarchage entreprises				
systématique	13	*1/2*	19	*1/5*
ciblé	17	*1/2*	68	*2/3*
non	1	*1/30*	4	*1/20*
Autre recueil offres				
oui	14	*2/5*	39	*2/5*
non	17	*3/5*	52	*3/5*
Temps consacré à la collecte				
la plus grande partie	17	*3/5*	27	*1/3*
mi-temps	8	*1/4*	45	*1/2*
moins	4	*1/7*	15	*1/6*
Transmission des offres				
à tous les utilisateurs	9	*1/3*	36	*2/5*
à un nombre limité	20	*2/3*	52	*3/5*
Mode de transmission des offres				
simple	2	*1/15*	6	*1/15*
aide réponse	8	*1/4*	27	*1/3*
contact entreprise	9	*1/3*	29	*1/3*
négociation de rendez-vous	11	*1/3*	27	*1/3*

Cellules	Bretagne		France	
Nombre	31		91	
	Moyenne	*min-max*	Moyenne	*min-max*
Nombre d'offres recueillies	279	*0-2000*	194	*5-1264*
nombre d'offres/utilisateurs	8	*0-71*	5	*0,1-67*
Nombre d'offres "acceptables"	168	*0-650*	105	*28-268*

TABLEAU 16 : LA PROMOTION D'EMPLOIS

Cellules	Bretagne		France	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
La cellule a-t-elle proposé aux entreprises...				
primes embauche	9	*1/3*	19	*1/5*
avenant détachement	13	*2/5*	35	*2/5*
autres mesures (emplois aidés...)	17	*3/5*	25	*1/4*
rien	10	*1/3*	31	*1/3*
Ces mesures ont-elle favorisé des embauches?				
non concernées	*10*	*1/3*	*31*	*1/3*
oui	12	*2/5*	46	*1/2*
non	7	*1/5*	12	*1/7*
La cellule a-t-elle favorisé des créations d'emploi ?				
oui	12	*2/5*	40	*4/9*
non	19	*3/5*	50	*5/9*

I-12. Une intervention proche de l'assistance pour une minorite de cellules

A l'occasion de la recherche d'emplois, une dizaine de cellules allaient jusqu'à négocier des rendez-vous pour leurs utilisateurs (Tableau 15). Elles se plaignent alors parfois du fait qu'ils ne s'y rendaient pas toujours.

De même, certaines cellules n'avaient pas à préparer leurs utilisateurs à la présentation d'un projet de formation à l'ETR (Tableau 17) puisqu'elles négociaient directement celui-ci avec elle dans le cadre ou non d'une convention de collaboration.

I-13. De tres bonnes relations avec les partenaires exterieurs

Les relations des cellules bretonnes avec l'ANPE, l'ETR, la DDTEFP ont dans les trois-quarts des cas été suivies. Cela a pu se manifester en particulier par des échanges d'offres d'emploi. Ces échanges se sont très fréquents entre les cellules d'un même cabinet de consultants.

Des réunions de suivi de l'activité de la cellule ont le plus souvent été organisées régulièrement, une fois par mois par exemple (Tableau 17).

TABLEAU 17 : RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES EXTERIEURS

Cellules	**Bretagne**		**France**	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Relations avec l'ANPE				
suivies	23	*3/4*	63	*7/10*
ponctuelles	6	*1/5*	25	*1/4*
non	2	*1/15*	2	*1/50*
Relations avec l'ETR				
suivies	22	*3/4*	59	*2/3*
ponctuelles	7	*1/4*	24	*1/4*
non	2	*1/15*	7	*1/15*
Préparation présentation projet formation				
spécifique	6	*1/5*	33	*1/3*
évoquée	9	*1/3*	20	*1/4*
non	15	*1/2*	34	*2/5*
Relations avec la DDTE				
suivies	23	*3/4*	43	*1/2*
ponctuelles	8	*1/4*	33	*1/3*
non	0	*0*	13	*1/7*
Réunions de suivi cellule				
régulières	24	*4/5*	72	*4/5*
peu	5	*1/6*	11	*1/9*
non	2	*1/15*	6	*1/15*
Dons d'offres non utilisées				
oui	22	*3/4*	57	*2/3*
dont à l'ANPE	*15*	*2/3*	*30*	*1/2*
dont à l'ETR	*11*	*1/2*	*24*	*2/5*
dont à une autre cellule	*16*	*3/4*	*14*	*1/4*
non	7	*1/4*	28	*1/3*

I-14. La priorite donnee a la reconstruction du projet professionnel

Les cellules bretonnes n'avaient pas de primes par bénéficiaire reclassé et en général pas d'objectifs chiffrés de reclassements. Leur priorité était, un peu plus souvent que dans les autres cellules françaises, la formation et la définition du projet professionnel des utilisateurs, sans que cela soit au détriment de la collecte d'offres d'emplois. La moitié des responsables pense que la cellule vise d'abord à donner une occasion de rebond aux personnes licenciées, plus qu'à maximiser le nombre de reclassements (Tableau 18). Cela peut peut-être s'expliquer par la nécessité de reconversion forte spécifique de certains secteurs d'activité de la région.

Les responsables ne semblent cependant pas pointer d'atouts ou d'obstacles au reclassement spécifiques à la région. Ces éléments d'évaluation des difficultés rencontrées sont plutôt spécifiques à chaque cellule, comme dans le reste de la France.

Les responsables affirment en général que les utilisateurs ont été très satisfaits de la cellule de reclassement (Tableau 20). Le suivi individuel des utilisateurs n'a cependant pas été plus important que dans le reste de la France (Tableau 19).

TABLEAU 18 : PRIORITES DE LA CELLULE

Cellules	Bretagne		France	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Priorités de la cellule				
reclassements internes	1	*1/30*	1	*1/90*
collecte offres externes	14	*1/2*	57	*3/5*
formation, projet professionnel	12	*2/5*	31	*1/3*
tout	4	*1/7*	2	*1/50*
Objectifs chiffrés de la cellule				
nombre d'offres	0	*0*	16	*1/6*
nombre de reclassements	5	*1/6*	24	*1/4*
non	26	*5/6*	50	*3/5*
Définition reclassement réussi				
un emploi quel qu'il soit	1	*1/30*	12	*1/7*
un emploi équivalent	4	*1/7*	30	*1/3*
définition projet professionnel	17	*1/2*	41	*1/2*
accélération recherche emploi	3	*1/10*	7	*1/10*
autre	5	*1/6*	1	*1/90*
Primes par reclassé				
oui	0	*0*	7	*1/10*
non	31	*1*	81	*9/10*
Utilité de la cellule				
éviter le conflit social	5	*1/6*	8	*1/10*
donner une occasion de rebond	15	*1/2*	32	*1/3*
maximiser les reclassements	11	*1/3*	49	*1/2*

TABLEAU 19 : SUIVI INDIVIDUEL DES UTILISATEURS

Cellules	Bretagne		France	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Suivi individuel des utilisateurs				
de tous	22	*3/4*	75	*5/6*
de certains	8	*1/4*	10	*1/9*
non	0	*0*	5	*1/20*
Avaient-ils un interlocuteur privilégié ?				
oui	20	*2/3*	56	*2/3*
non	10	*1/3*	29	*1/3*
Venue des utilisateurs				
sans rendez-vous	18	*3/5*	53	*3/5*
ils téléphonaient	6	*1/5*	19	*1/5*
convoqués	6	*1/5*	16	*1/6*
Suivi des reclassés				
tous	8	*1/4*	34	*2/5*
certains	18	*3/5*	33	*1/3*
non	4	*1/7*	23	*1/4*
Abandons (personnes venues et pas revenues)?				
oui	21	*2/3*	47	*1/2*
non	10	*1/3*	42	*1/2*
Désaccords animateurs-utilisateurs				
oui	10	*1/3*	35	*2/5*
non	21	*2/3*	55	*3/5*

Cellules	Bretagne		France	
Nombre	31		91	
	Moyenne	***min-max***	**Moyenne**	***min-max***
Nombre d'entretiens individuels par utilisateur	9	*2-26*	9	*1-32*

TABLEAU 20 : ELEMENTS D'EVALUATION

Cellules	Bretagne		France	
	Nombre	*Proportion*	Nombre	*Proportion*
Total	31	*1*	91	*1*
Satisfaction des utilisateurs				
offres	3	*1/10*	18	*1/5*
matériel et services	3	*1/10*	15	*1/6*
formations	1	*1/30*	7	*1/15*
soutien moral	9	*1/3*	44	*1/2*
tout	13	*2/5*	5	*1/20*
Etaient-ils globalement satisfaits ?				
oui	25	*5/6*	76	*5/6*
non	3	*1/10*	13	*1/7*
Principal obstacle au reclassement				
âge	5	*1/6*	12	*1/7*
ancienneté	1	*1/30*	13	*1/7*
niveau de qualification	7	*1/4*	28	*1/3*
type de qualification	1	*1/30*	11	*1/9*
exigences salariales	1	*1/30*	12	*1/7*
refus de mobilité	12	*2/5*	50	*1/2*
motivation	3	*1/10*	10	*1/9*
situation de la région, de la branche	8	*1/4*	32	*1/3*
refus de certains secteurs	2	*1/15*	-	-
autre	2	*1/15*	4	*1/20*
aucun	1	*1/30*	0	*0*
Principal atout des utilisateurs				
âge	4	*1/7*	13	*1/7*
expérience	6	*1/5*	14	*1/6*
compétence	8	*1/3*	50	*3/5*
exigences salariales	3	*1/10*	8	*1/10*
mobilité	1	*1/30*	2	*1/50*
motivation	13	*2/5*	50	*3/5*
autre	2	*1/15*	10	*1/9*
aucun	2	*1/15*	5	*1/20*
Devenir du cabinet				
cellules internes	*3*	*1/10*	*13*	*1/6*
fermé	1	*1/30*	2	*1/50*
fonctionne	27	*9/10*	76	*5/6*

Cellules	Bretagne		France	
Nombre	31		91	
	Moyenne	***min-max***	**Moyenne**	***min-max***
Nombre de reclassements annoncé	27	*3-149*	30	*0-324*
nb. reclassements/utilisateurs	65 %	*10-100 %*	58 %	*0-100 %*

CONCLUSION

La différence essentielle qui apparaît entre les cellules bretonnes et les autres est d'abord une différence de moyens. Or, avec des budgets moindres, dans des conditions relativement difficiles, il semble que les cellules de Bretagne aient engagé autant d'actions que les autres. Le nombre et la diversité des actions qu'elles ont mis en oeuvre les font ressembler à celles que nous avions dénommées, dans la typologie des cellules françaises, les cellules "actives éclectiques"[13]. En effet, bilans de compétences, formations à la recherche d'emploi et conventions de conversion y sont des outils très utilisés, sans que cela soit au détriment ni de la collecte d'offres d'emplois, ni de l'établissement de relations avec des partenaires extérieurs. Elles combinent donc une forte intensité d'actions dans plusieurs directions avec une "philosophie" plutôt orientée vers la formation, la motivation et la définition des projets professionnels des utilisateurs. Elles ont aussi en commun avec les cellules "actives éclectiques" d'annoncer des taux de reclassement assez élevés puisqu'ils sont en moyenne de 65 % des utilisateurs.

Ces constatations conduisent à relativiser le rôle du niveau de budget dans la détermination des actions entreprises par les cellules. En effet, les cellules "actives éclectiques" avaient en moyenne un budget supérieur aux autres cellules françaises alors que les cellules bretonnes semblent faire aussi bien avec un budget moindre. Cela tend à prouver qu'il est possible, avec un budget limité, de mettre en place des cellules qui ne soient pas de simples "bureaux" mais soient réellement actives. Reste à vérifier que les bénéficiaires de ces cellules ont bien profité des actions que les responsables disent avoir mises en oeuvre, sans préjuger des résultats en termes de reclassements.

---

[13] Cf. en annexe la synthèse des résultats de l'étude nationale.

II - LES CELLULES DE RECLASSEMENT SELON LEURS BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires des cellules dont les responsables ont répondu au premier volet de l'enquête sont ensuite interrogés sur la manière dont ils ont tiré parti de leur passage par la cellule et sur leur devenir professionnel depuis leur licenciement. Cette dernière dimension de l'étude est développée dans la troisième partie. Ici encore, ce sont les différences entre les bénéficiaires de Bretagne et les autres qui sont au centre de l'analyse.

II.1. PLUS DE FEMMES MAIS DES CARRIERES CLASSIQUES

Les bénéficiaires des cellules de reclassement de Bretagne sont majoritairement des femmes, ce qui les distingue fortement des autres. Ce sont aussi plus souvent des ouvriers et employés. On y trouve comparativement au reste de la France peu de techniciens, agents de maîtrise et cadres (Tableau 21).

Leurs carrières ressemblent cependant aux carrières classiques des licenciés économiques : ils ont commencé à travailler avant 19 ans, ont connu un ou deux emplois, n'ont jamais arrêté de travailler, ont trois à dix ans d'ancienneté dans l'entreprise... Encore plus que les autres, ils ont été formés "sur le tas" à leur métier : c'est le cas de 85 % d'entre eux. Ils sont aussi plus nombreux à avoir changé de métier au cours de leur carrière professionnelle (Tableau 22).

TABLEAU 21 : CARACTERISTIQUES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Sexe		
Masculin	45	62
Féminin	55	38
Total %	100	100
Age		
Moins de 30 ans	18	17
30 à 39 ans	39	35
40 à 49 ans	32	34
50 ans et plus	11	14
Total %	100	100
Qualification		
ONQ	23	23
OQ	37	35
Employé non qualifié	7	3
Employé qualifié	22	15
Technicien, agent de maîtrise	9	18
Cadre, ingénieur	2	6
Total %	100	100
Q43 : niveau d'études		
Sans formation	7	9
Certificat d'étude	23	20
Niveau CAP BEP	39	40
Niveau troisième	14	9
Niveau bac	10	10
Niveau bac + 2	5	8
Etudes supérieures	2	4
Total %	100	100

TABLEAU 22 : PASSE PROFESSIONNEL DES BENEFICIAIRES DE CELLULES

Bénéficiaires Représentés Echantillon	**Bretagne** 1192 360	**France** 11123 908
Q38 : ancienneté dans l'entreprise		
2 ans ou moins	11	10
3 à 5 ans	23	24
6 à 10 ans	21	13
11 à 15 ans	13	14
16 à 20 ans	15	17
Plus de 20 ans	17	22
Total %	100	100
Q39 : à quel âge avez-vous commencé à travailler ?		
A 14 ans ou avant	11	13
A 15-16 ans	22	17
A 17 ans	12	15
A 18 ans	21	19
A 19-20 ans	18	18
Entre 21 et 25 ans	14	16
Entre 26 et 30 ans	1	1
Plus tard	1	1
Total %	100	100
Q40 : nombre d'emplois précédents		
0, 1 ou 2	61	63
dont premier emploi	*23*	
3, 4 ou 5	28	24
Plus	11	13
Total %	100	100
Q41 : avez-vous eu une longue période d'inactivité professionnelle ?		
Oui	27	35
Non	73	65
Total %	100	100
Q42 : avez-vous toujours fait le même métier ?		
Oui	37	45
Oui mais en montant en grade	18	19
Non vous avez changé de métier	45	36
Total %	100	100
Q44 : votre poste au moment du licenciement correspondait ...		
A votre diplôme	15	33
A une formation "sur le tas" (maison)	85	77
Total %	100	100

II-2. Leur relation a la cellule ne presente pas de particularites

Les bénéficiaires bretons ne se distinguent globalement pas des autres pour ce qui est de l'utilisation qu'ils font de la cellule.

Comme dans le reste de la France, les licenciements sont souvent vécus comme injustifiés, les licenciés n'ont eu que très peu de temps pour s'y préparer et l'information sur le plan social est limitée... (Tableau 23).

La moitié des "bénéficiaires" a fréquenté très régulièrement la cellule de reclassement et environ un sur dix dit n'y être jamais allé (Tableau 24). Cela est confirmé par la suite par l'impossibilité où sont 6 à 7 % des bénéficiaires de répondre aux questions sur les actions engagées par la cellule (Tableau 27). La Bretagne ne fait donc pas exception en ce qui concerne la possibilité d'une absence totale de relations entre la cellule et une partie de ses "bénéficiaires".

Leurs propos confirment par ailleurs que les cellules bretonnes sont aussi bien équipées que les autres (Tableau 25) et, si l'information sur les différentes mesures est plutôt mieux passée en Bretagne, les bilans de compétences ne touchent que la moitié des bénéficiaires... (Tableau 27).

TABLEAU 23 : LE LICENCIEMENT

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q46 : à votre avis, les licenciements étaient...		
Inéluctables	33	20
Nécessaires	13	25
Injustifiés	46	45
Nsp	8	10
Total %	100	100
Q45 : quand avez-vous appris votre licenciement ?		
Moins d'un mois avant	29	29
Un mois avant	25	25
Deux mois avant	14	15
Trois mois avant	15	10
Quatre à six mois avant	13	11
Plus de six mois avant	4	10
Total %	100	100
Q53 : avez-vous été informé en dehors de la cellule des mesures du plan social ?		
Oui, au cours d'une réunion	37	34
Oui, individuellement	6	10
Non	53	51
Nsp	4	5
Total %	100	100
Q13 : il y avait bien une cellule de reclassement dans votre entreprise ?		
Oui	94	90
Une antenne emploi	4	8
Non	2	2
Total %	100	100

TABLEAU 24 : FREQUENTATION DE LA CELLULE

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q47 : combien de temps avez-vous été en contact avec la cellule ?		
Aucun contact	8	-
1 mois	15	-
2 à 3 mois	18	-
4 à 5 mois	11	-
6 mois	32	-
7 à 11 mois	7	-
1 an	4	-
Plus longtemps	5	-
Total %	100	-
Q48 : vous êtes allé à la cellule...		
Très régulièrement	50	46
Plusieurs fois	25	26
Une ou deux fois	15	17
Jamais	10	11
Total %	100	100

TABLEAU 25 : LOCAUX ET EQUIPEMENT

Bénéficiaires	**Bretagne**		**France**	
Représentés	1192		11123	
Echantillon	360		908	
Q49 : distance de la cellule au domicile				
Moins de 10 km	40		52	
10 à 20 km	36		28	
21 à 50 km	19		16	
Plus de 50 km	5		4	
Total %	100		100	
Q50-51-52 : équipement de la cellule et utilisation				
Photocopieuse	73		70	
dont en libre service		*56*		*55*
l'ont utilisée	*51*		*45*	
Télécopieur	41		35	
dont en libre service		*26*		*21*
l'ont utilisé	*11*		*10*	
Téléphone	84		81	
dont en libre service		*66*		*61*
l'ont utilisé	*37*		*37*	
Minitel	59		58	
dont en libre service		*48*		*47*
l'ont utilisé	*27*		*29*	
Ordinateur	43		38	
dont en libre service		*17*		*14*
l'ont utilisé	*17*		*12*	
Journaux et revues	65		71	
Fichiers d'organismes de formation	59		46	

TABLEAU 26 : CARACTERISTIQUES DES BENEFICIAIRES ET RELATIONS A LA CELLULE

	Bretagne		France	
	Moyenne	***Min-Max***	**Moyenne**	***Min-Max***
Age	38 ans	*24-58*	39 ans	*20-57*
Ancienneté dans l'entreprise	11 ans	*1-37*	13 ans	*1-54*
Age commencé travailler	18 ans	*13-46*	18 ans	*12-38*
Annonce licenciement	2 mois	*0-16*	3 mois	*0-41*
Durée contact cellule	5 mois	*0-36*		
Distance au domicile	17 km	*0-200*	21 km	*0-900*

TABLEAU 27 : SUIVI DES ACTIONS DE LA CELLULE

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q54 : avez-vous été informé par la cellule sur...		
Les primes ou mises à disposition pour les employeurs	37	35
Les emplois aidés	50	41
La préretraite	22	22
L'ATD	49	45
L'aide à la mobilité	50	40
Les aides à la création d'entreprise	65	60
Q57 : la cellule vous a-t-elle fait faire un bilan de compétences ?		
Oui	47	47
Non	46	46
Nsp	7	7
Total %	100	100
Q58 : avez-vous suivi une FTRE ?		
Oui	53	43
Non	41	52
Nsp	6	5
Total %	100	100
Q59 : la cellule vous a-t-elle aidé à réaliser votre Curriculum-Vitae ?		
Non	17	23
Oui	64	58
Elle l'a entièrement réalisé	13	13
Nsp	6	6
Total %	100	100

II-3. Les beneficiaires des cellules de Bretagne ont reçu plus d'offres d'emploi et sont plus souvent passes en convention de conversion

Les bénéficiaires bretons confirment effectivement les propos des responsables au sujet des Formations aux Techniques de Recherche d'Emploi (Tableau 27) : au contraire des répondants de l'enquête nationale, plus de la moitié disent en avoir suivie une. Il en est de même au sujet des offres d'emploi : ils sont plus nombreux à avoir effectivement reçu des offres de la cellule et à affirmer que la cellule les a aidés pour y répondre (Tableau 28).

Ils sont aussi plus nombreux à avoir été en convention de conversion puisque 54 % d'entre eux y sont passés (38 % des bénéficiaires France entière). Ils l'étaient souvent dès leur arrivée à la cellule : 46 % des bretons, 26 % des autres y sont indiqués sur les fiches d'entrée (Tableau 29).

Si leurs relations avec les animateurs ont été bonnes sauf pour une minorité de bénéficiaires, ils étaient plus souvent convoqués pour aller à la cellule, et pouvaient moins y passer sans rendez-vous (Tableau 30).

TABLEAU 28 : OFFRES D'EMPLOI

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q60 : la cellule vous a-t-elle transmis des offres d'emploi ?		
Oui	58	52
Non	36	42
Nsp	6	6
Total %	100	100
Q61 : avez-vous refusé certaines offres ?		
Oui, toutes ou presque	8	10
Oui, quelques unes	16	14
Non	69	66
Nsp	7	10
Total %	100	100
Q62 : raison de refus		
Pas de refus	*76*	*76*
Trop loin	13	8
Trop mal payées	1	3
Correspondaient pas qualification	6	9
Dans un secteur non souhaité	1	
Autre	3	4
Total %	100	100
Q63 : la cellule vous a-t-elle aidé à répondre aux offres d'emploi ?		
Oui	58	50
Non	36	43
Nsp	6	7
Total %	100	100

TABLEAU 29 : CONVENTIONS ET CONGES DE CONVERSION

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q22-23 : avez-vous été en convention ou en congé de conversion ?		
Convention de conversion	54	38
Congé de conversion	12	non posée
Non	27	-
Nsp	7	-
Total %	100	-
Situation initiale fiche		
En activité	16	28
En préavis	7	27
En congé de conversion	16	7
Bénéficiaire d'une convention de conversion	46	26
Demandeur d'emploi inscrit	15	12
Total %	100	100

TABLEAU 30 : RELATIONS AVEC LES ANIMATEURS

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q66 : pour voir les animateurs...		
Vous passiez au local sans rendez-vous	37	42
Vous téléphoniez	12	19
L'animateur vous appelait	10	11
On vous envoyait des convocations	30	18
Nsp	11	10
Total %	100	100
Q67 : avez-vous le sentiment que les animateurs étaient disponibles ?		
Oui	81	78
Non	8	9
Nsp	11	13
Total %	100	100
Q68 : avez-vous eu des désaccords avec les animateurs ?		
Oui	16	12
Non	76	79
Nsp	8	9
Total %	100	100

CONCLUSION

Les bénéficiaires de cellules de reclassement de Bretagne ont eu globalement des relations avec les cellules identiques à celles des bénéficiaires français. Ces relations sont variées puisqu'elles vont de l'absence totale de contacts à une fréquentation assidue et une utilisation de toutes les possibilités offertes par la cellule. Au total, les différences entre les bénéficiaires des cellules de Bretagne, qui sont plus souvent des femmes et sont plutôt moins qualifiés, et les autres, ne se répercutent que peu sur leur utilisation des cellules de reclassement. L'activité importante des cellules, annoncée par les responsables, se traduit effectivement par des possibilités accrues pour les bénéficiaires de disposer d'offres d'emploi ou de formations.

III - TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES ET EFFET DES CELLULES DE RECLASSEMENT

III-1. AUTANT D'EMPLOI MAIS PLUS DE CDD

L'évolution des situations professionnelles des bénéficiaires de cellules de reclassement depuis leur licenciement[14] est comparable en nombre d'emplois à celles des autres bénéficiaires (Graphiques 1 et 2). En effet, en deux ans, la proportion de personnes en emploi passe de 15 à 60 % et celle des chômeurs de 70 à 30 % (Tableau 31). De même, la proportion de personnes "reclassées" apparaît à peu près équivalente à celle de la totalité des bénéficiaires français : 64 % n'avaient pas d'emploi à la fin de leurs contacts avec la cellule, 30 % n'ont jamais occupé d'emploi depuis leur licenciement (Tableau 33).

Les bretons sont cependant plus souvent que les autres en stage, surtout pendant les six premiers mois, ce qui correspond à la fréquente présence des conventions de conversion. Ils sont aussi plus nombreux à être inactifs (environ 5 % contre 3 % dans l'enquête nationale), ce qui peut être lié à la forte proportion de femmes.

---

[14] Trois remarques préalables à l'analyse de l'évolution des situations profesionnelles :
1) La date de licenciement effective, selon le salarié concerné, a été retenue comme point de départ de l'étude des situations professionnelles pour deux raisons. La première est que c'est une variable à la fois individuelle et commune à tous les bénéficiaires, ce qui permet de comparer les situations individuelles. La seconde tient à ce qu'il est impossible de définir précisément une "date de fin de la cellule" a priori : s'agirait-il de la fin "officielle" de la convention, du moment où la personne n'a plus été en contact avec la cellule, sachant que nombre de licenciés ne considèrent pas réellement avoir eu des contacts avec la cellule, et que d'autres ont pu prolonger ce contact après leur "reclassement"... ? Ces paramètres, et plus généralement l'influence de la cellule, sont des facteurs explicatifs des situations professionnelles et ne peuvent donc pas entrer dans leur définition. Les positions professionnelles des bénéficiaires 1, 3, 6, 9, 12, 18 et 24 mois après leur licenciement ont été relevées.
2) Par ailleurs, les personnes interrogées ont, en général, été licenciées en 1993 ou en 1994 et ne sont donc, en novembre 1995, pas toutes concernées par la situation deux ans après le licenciement. Les données à 18 et surtout à 24 mois sont extrapolées à partir des réponses d'une partie seulement des personnes interrogées et doivent être prises comme indicatives (elles sont alors en italiques). L'existence d'un effet de génération ne peut en effet être exclue.
3) Enfin, les situations aux sept dates considérées ont été calculées à partir des historiques fournis par les personnes interrogées par téléphone. Or, la reconstitution d'un calendrier à partir de ces historiques pose un certain nombre de problèmes. La restitution orale d'un passé professionnel, même relativement récent, pose toujours des problèmes de mémoire. Ici, cela se manifeste par le fait que certaines périodes intermédiaires ont parfois été oubliées. Il s'agit en général de périodes de vacances (ce sont les mois d'été), d'attente entre deux stages ou emplois, de chômage et, pour les premières dates en particulier, de contact avec la cellule. Certains bénéficiaires ont en effet fait démarrer leur historique après la fin de leurs activités avec la cellule. Ces situations sont nommées "non précisées" et peuvent globalement être considérées comme des périodes de recherche d'emploi.

TABLEAU 31 : SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES - BRETAGNE

en %

Situation professionnelle	Nombre de mois après le licenciement						
	1 mois	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois	18 mois	*24 mois*
EMPLOI	**14**	**18**	**31**	**43**	**45**	**57**	***58***
dont CDI	8	9	16	22	24	29	*32*
CDD	3	6	10	16	15	19	*16,5*
Intérim, vacations	2,5	2	4	4	5	7	*7*
Propre compte	0,5	1	1	1	1	2	*2,5*
RECHERCHE D'EMPLOI	**61**	**57,5**	**48,5**	**45**	**43**	**36**	***32***
NON PRECISEE	**8,5**	**4**	**3,5**	**3**	**2**	**0**	***0,5***
STAGE	**11,5**	**15,5**	**12,5**	**4**	**5**	**3**	***4***
INACTIVITE	**5**	**5**	**4,5**	**5**	**5**	**4**	***5,5***
dont Maladie	1	1	1,5	2	2	1	*3*
Autre inactivité	4	4	3	3	3	3	*2,5*
Total %	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	***100***

Source : Crédoc-enquête cellules de reclassement Bretagne-1996

TABLEAU 31BIS : SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES - FRANCE

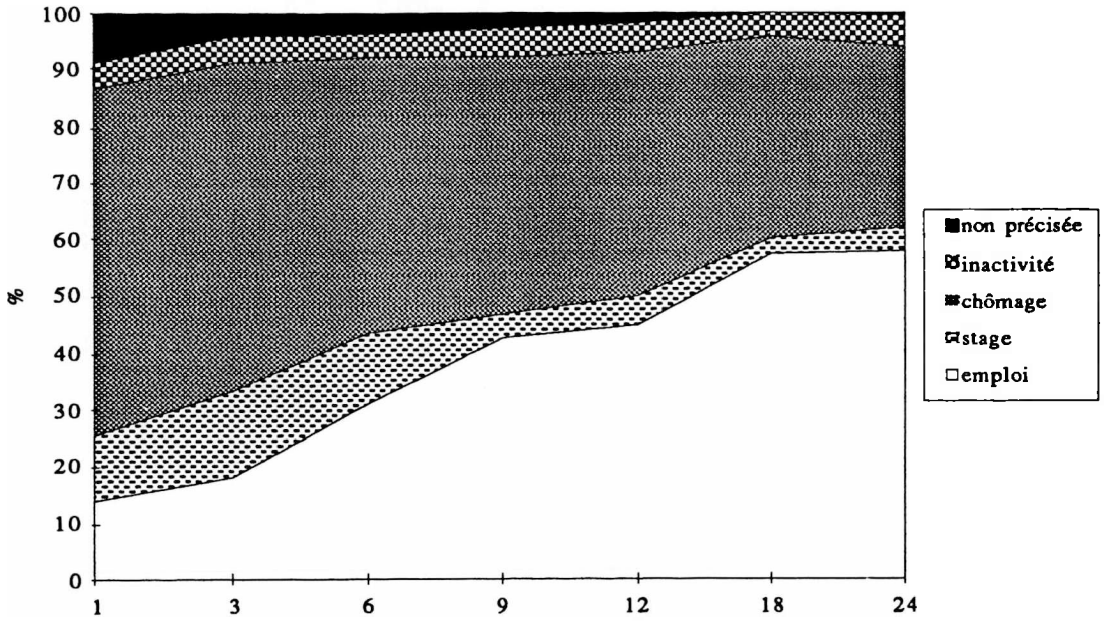
en %

Situation professionnelle	Nombre de mois après le licenciement						
	1 mois	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois	*18 mois*	*24 mois*
EMPLOI	**17**	**22**	**31**	**39**	**44**	***52***	***62***
dont CDI	12	15,5	21,5	26	29	*34*	*46*
CDD	1,5	2	4,5	6	9	*9,5*	*9*
Intérim, vacations	1,5	2,5	3	5	4	*6*	*4*
Propre compte	2	2	2	2	2	*2,5*	*3*
RECHERCHE D'EMPLOI	**61**	**59**	**54**	**51**	**47**	***40***	***31***
NON PRECISEE	**10**	**5**	**4,5**	**3**	**3**	***1***	***0***
STAGE	**9**	**11**	**8,5**	**5**	**4**	***4***	***4***
INACTIVITE	**3**	**3**	**2**	**2**	**2**	***3***	***3***
dont Maladie	1	1,5	1	1	1	*2*	*NS*[15]
Autre inactivité	2	1,5	1	1	1	*1*	*NS*
Total %	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	***100***	***100***

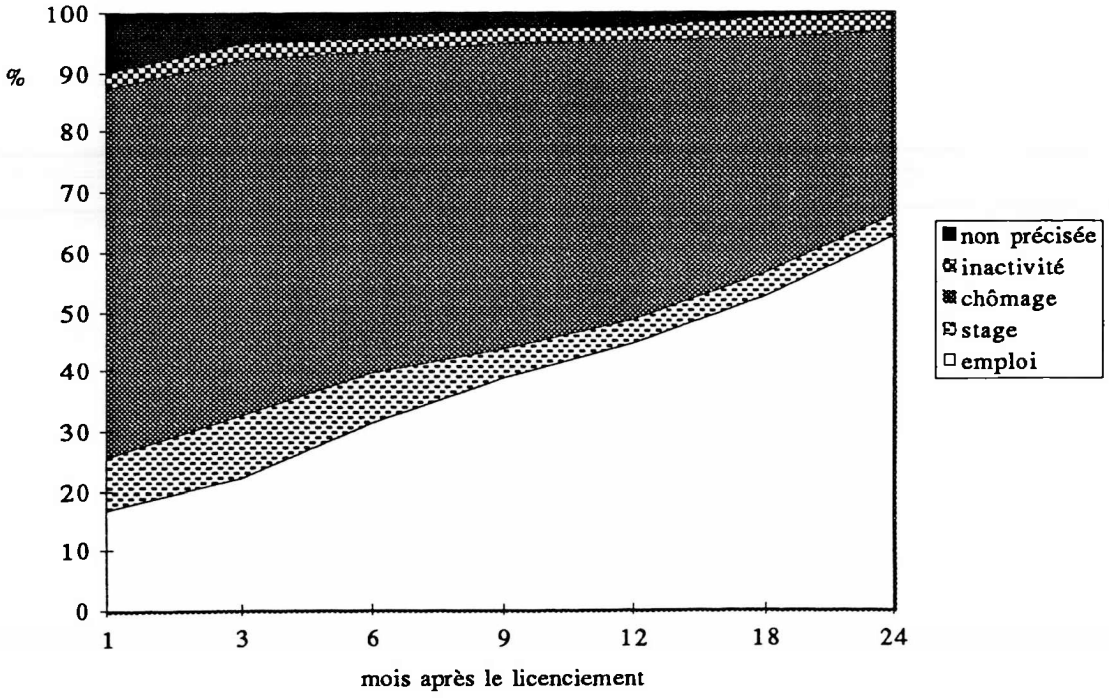
Source : Crédoc-enquête cellules de reclassement-1995

[15] Non significatif.

GRAPHIQUE 1 : SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BÉNÉFICIAIRES DE CELLULES - BRETAGNE



GRAPHIQUE 2 : SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BÉNÉFICIAIRES DE CELLULES - FRANCE



Ceux qui n'ont pas d'emploi ont un comportement d'inscription à l'ANPE tout à fait semblable à celui des autres bénéficiaires (Tableau 32, Graphique 3).

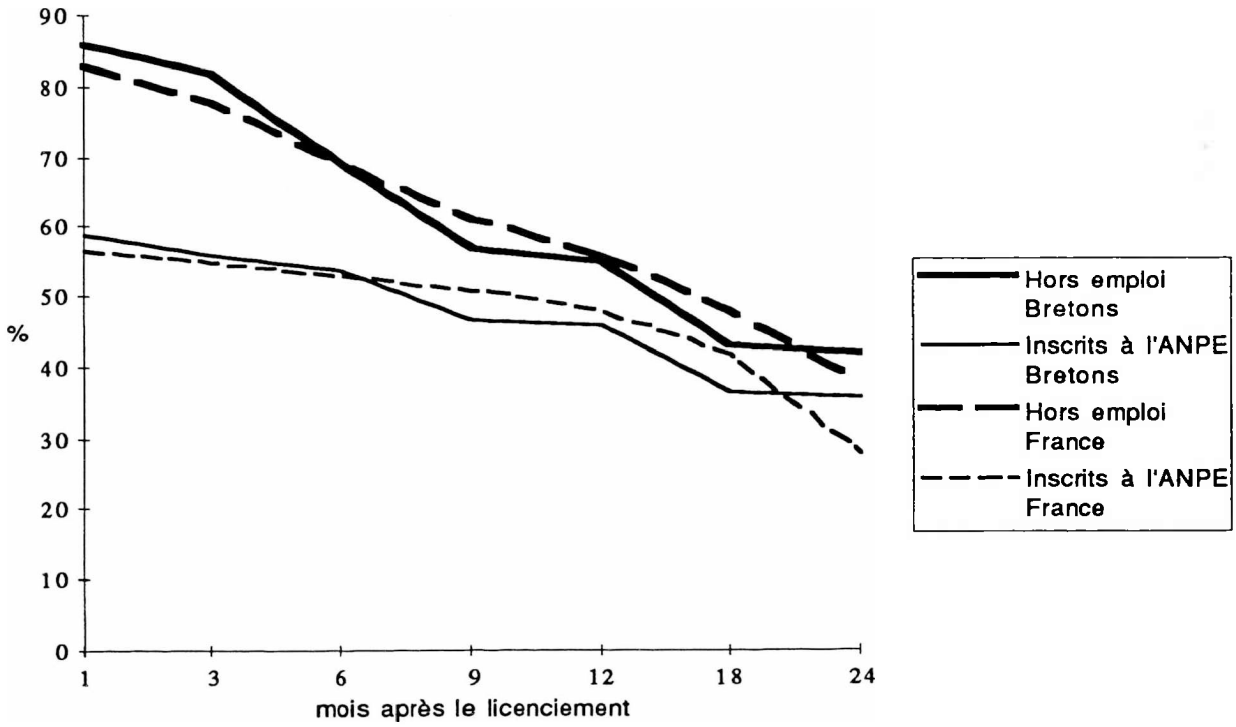
TABLEAU 32 : SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES

en %

	Nombre de mois après le licenciement						
Proportion de bénéficiaires ...	1 mois	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois	*18 mois*	*24 mois*
Bretagne							
En emploi	14	18	31	43	45	57	*58*
Inscrits à l'ANPE	59	56	54	47	46	37	*36*
Non inscrits à l'ANPE	27	26	15	10	9	6	6
France							
En emploi	17	22	31	39	44	*52*	*62*
Inscrits à l'ANPE	57	55	53	51	48	*42*	*28*
Non inscrits à l'ANPE	26	23	16	10	8	*6*	*10*

Source : Crédoc-enquêtes cellules de reclassement-1995/96

GRAPHIQUE 3 : INSCRIPTION A L'ANPE DES BENEFICIAIRES DE CELLULES HORS EMPLOI

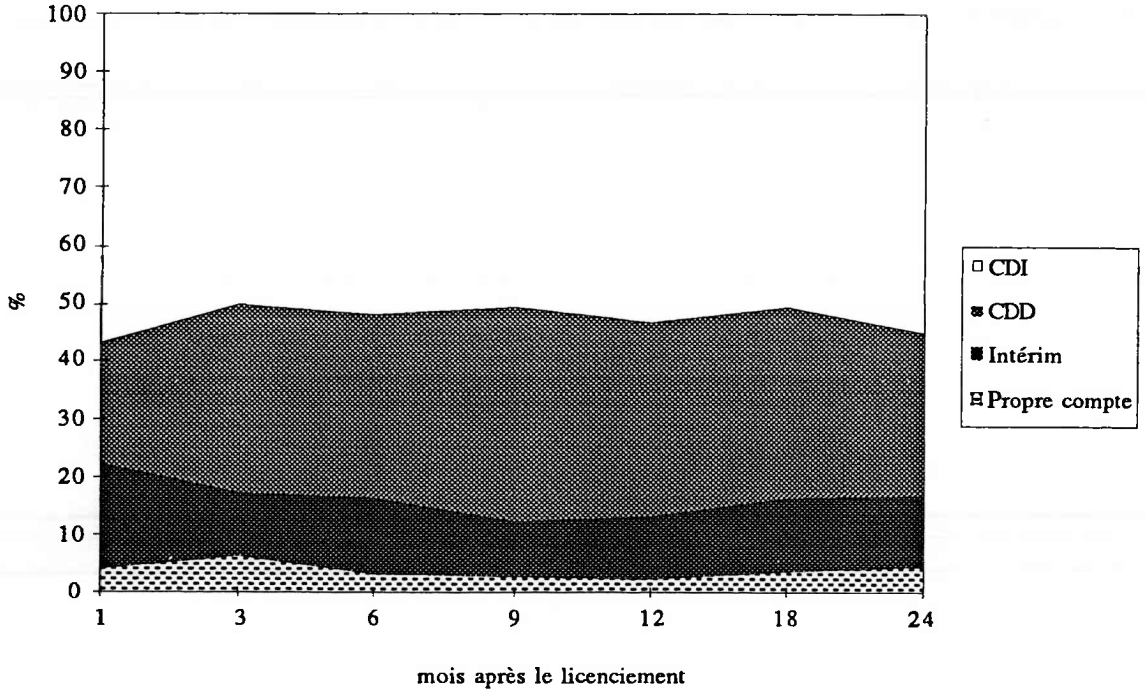


Source : Crédoc-enquêtes cellules de reclassement-1995/96

Les bénéficiaires bretons ont cependant beaucoup plus souvent occupé des Contrats à Durée Déterminée. La proportion de CDD dans les emplois est très importante et se maintient sur toute la période considérée (Graphiques 4 et 5).

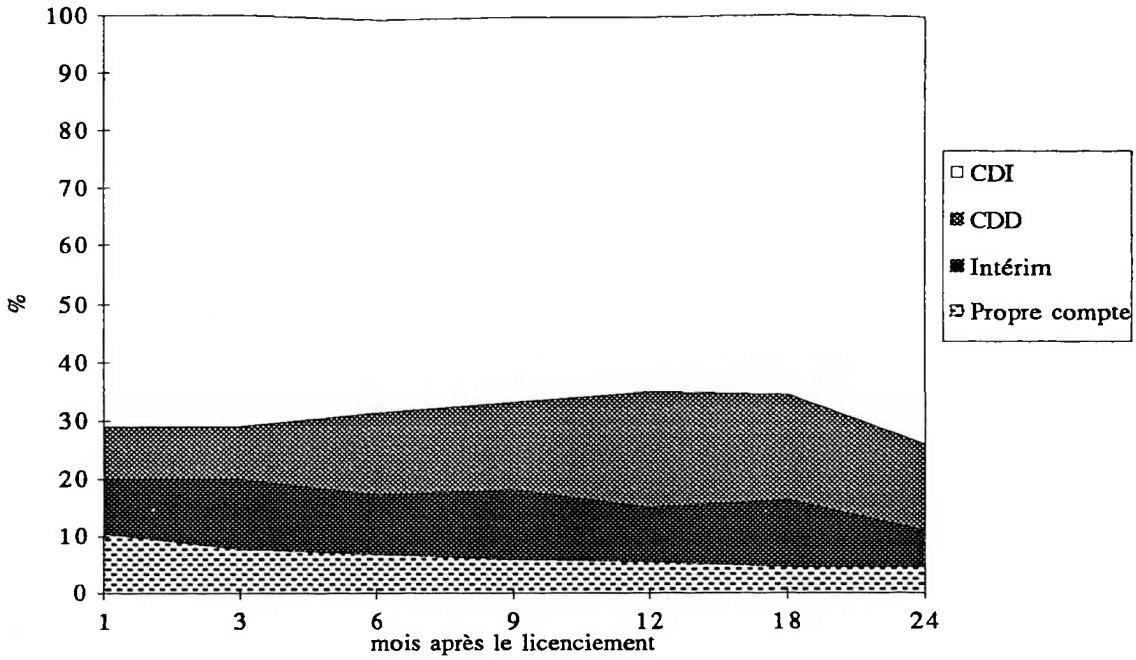
Les reclassements internes sont rares. Les emplois à temps partiels sont aussi plus fréquents. Les bretons ont souvent utilisé l'Allocation Temporaire Dégressive pour compenser une perte de salaire. En revanche, ils n'ont pas été particulièrement insatisfaits des emplois qu'ils ont occupés, même si les raisons de ces insatisfactions font apparaître des spécificités (Tableau 33).

GRAPHIQUE 4 : EMPLOIS DES BENEFICIAIRES DE CELLULES - BRETAGNE



Source - Crédoc-enquête cellules de reclassement Bretagne-1996

GRAPHIQUE 5 : EMPLOIS DES BÉNÉFICIAIRES DE CELLULES - FRANCE



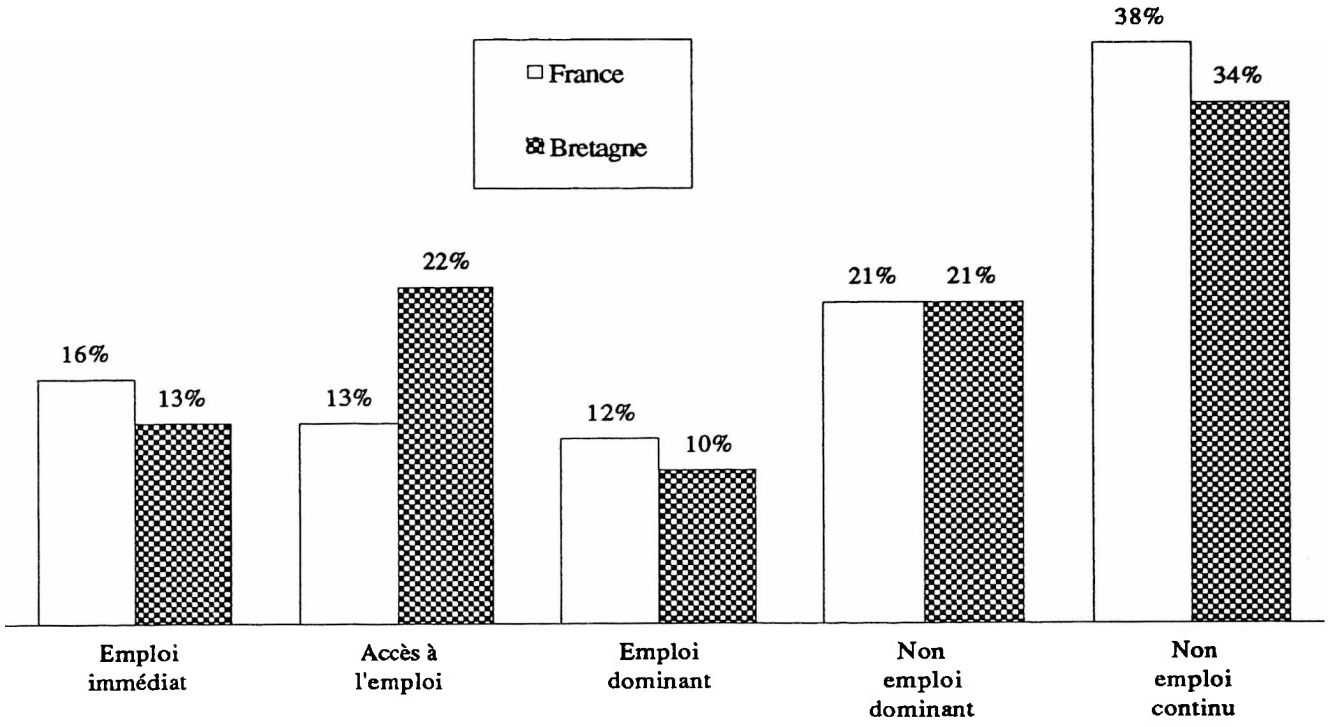
Source : Crédoc-enquête cellules de reclassement-1995

TABLEAU 33 : EMPLOIS OCCUPES

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q71 : aviez-vous un emploi à la fin de vos contacts avec la cellule ?		
Oui	30	33
Non	64	64
Nsp	6	3
Total %	100	100
Q55 : avez-vous utilisé cette mesure ?		
Les primes ou mises à disposition pour les employeurs	8	9
Les emplois aidés	5	6
La préretraite	1	1
L'ATD	17	14
L'aide à la mobilité	2	2
Les aides à la création d'entreprise	3	7
Q31 : avez-vous occupé un emploi dans la même entreprise ?		
Pas occupé d'emploi	*29*	*35*
Oui, ça n'a pas duré	2	3
Oui, j'y suis toujours	3	5
Non	66	57
Total %	100	100
Q32 : avez-vous occupé un emploi à temps partiel?		
Pas occupé d'emploi	*29*	*35*
Oui, je n'y suis plus	10	3
Oui, actuellement	7	8
Jamais	54	54
Total %	100	100
Q34 : avez-vous eu un emploi qui ne vous satisfaisait pas ?		
Pas occupé d'emploi	*29*	*35*
Oui, je n'y suis plus	10	6
Oui, actuellement	3	15
Non	58	44
Total %	100	100
Q35 : Pourquoi ne vous satisfait-il pas ?		
(% concernés)	*(13)*	*(21)*
Trop peu payé	25	33
Trop loin	8	15
Temps partiel	8	41
Qualification	25	21
Intérêt du travail	34	23
Ambiance	19	17
CDD	8	-
Conditions de travail	44	-

L'observation de l'enchaînement des situations professionnelles, par la construction de trajectoires professionnelles et leur regroupement en types[16], permet de donner un sens à la forte présence des Contrats à Durée Déterminée dans les situations professionnelles des bénéficiaires de cellules bretonnes. Ces emplois s'inscrivent fréquemment dans des trajectoires d'"accès à l'emploi", c'est à dire qu'après une première période de chômage, les CDD sont enchaînés. Ils ne font pas augmenter le nombre de trajectoires "instables", de type "emploi ou non emploi dominant". Cependant, si la proportion de CDD ne décroît pas avec le temps (Tableau 31), c'est qu'ils se succèdent dans les trajectoires professionnelles, sans pour autant déboucher sur des CDI.

GRAPHIQUE 6 : TYPES DE TRAJECTOIRES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES DE RECLASSEMENT



[16] La typologie de trajectoires des bénéficiaires de cellules depuis leur licenciement n'a pas pour objectif d'épuiser l'analyse de ces parcours. Elle a été construite à partir des enchaînements individuels des sept positions professionnelles évoquées ci-dessus. De nombreuses expériences de construction de typologies de trajectoires individuelles ont montré que la méthode la plus efficace est la construction ad hoc, en référence à un objectif d'évaluation. En effet, les méthodes d'analyse des données ne permettent pas de prendre réellement en considération le déroulement du temps et ne font en général apparaître clairement que les classes de "chômage continuel" et d'"emploi immédiat". Or, l'effet des cellules de reclassement, s'il y en a un, devrait justement se manifester sur des trajectoires d'accès à l'emploi ou de passage par l'emploi à partir d'une situation de chômage. La typologie a été construite dans l'objectif de saisir plus particulièrement ces passages. Pour réduire la complexité des parcours, n'ont été considérées que deux catégories de situations : l'emploi (tous les types plus la direction d'entreprise) et le reste (chômage, situation non précisée, stage, inactivité), qui peut être en très grande partie assimilé à de la recherche d'emploi.

III-2. Effets de la cellule

L'aide que peut avoir apporté la cellule pour trouver des stages ou créer une entreprise apparaît limitée (Tableau 34).

Peu nombreux sont les bénéficiaires qui disent avoir occupé un emploi suite à une offre de la cellule (Tableau 35). Cependant, la cellule a malgré tout été à l'origine de près de 10 % des emplois occupés au moment de l'enquête (Tableau 36).

L'effet de la cellule n'est pas jugé nul pour autant puisque les attentes d'offres d'emploi se sont transformées en appréciation du soutien moral et des bilans et formations (Tableau 37). La cellule est citée par 22 % des bénéficiaires comme la mesure qui les a le plus aidés, après la convention de conversion mais bien avant l'ANPE (Tableau 39). Environ 20 % des bénéficiaires ont cependant une opinion négative de la cellule. En moyenne, les bénéficiaires bretons ont plutôt une meilleure opinion des cellules que leurs concitoyens (Tableau 38).

TABLEAU 34 : AIDES DE LA CELLULE

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q65 : la cellule vous a-t-elle aidé à postuler pour des stages ?		
Oui	29	-
Oui, ils nous poussaient même à le faire	16	-
Non	39	-
Non, ils nous ont plutôt découragé	3	-
La question ne s'est pas posée	7	-
Nsp	6	-
Total %	100	-
Q64 : la cellule vous a-t-elle encouragé à créer une entreprise ?		
Oui	14	-
Oui, ils nous poussaient même à le faire	6	-
Non	46	-
Non, ils nous ont plutôt découragé	2	-
La question ne s'est pas posée	26	-
Nsp	6	-
Total %	100	-

TABLEAU 35 : EFFETS DE LA CELLULE

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q21 : votre passage par la cellule a eu un effet sur votre situation actuelle ?		
Oui	22	14
Oui, un effet positif	4	non posée
Oui, un effet plutôt négatif	7	non posée
Non	64	82
Nsp	3	4
Total %	100	100
Q37 : la cellule a-t-elle eu un effet sur votre parcours professionnel ?		
Oui	7	28
Oui, un effet positif	24	non posée
Oui, un effet plutôt négatif	2	non posée
Non	61	68
Nsp	6	4
Total %	100	100
Q36 : avez-vous suivi un stage par la cellule ?		non posée
Pas suivi de stages	*69*	-
Oui bien	15	-
Oui pas satisfaisant	2	-
Non, j'ai trouvé mes stages par un autre moyen	14	-
Total %	100	-
Q33 : avez-vous eu un emploi suite à une offre de la cellule ?		
Pas occupé d'emploi	*29*	*35*
Oui, ça n'a pas duré	4	3
Oui, je l'occupe toujours	5	6
Non	62	56
Total %	100	100

TABLEAU 36 : SITUATION ACTUELLE

Bénéficiaires	**Bretagne**		**France**	
Représentés	1192		11123	
Echantillon	360		908	
Q16 : situation professionnelle à l'enquête				
Emploi salarié	56		53	
dont CDI		*31*		*35*
dont CDD		*18*		*12*
dont interim vacation		*7*		*6*
Stage de formation	3		3	
Propre compte	3		2	
Recherche d'emploi			40	
Maladie maternité	3		1	
Inactivité	3		1	
Total %	100		100	
Q18 : inscrits à l'ANPE à l'enquête				
En emploi	59		55	
Inscrits	36		41	
Non inscrits	5		4	
Total %	100		100	
Q20 : comment avez-vous trouvé cet emploi				
(% concernés)	*56*		*53*	
Par la cellule	9		-	
Par l'ANPE	6		-	
Par relations	25		-	
Tout seul	58		-	
Nsp	2		-	
Total %	100		-	
Situation à l'issue de la cellule (fiche)				
Embauche CDI	13		21	
Embauche CDD	25		10	
Embauche mission intérim	3		4	
Création d'entreprise	2		3	
Demandeur d'emploi inscrit	25		31	
En formation	9		8	
Autre situation connue	16		14	
Situation inconnue	7		9	
Total %	100		100	

TABLEAU 37 : ATTENTES ET APPORTS DE LA CELLULE

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q69 : qu'espériez vous en arrivant à la cellule ?		
Des offres d'emploi	43	49
Du matériel et des services	5	5
Des formations, un bilan...	13	15
Un soutien moral	15	14
Un reclassement interne	5	4
Nsp	19	13
Total %	100	100
Q70 : la cellule vous a finalement surtout apporté ...		
Des offres d'emploi	9	6
Du matériel et des services	13	12
Des formations, un bilan...	21	24
Un soutien moral	27	26
Un reclassement interne	0	1
Nsp	30	31
Total %	100	100

TABLEAU 38 : OPINION DE LA CELLULE

Bénéficiaires	**Bretagne**	**France**
Représentés	1192	11123
Echantillon	360	908
Q72 : la cellule a surtout servi à ...		
Eviter le conflit social	11	17
Donner une nouvelle chance aux licenciés	35	31
Effectuer les reclassements à moindre coût	6	6
Effectuer un maximum de reclassements	25	27
Nsp	23	19
Total %	100	100
Q73 : les cellules de reclassements sont ...		
Un bon dispositif	27	18
Une bonne idée mais qui devrait être améliorée	46	56
Un gaspillage d'argent	17	17
Nsp	10	9
Total %	100	100
Q74 : avez-vous le sentiment d'avoir eu de la chance de bénéficier de cette cellule ?		
Oui	64	58
Non	25	30
Nsp	11	12
Total %	100	100

TABLEAU 39 : AIDE DE LA CELLULE ET DES AUTRES MESURES DU PLAN SOCIAL

Bénéficiaires	**Bretagne**
Représentés	1192
Echantillon	360
Q56 : quelle est la mesure du plan social qui vous a le plus aidé ?	
Les primes ou mises à disposition pour les employeurs	2
La préretraite	1
L'ATD	3
L'aide à la mobilité	1
La convention ou le congé de conversion	26
Les emplois aidés	1
Les aides à la création d'entreprise	2
La cellule globalement	22
C'est l'ANPE qui m'a aidé	7
Aucune	35
Total %	100

CONCLUSION

L'effet du passage par une cellule de reclassement sur le devenir professionnel de ses bénéficiaires est aussi difficile à repérer en Bretagne que dans le reste de la France. Sans que celui soit négligeable (les bénéficiaires se souviennent de leur passage par la cellule et leur approche de la recherche d'emploi en a très souvent été modifiée), il est difficilement directement mesurable en nombre de reclassements. Cependant, l'étude nationale avait montré que le plus sûr effet des cellules était d'empêcher que certains de leurs bénéficiaires ne se retrouvent dans des trajectoires d'exclusion totale du marché du travail. La forte présence de Contrats à Durée Déterminés dans les parcours des bénéficiaires bretons leur permet de suivre des parcours qui ne sont pas en majorité dominés par le chômage. Cela peut être lié à des spécificités régionales d'usage de ce type de contrats ou sectorielles, l'agro-alimentaire en particulier étant un secteur où ils sont habituels. Les parcours d'emploi sur CDD de certains bénéficiaires peuvent cependant avoir été favorisés par leur passage par des cellules qui ont mis en oeuvre un nombre important d'actions.

CONCLUSION

L'étude réalisée en Bretagne sur les cellules de reclassement permet de valider mais aussi de remettre en cause certains des résultats obtenus à l'échelle nationale. Ainsi, si les bénéficiaires bretons ont globalement eu des attitudes vis à vis des cellules aussi variées que celles de leurs concitoyens, les cellules, mises en place avec de plus petits moyens, ont fait la preuve qu'elles pouvaient être aussi actives. S'appuyant au départ sur une forte mobilisation des conventions de conversion, elles obtiennent, avec des publics relativement difficiles, des résultats semblables à ceux des cellules les plus actives de l'enquête nationale. Leurs bénéficiaires ont en effet connu depuis leur licenciement des trajectoires professionnelles où les emplois à durée déterminée sont fréquents. Ils n'obtiennent que rarement un emploi à durée indéterminée juste après leur licenciement, mais le nombre de ceux qui ont été continuellement au chômage est plutôt moindre que la moyenne nationale : il peut avoir été limité par l'activité des cellules de reclassement.

ANNEXES

ANNEXE 1

SYNTHESE DE L'ETUDE NATIONALE

Portraits en relief des cellules de reclassement

Septembre 1995

Principes des cellules de reclassement

Quand elle procède à des licenciements collectifs pour motif économique, une entreprise peut prendre l'initiative d'aider les salariés licenciés ou menacés à préparer et à effectuer leur reclassement professionnel et de les accompagner dans ce processus. De telles initiatives peuvent rendre moins brutale la rupture autant pour les salariés licenciés que pour ceux qui restent dans l'entreprise et permettre à l'entreprise de valoriser la culture, les connaissances et les réseaux qu'elle a accumulés sur ses propres salariés, sa région, son secteur d'activité. Lorsqu'une entreprise adopte une telle démarche, elle peut éviter aux licenciés de se retrouver au chômage, seuls, coupés de tout ce qui faisait leur qualification, de toutes les références qui leur permettaient de l'évaluer et de la valoriser. Elle peut ainsi favoriser des reclassements professionnels plus rapides mais aussi dans de meilleures conditions. Elle évite aussi, par cette action, un afflux brutal de chômeurs qui risque de remettre en cause les équilibres de son marché du travail local et de compromettre, à long terme, son propre positionnement sur ce marché.

Dans le cadre de l'accompagnement des restructurations, la considération de ces arguments théoriques a conduit l'État à instaurer en 1989[17] un dispositif visant à inciter et à aider les entreprises à entrer dans une telle démarche par la création de "cellules de reclassement". Ce dispositif est fortement articulé avec les autres mesures d'accompagnement des restructurations sollicitées lors des plans sociaux, et en particulier les conventions de conversion. L'obligation, instituée en 1993[18], d'inclure dans les plans sociaux des mesures d'aide au reclassement des salariés a fortement contribué à la promotion du dispositif. Ainsi, de 1990 à 1994, un peu plus de 50 000 personnes en ont bénéficié.

En 1994, un programme d'études a été engagé par la DARES afin de mieux connaître les modalités de fonctionnement des cellules de reclassement et les parcours professionnels ultérieurs de leurs bénéficiaires. Une étude monographique réalisée au premier trimestre 1994 décrit la diversité des modes de fonctionnement et les critères d'évaluation possibles des cellules

---

[17] Décret n°89-653 du 11 septembre 1989.
[18] Loi DMOS n°93-121 du 27 janvier 1993, article 60.

de reclassement. Cette étude a servi de guide à la mise en oeuvre d'enquêtes ayant pour double objectif de quantifier les informations sur le fonctionnement des cellules et d'évaluer les effets du dispositif sur le reclassement des personnes (voir encadré). Ce sont les résultats de ces deux approches qui sont ici présentés.

Des petites structures mises en place pour des ouvriers licenciés d'entreprises en restructuration, avec des moyens très variables

Les 91 cellules de reclassement étudiées ont été mises en place à l'occasion de plans sociaux d'ampleur limitée dans des entreprises de taille moyenne : la moitié des plans concernaient moins de 50 personnes et la moitié des établissements emploient moins de 150 personnes. Ces plans sociaux accompagnaient des restructurations liées le plus souvent à une diminution d'activité (c'est le cas pour 54 cellules), et parfois à une fermeture d'établissement ou d'entreprise. Les salariés concernés étaient en majorité des ouvriers de l'industrie, à l'ancienneté parfois importante -40 % avaient plus de 15 ans d'ancienneté au moment de leur licenciement- et à la carrière assez stable. Dans ce contexte, les licenciements sont en général mal vécus par les salariés licenciés bénéficiaires de cellules : près de la moitié d'entre eux les ont jugés injustifiés. Il est vrai que 54 % ont été informés de leur licenciement un mois ou moins avant leur départ de l'entreprise.

La cellule naît en général au début de la mise en oeuvre du plan social. Seules 7 cellules sur les 91 analysées ont été créées avant et ont ainsi pu participer à sa préparation. L'animation est en général confiée à un cabinet de consultants extérieur à l'entreprise, souvent un professionnel de la cellule de reclassement choisi pour sa réputation ou sa proximité de l'entreprise. 13 cellules ont été gérées entièrement "en interne" par l'entreprise. Leurs locaux sont situés dans l'entreprise ou dans un lieu proche : 43 cellules étaient situées dans l'entreprise ; seule une dizaine se trouvait à plus de 10 kilomètres.

La plupart des cellules sont mises en place pour six mois et moins de 50 bénéficiaires. Seules une vingtaine de cellules ont été créées pour plus de six mois et une trentaine ont eu plus de 50 utilisateurs. Elles emploient en général moins de cinq personnes, la configuration la plus courante étant une organisation à deux ou trois personnes : un directeur et/ou une secrétaire et un animateur-conseiller-prospecteur. Elles disposent en général d'un téléphone, d'une photocopieuse, d'un Minitel en libre service pour les bénéficiaires. 35 ont en outre mis un ordinateur à disposition des utilisateurs.

En dehors de ces points communs à la plupart des cellules, les conditions de mises en place et de fonctionnement peuvent prendre des formes très différentes. Ainsi, la part des effectifs de l'établissement concernés par la cellule peut varier de 1 % à 100 %. Le budget de la cellule est aussi un paramètre susceptible de grandes variations : le coût total par bénéficiaire pour l'entreprise (avant remboursement par l'État) peut aller de 1.000 à 37.000 Francs. Il est en moyenne de 11.000 à 12.000 Francs par bénéficiaire. Il est plus faible lorsque l'animation de la cellule a été prise en charge en interne.

Certaines cellules sont très peu fréquentées par leurs bénéficiaires

Les modes de fonctionnement, les actions qu'elles ont entreprises et proposées à leurs bénéficiaires, leurs relations avec eux sont les facteurs qui différencient le plus les cellules entre elles : ces éléments se traduisent dans l'utilisation qu'en font les bénéficiaires.

Environ un quart des bénéficiaires interrogés ont en fait très peu fréquenté la cellule. Cela peut s'expliquer par un éloignement géographique parfois important de la cellule, lorsqu'elle est située dans les locaux du cabinet de consultants, mais surtout par le fait que certaines cellules sont moins faciles d'accès que d'autres : horaires d'ouverture, possibilité de s'y rendre sans convocation ni rendez-vous, présence d'équipements ou de documents en libre accès sont des éléments qui déterminent fortement la fréquentation d'une cellule par ses bénéficiaires. Ainsi, 10% des bénéficiaires ne savent quasiment rien de la cellule qui devait les aider, même s'ils connaissaient son existence; 15% n'y sont allés qu'une ou deux fois, et n'y ont pas trouvé grand chose. Près de la moitié des bénéficiaires ont cependant fréquenté très régulièrement leur cellule et ont utilisé tous ses équipements et services.

Les missions des cellules : de l'information à l'offre d'emploi

La réalisation des missions assignées à la cellule passe par la mise en oeuvre d'un certain nombre d'actions qui peuvent être décomposées selon un déroulement-type.

La première intervention de la cellule consiste à informer les bénéficiaires sur les mesures du plan social, et en particulier sur les conventions de conversion. Cette mission d'information est ainsi relativement ponctuelle et souvent limitée à la promotion des mesures du plan social, sur lesquelles la cellule n'a en général pas d'influence en amont. Ainsi, environ 80 des 91 cellules interrogées ont informé leurs utilisateurs sur l'aide à la mobilité, l'allocation temporaire dégressive qui permet de compenser une éventuelle diminution de salaire, les primes ou mises à disposition possibles pour les éventuels employeurs, les aides à la création

d'entreprise. L'information peut se poursuivre de manière plus diffuse tout au long de l'existence de la cellule par la préparation des projets de formation des bénéficiaires ainsi que par la promotion, auprès des entreprises susceptibles d'être intéressées, des mesures d'aide à l'embauche des bénéficiaires (mises à disposition, primes à l'embauche...). Ces dernières formes d'intervention n'ont cependant été entreprises que par une minorité de cellules.

Bilan de compétences et Formation aux Techniques de Recherche d'Emploi sont systématiquement proposés

La mission d'évaluation des situations professionnelles des bénéficiaires passe dans presque toutes les cellules par la réalisation de bilans "de compétences" ou "professionnels". Ils sont en général encadrés par le personnel de la cellule mais peuvent éventuellement être sous-traités, en particulier pour les cellules internes. De même, une Formation aux Techniques de Recherche d'Emploi (FTRE) est dispensée dans la totalité des cellules étudiées pour répondre à l'objectif d'aide aux démarches de reclassement. Ces deux actions font partie du fonctionnement minimal d'une cellule, tel qu'il est décrit par les responsables de cellules. Les salariés licenciés utilisateurs de cellules n'ont cependant pas eux-mêmes toujours le sentiment d'avoir bénéficié de ces services. Cela peut s'expliquer par le fait que les termes "bilan de compétences" et "formation aux techniques de recherche d'emploi" renvoient, pour les responsables des cellules, qui sont des professionnels du reclassement, à des actions précises tandis que les bénéficiaires peuvent ne pas avoir identifié clairement ces actions dans les contacts qu'ils ont eus avec la cellule. Par ailleurs, les bénéficiaires ayant très peu fréquenté la cellule n'ont pas toujours été considérés comme utilisateurs par les responsables, ce qui met en lumière la possibilité d'une absence de relations entre certaines cellules et une partie de leurs bénéficiaires.

L'investissement dans la collecte d'offres d'emploi

La collecte et la transmission d'offres d'emploi sont des missions toujours assurées par les cellules mais à des degrés divers. Cette collecte peut se limiter à un recensement ponctuel des petites annonces mais passe fréquemment par le développement de relations avec l'ANPE, avec un réseau d'entreprises susceptibles d'embaucher, avec d'autres cellules... Dans 72 des 91 cellules analysées, au moins une personne est affectée à mi-temps à cette mission. Selon les cellules, les responsables disent avoir collecté entre une et plus d'une vingtaine d'offres d'emploi par bénéficiaire de la cellule. Le cas le plus courant est la transmission d'une à trois offres à chaque bénéficiaire. Là encore, des contradictions peuvent apparaître entre les discours des responsables et des bénéficiaires de cellules, qui ne sont que 52 % à considérer que la cellule leur a réellement transmis des offres d'emploi. La responsabilité de la découverte d'une

offre est en effet difficile à établir, dans un contexte où l'objectif est une aide globale aux démarches de reclassement. Un petit nombre de cellules a, par ailleurs, effectivement eu une activité de collecte d'offres très limitée. Dans les cellules où des offres d'emploi ont été proposées aux bénéficiaires, la définition d'une offre "acceptable" a pu donner lieu à désaccords : distance et qualification de l'emploi proposé sont des sujets qui ont donné lieu à de fréquents accrochages, ainsi que le type de contrat, les sérieux de l'offre et la rémunération.

En général, chaque bénéficiaire a fait l'objet d'un suivi individuel par un conseiller qui l'a vu, plus ou moins régulièrement. Pour cela, 40% des bénéficiaires pouvaient simplement passer à la cellule, tandis que 50% ne rencontraient leur conseiller que sur rendez-vous ou sur convocation. Ce suivi dure tant que la cellule fonctionne et que le bénéficiaire n'est pas considéré comme reclassé. Moins de la moitié des cellules pratiquaient un suivi plus ou moins systématique des bénéficiaires reclassés. Une minorité ont continué de les suivre, en les conservant dans le fichier de leur cabinet, après la fermeture de la cellule.

La considération de ces missions est partagée par la quasi-totalité des cellules. Elle les entreprennent cependant avec une intensité, des objectifs et sous des formes qui peuvent être assez différentes. Le nombre d'actions proposées aux bénéficiaires peut ainsi être très variable, d'une activité minimale à la réalisation de toutes les interventions présentées. Les objectifs de la cellule traduisent une "philosophie" qui peut être plutôt orientée vers la collecte d'offres et l'accès à l'emploi ou privilégier la dimension de formation et de définition du projet professionnel dans l'aide au reclassement. De plus, ces actions peuvent être *proposées* à l'ensemble des bénéficiaires ou être entreprises systématiquement.

Plusieurs types d'intervention

Parmi les 91 cellules interrogées, cinq groupes de cellules ont pu être distingués en fonction des actions qu'elles ont ou non engagées. Chaque catégorie a en outre été étudiée du point de vue des caractéristiques (sexe, âge et qualification) de leurs bénéficiaires et de leur fréquentation de la cellule.

Un premier type regroupe 21 cellules qu'on peut qualifier de "minimales obligatoires". Leur mise en place répond en effet plus à une obligation qu'à une démarche volontariste de la part de l'entreprise. Leur "philosophie" de fonctionnement est en outre peu affirmée. Elles se distinguent par une animation prise en charge en interne, ce qui correspond à un faible coût pour un maximum de bénéficiaires. Dans ce cadre, elles ont offert peu de services à leurs bénéficiaires et confié à un sous-traitant la réalisation de bilans de compétences et d'une

formation aux techniques de recherche d'emploi. Elles se distinguent surtout par les relations qu'elles entretiennent avec la DDTEFP, l'ANPE et les autres organismes. Leurs bénéficiaires étaient plutôt des hommes, ouvriers non qualifiés ou employés, d'un niveau d'études assez faible. Beaucoup n'y sont allés qu'une ou deux fois et ont très peu utilisé -ni même eu connaissance- des possibles services et équipements de la cellule.

Le deuxième type regroupe 21 autres cellules qui peuvent être appelées "actives éclectiques". Ces cellules de grande dimension répondent, à l'opposé des précédentes, à une démarche très volontariste de la part de l'entreprise, parfois mal acceptée par les salariés menacés de licenciement ou leurs représentants. Elles ont mené des actions sur tous les fronts : bilans, formations aux techniques de recherche d'emploi, collecte d'offres d'emploi, suivi individuel, promotion des mesures d'aide au reclassement et de la convention de conversion en particulier... Leurs responsables mettent en avant l'importance de la définition du projet professionnel, du soutien moral et de la motivation plus que de l'accès direct à l'emploi. De coût relativement élevé, elles ont fonctionné pour un petit nombre d'"adhérents"[19], ouvriers qualifiés, assez jeunes et possédant souvent un diplôme. En accord avec la "philosophie" du responsable, ces bénéficiaires attendaient de la cellule autant un soutien moral et des formations que des offres d'emploi. Ils y sont donc allés plusieurs fois, surtout pour se faire aider dans leur recherche d'emploi et rencontrer un conseiller.

Le troisième type est constitué de 24 cellules "actives avec priorité à l'emploi". Elles ont été mises en place dans un contexte particulièrement difficile de liquidation judiciaire ou de fermeture d'établissement mais sans rencontrer d'oppositions. Outre les bilans et formations aux techniques de recherche d'emploi, réalisés comme dans la plupart des cellules, elles ont surtout insisté sur la collecte d'offres d'emploi et l'utilisation des mesures d'aide à l'embauche destinées aux entreprises. Cette insistance sur l'emploi se traduit aussi par un équipement important, mais pas toujours disponible en libre service. Leurs relations à leurs bénéficiaires prennent rarement la forme de propositions : elles mènent leurs actions de façon très systématique. Mises en place dans de petites entreprises, leur coût est élevé. Les "candidats", ouvriers qualifiés formés sur le tas, ont jugé ce luxe plutôt inutile. Le volontarisme et la systématisation des actions s'est traduit pour eux par des convocations régulières à la cellule et un certain mécontentement vis à vis de ce "gaspillage d'argent".

Se différencie encore un petit groupe de 8 cellules de grande taille qui peuvent être comparées à des "libres-services". Elles laissent en effet le soin à leurs bénéficiaires de chercher

---

[19] Ainsi dénommés par les responsables de ces cellules qui comptent beaucoup de bénéficiaires adhérents à des conventions de conversion.

offres d'emploi et formations en mettant à leur disposition équipements et informations. De coût élevé, cette configuration est typique de très grandes entreprises mais ne concerne qu'un nombre limité de salariés menacés de licenciement, cadres ou techniciens en général. Ces hommes diplômés en ont bien utilisé tous les équipements et ont pu choisir, parmi les offres d'emploi proposées, celles qui leur convenaient.

Le dernier type regroupe 13 cellules qui sont plutôt comparables à un simple "bureau". Au contraire des précédentes, ce sont en effet de toutes petites cellules, peu équipées, aux horaires d'ouverture limités et ... très peu coûteuses. Très peu d'actions y ont été entreprises et seuls les utilisateurs qui se sont manifesté en ont bénéficié. Ces bénéficiaires ont toutes les caractéristiques des publics les plus difficiles à reclasser : ces sont des femmes, ouvrières non qualifiées, sans diplôme. Leur relation à la cellule s'est très souvent limitée à la séance d'information initiale.

Les parcours professionnels des bénéficiaires depuis leur licenciement

Le classement des actions entreprises par les cellules fait donc apparaître des types marqués de fonctionnement qui correspondent à des situations initiales et à des publics différents. Ces liens différenciés entre les cellules et leurs bénéficiaires peuvent se traduire dans les reclassements réalisés après le passage par une cellule. L'objectif général de la mise en place de cellules est en effet d'aider au reclassement et donc d'améliorer les parcours professionnels des salariés après leur licenciement économique. L'observation de ces parcours fait apparaître des trajectoires professionnelles extrêmement variées : de l'emploi immédiatement retrouvé à l'entrée au chômage pour une longue durée, toutes les successions de périodes d'emploi plus ou moins stables et satisfaisants et de périodes de chômage sont représentées.

SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES DE RECLASSEMENT

en %

Situation professionnelle	Nombre de mois après le licenciement					
	1 mois	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois	18 mois
EMPLOI	**17**	**22**	**31**	**39**	**44**	**52**
dont						
Contrat à Durée Indéterminée	12	15,5	21,5	26	29	34
Contrat à Durée Déterminée	1,5	2	4,5	6	9	9,5
Intérim, vacations	1,5	2,5	3	5	4	6
Création d'entreprise	2	2	2	2	2	2,5
RECHERCHE D'EMPLOI	**71**	**64**	**59**	**54**	**50**	**41**
STAGE	**9**	**11**	**8**	**5**	**4**	**4**
INACTIVITE	**3**	**3**	**2**	**2**	**2**	**3**
Total %	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Crédoc-enquête cellules de reclassement-1995

Guide de lecture : Un mois après leur licenciement, 17 % des bénéficiaires de cellules de reclasssement sont en emploi.

Globalement, la proportion de bénéficiaires de cellules ayant un emploi quel qu'il soit passe de 17 % un mois après le licenciement à 52 % dix-huit mois plus tard (voir tableau). Corrélativement à l'augmentation de l'emploi, la part des chômeurs parmi les bénéficiaires de cellules diminue régulièrement. Cependant, la moitié des bénéficiaires recherchent encore un emploi un an après leur licenciement. La proportion de personnes en stages est maximale entre 1 et 6 mois après le licenciement. Elle diminue ensuite nettement. Restent les "inactifs" : la proportion de ceux qui déclarent ne pas rechercher d'emploi ou être en congé de maladie est faible.

Parmi les personnes qui ne sont pas en emploi, la proportion de ceux qui sont inscrits à l'ANPE augmente régulièrement pendant l'année et demie qui suit leur licenciement : sept sur dix de ceux qui ne sont pas en emploi sont inscrits à l'ANPE un mois après leur licenciement ; un an après, neuf personnes concernées sur dix sont inscrites, ce qui représente encore presque

la moitié de la population totale. La proportion de bénéficiaires en conventions de conversion est importante juste après les licenciements (35 % des bénéficiaires sont en convention de conversion un mois après leur licenciement). Les trois quarts des adhérents à une convention de conversion sont alors à la recherche d'un emploi tandis que les autres sont en stage. Le nombre d'adhérents décroît ensuite rapidement -suivant la diminution du nombre de bénéficiaires à la recherche d'un emploi- avec la fin des contacts avec les cellules.

De leur côté, les emplois obtenus juste après le licenciement sont en très grande partie des contrats à durée indéterminée, à temps plein et non aidés. Un sur six peut être considéré comme un reclassement interne puisque cet emploi se situe dans la même entreprise que celle qui licenciait. C'est cependant l'augmentation du nombre de personnes en contrat à durée déterminé qui participe le plus fortement à l'évolution de l'emploi au cours des mois suivants. Un an et demi après les licenciements, un emploi sur cinq est à durée déterminée. Les contrats de type intérim, vacation... représentent une part stable des emplois obtenus (environ un sur dix). La proportion d'emplois à temps partiel est relativement faible : un bénéficiaire sur dix en emploi dix-huit mois après leur licenciement est à temps partiel. Les emplois aidés sont plus rares encore et interviennent surtout tardivement après le licenciement, comme un dernier recours.

Quel que soit leur statut d'embauche, près du quart des bénéficiaires en emploi n'en sont pas satisfaits et déclarent être à la recherche d'un autre emploi, souvent parce qu'ils ne se satisfont pas du temps partiel, de la rémunération, de l'intérêt ou de la qualification de celui qu'ils occupent.

Du retour immédiat à l'emploi à l'entrée au chômage pour une longue durée

Les parcours professionnels des bénéficiaires de cellules depuis leur licenciement peuvent être résumés dans une typologie qui les classe selon qu'ils sont plus proches de l'emploi immédiat, de l'accès à l'emploi, de l'alternance de périodes d'emploi et de chômage avec plus d'emploi ou plus de chômage ou du chômage continu (voir graphique).

Le parcours le plus massivement emprunté par les bénéficiaires de cellules est une trajectoire de "non emploi continu" : 38 % des utilisateurs ne sont en emploi à aucune des dates considérées depuis leur licenciement. A l'opposé, 16 % des bénéficiaires sont en emploi moins de trois mois après leur licenciement et conservent un emploi toute la période considérée. Les bénéficiaires qui ont suivi ces trajectoires d'"emploi immédiat" sont, en outre, dès le départ, et tout au long de la période, très massivement en contrat à durée indéterminée à temps plein et ce

sont, un peu plus souvent, des reclassements internes. 13 % des bénéficiaires trouvent un emploi entre 4 et 9 mois après leur licenciement et le conservent jusqu'à la fin de la période. Ils suivent ainsi ce qu'on peut appeler des trajectoires d'"accès à l'emploi". Les emplois finalement occupés prennent le plus souvent la forme de contrats à durée indéterminée. 12 % des bénéficiaires ont connu depuis leur licenciement une alternance de périodes d'emploi et de chômage où l'emploi a été dominant. Certains de ces parcours peuvent être considérés comme un "accès à l'emploi" plus tardif. Par exemple, on y trouve des reclassements internes tardifs. Les emplois sur contrat à durée déterminée et par intérim y sont cependant très fréquents. Enfin, 21 % des bénéficiaires ne sont dans aucun des cas précédents : leur point commun est d'avoir suivi des trajectoires d'alternance où le chômage est plus fréquent que l'emploi. Les emplois occupés sont en majorité des emplois sur contrat à durée déterminée ou par intérim. Les emplois à temps partiel sont nombreux et la part de ceux qui sont jugés insatisfaisants est importante.

Ces informations éclairent cependant peu sur le rôle qu'a pu jouer la cellule dans les reclassements. Selon les bénéficiaires, un emploi obtenu sur sept faisait suite à une offre de la cellule. C'est six mois après les licenciements que la proportion des emplois obtenus suite à une offre de la cellule est la plus importante (environ un sur cinq). Cet impact déclaré par les bénéficiaires, comme leur parcours professionnel, est lié au type de cellule fréquenté.

Les cellules "minimales obligatoires" semblent avoir peu d'effet sur l'évolution de la situation professionnelle de leurs bénéficiaires. Leurs parcours ressemblent au parcours moyen des bénéficiaires de cellules (voir graphique), l'accès à l'emploi se faisant avec le temps. La proportion de personnes ayant un emploi passe cependant de 17 % un mois après les licenciements à 51 % un an plus tard.

Les bénéficiaires de cellules "actives éclectiques" jugent assez positivement leur impact. Ces cellules leur ont en particulier permis d'accéder d'abord à des stages par le biais des conventions de conversion puis assez massivement à des contrats à durée déterminée. Un mois après les licenciements, 13% de ces bénéficiaires ont un emploi, un an plus tard, ils sont 45 %. Leurs trajectoires professionnelles depuis les licenciements sont constituées d'alternance de périodes de chômage et d'emploi sur contrat à durée déterminée.

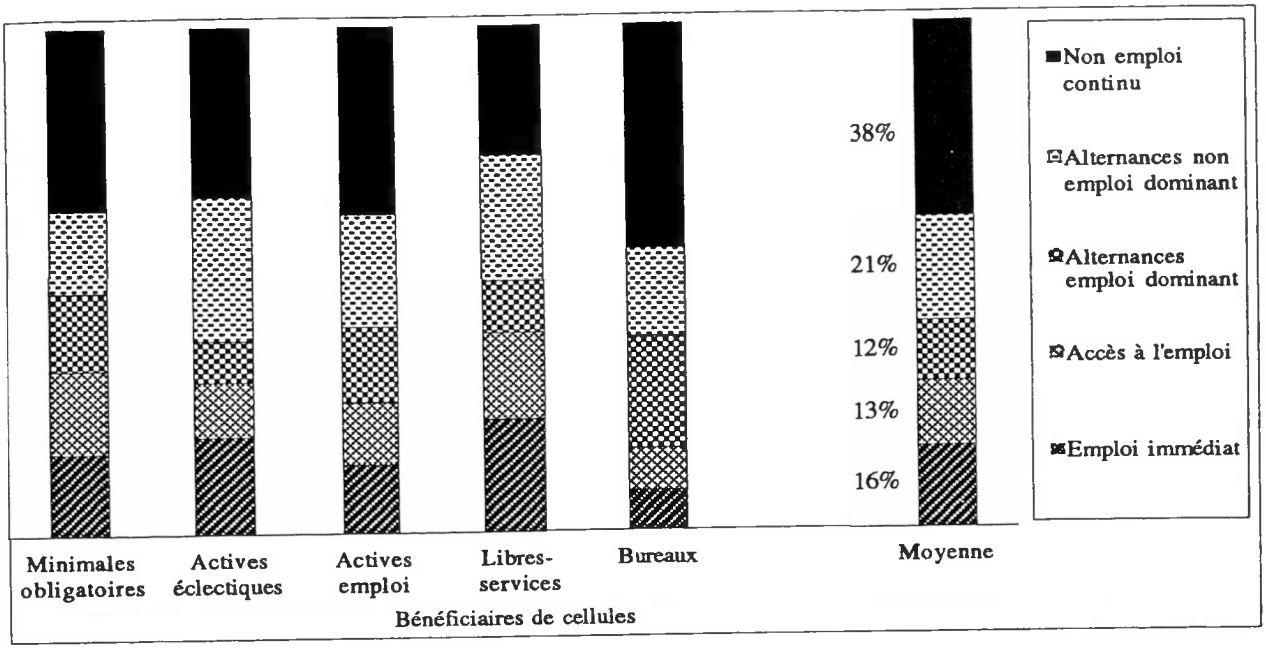
Les emplois obtenus suite à des offres de cellules "actives avec priorité à l'emploi" sont nombreux mais leurs bénéficiaires jugent plutôt négativement l'effet de ces cellules sur leur reclassement. Le niveau d'emploi croît relativement peu, passant de 18 à 46 % en un an et l'intérim est fortement présent, ainsi que les mesures d'aide à l'embauche, qui constituent le vecteur d'action essentiel de ces cellules.

Bien qu'ils aient plus souvent que les autres refusé des offres proposées par la cellule, les bénéficiaires de cellules "libres-services" leur attribuent un fort impact sur leur situation. Cette situation est en général positive puisqu'après un fréquent passage en stage, ce sont les bénéficiaires qui obtiennent le plus d'emploi, et surtout de contrats à durée indéterminée : un an après les licenciements, 55 % de ces bénéficiaires ont un emploi. Une partie de ces emplois a cependant été obtenue rapidement puisqu'un mois après les licenciements, 21 % des bénéficiaires occupaient déjà un emploi en contrat à durée indéterminée.

Les bénéficiaires de cellules "bureaux" étaient aussi nombreux en emploi un mois après leur licenciement mais il s'agissait beaucoup de contrats à durée limitée. Un an plus tard, ils ne sont que 41 % en emploi et ce sont encore une fois sur deux des contrats à durée déterminée ou des emplois par intérim. En outre, près d'un bénéficiaire sur deux n'a pas quitté le chômage depuis son licenciement (voir graphique).

Bien que les niveaux d'emploi atteints douze ou dix-huit mois après les licenciements par les bénéficiaires de cellules "libres-services" et "bureaux" soient significativement différents, les parcours des bénéficiaires des différentes cellules se distinguent plus par des déroulements et des types d'emploi différents que par les évolutions globales de l'emploi. Stages et forte croissance de l'emploi stable sont alloués aux bénéficiaires de cellules "libres-services" qui en utilisent stratégiquement les moyens. Les cellules les moins standardisées, les plus chères, sont ainsi utilisées par les bénéficiaires les plus qualifiés qui sont en général satisfaits du résultat. Chômage de longue durée ou contrats à durée déterminée sont eux le lot des bénéficiaires de cellules "bureaux", a priori déjà les moins "employables". Les plus petites cellules, les moins chères, les moins actives accueillent ainsi les bénéficiaires les plus difficiles à reclasser. Entre ces deux extrêmes apparaissent des configurations plus complexes. L'éclectisme est bien utilisé dans toutes ses dimensions par les jeunes mais la diversité des moyens des cellules "actives éclectiques" se retrouve finalement dans une certaine instabilité de trajectoires (voir graphique). Les cellules "actives avec priorité à l'emploi" conduisent à des statuts précaires et insatisfaisants et à une faible augmentation de l'emploi. La priorité donnée à l'accès à l'emploi sans autres considérations conduit ainsi à une forte incompréhension. Les cellules "minimales obligatoires" -dont les bénéficiaires se désintéressent rapidement- débouchent finalement sur des parcours moyens normaux avec accès à l'emploi. Ces cellules qui axent leur action sur les relations avec les organismes extérieurs suscitent ainsi l'indifférence.

TYPES DE TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES BENEFICIAIRES DE CELLULES DE RECLASSEMENT



Source : Crédoc-enquête cellules de reclassement-1995

Guide de lecture : 38 % des bénéficiaires de cellules de reclassement ont suivi depuis leur licenciement un parcours professionnel de chômage ininterrompu. Les bénéficiaires de cellules "bureaux" sont plus nombreux dans ce cas et ceux de cellules "libres-services" moins nombreux.

"Toutes choses égales par ailleurs", le type de cellule peut influer, à la marge, sur les parcours professionnels

Au total, les forts niveaux d'emploi atteints par les bénéficiaires de cellules "libres-services" peuvent autant être le résultat de leur niveau initial élevé de qualification que de l'action de ces cellules. L'étude, "toutes choses égales par ailleurs", de l'effet de chacune des caractéristiques (individuelles, d'entreprise, de type de cellule) d'un bénéficiaire sur le type de trajectoire suivie éclaire la question de l'impact propre du type de cellule fréquenté sur le reclassement.

Globalement, l'analyse des effets différenciés des variables individuelles, de carrière, d'entreprises et de cellules fait apparaître une influence remarquable du fait d'avoir ou non traversé précédemment une période sans travail : ces interruptions de carrière diminuent fortement les chances de retrouver immédiatement un emploi et augmentent, toutes choses égales par ailleurs celles de se retrouver en chômage de longue durée (voir tableau des impacts).

Il est intéressant de remarquer qu'une certaine "instabilité" de carrière, (un grand nombre d'emplois différents, ne pas être monté en grade), conduit plus facilement à des trajectoires d'"alternance". Le rôle de l'âge paraît, par rapport à ce qu'il est habituellement dans ce type d'analyse, relativement limité. En effet, seul un âge supérieur à 50 ans a un effet important : les bénéficiaires de cet âge, rares dans les cellules de reclassement, n'auraient pas moins de chances de se reclasser normalement mais éviteront les trajectoires d'alternances pour se retrouver plutôt en chômage continu.

Globalement, l'effet du type de cellule fréquentée sur le type d'évolution professionnelle n'est pas nul. Le passage par certains types de cellules plutôt que d'autres peut permettre de compenser l'effet négatif d'une caractéristique individuelle ou d'entreprise. Leur influence est en effet du même ordre que celle de variables comme le secteur ou l'ancienneté dans l'entreprise.

L'analyse fait apparaître des types de cellules relativement plus défavorables que d'autres : les cellules "bureaux" sont celles qui se distinguent le plus des cellules "actives éclectiques" en dirigeant plutôt vers des trajectoires de chômage ou vers des parcours "instables". Elles apparaissent comme un facteur négatif pour l'accès aux trajectoires d'emploi. Les cellules "minimales obligatoires" permettent de suivre plutôt une trajectoire d'alternance où l'emploi est dominant que de chômage dominant, parcours que permettent aussi d'éviter, dans une moindre mesure, les cellules "actives avec priorité à l'emploi" et leur recherche d'emplois tous azimuts. Les cellules "libres-services" font diminuer la probabilité de se retrouver en chômage continu, et se distinguent, pour le reste, peu des résultats obtenus par les cellules "actives éclectiques".

Au total, on peut penser que si un salarié menacé de licenciement avait, dans le même contexte, bénéficié d'une cellule différente, son parcours professionnel n'en aurait pas été bouleversé. Certains types de cellules, lorsqu'elles ne se limitent pas à l'ouverture d'un simple "bureau", peuvent cependant être bien utilisés et favoriser alors la présence de périodes d'emploi dans les parcours instables ou éviter à certains de leurs bénéficiaires d'entamer dès leur licenciement une période de chômage de longue durée. De ce point de vue, les cellules les plus actives, qu'elles aient choisi de proposer toutes sortes d'actions, de se centrer sur l'emploi ou de mettre à disposition de leurs bénéficiaires du matériel et des services en libre-service, qui sont aussi les plus coûteuses, semblent avoir un effet plus positif que les cellules inactives. Cette efficacité est cependant indissociable de la nécessaire rencontre des différents types d'intervention avec un public adéquat.

Si l'effet sur l'emploi de l'existence d'une cellule de reclassement ne peut ici être démontré, il faut malgré tout remarquer que leur action peut modifier la relation de leurs bénéficiaires à la recherche d'emploi. Ainsi, tandis que ceux-ci attendaient essentiellement de la cellule des offres d'emploi, ils ont finalement surtout apprécié, lorsque la relation a pu s'établir, le soutien moral, les bilans de compétences et les formations. Si seuls 18 % d'entre eux considèrent les cellules comme un bon dispositif, 56 % jugent cependant que c'est une bonne idée à améliorer.

IMPACTS DES CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES SUR LES PROBABILITES DE SUIVRE LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES POUR LES BENEFICIAIRES DE CELLULES DE RECLASSEMENT

Avertissement-guide de lecture :
Ce tableau présente les résultats de cinq régressions logistiques effectuées sur les probabilités d'appartenance à chacune des classes de trajectoires professionnelles (encadré 3). Il permet de mesurer l'effet (ou l'impact) du *changement d'une caractéristique* sur la probabilité de suivre un type de trajectoire, les effets des autres variables étant neutralisés. Ainsi, un bénéficiaire ouvrier non qualifié (ONQ) a-t-il, *toutes choses égales par ailleurs*, moins de chances de suivre une trajectoire de type "emploi immédiat" qu'un ouvrier qualifié (OQ) ; ceci n'est pas lié au fait que les ONQ seraient moins diplômés que les OQ puisque l'effet de cette variable a été neutralisé. L'impact de chaque modalité est un effet *en comparaison de la modalité de référence*, indiquée en gras-italiques (OQ dans notre exemple). Leur impact est nul par définition. Les impacts relatifs significativement positifs sont indiqués d'un ou plusieurs "+" selon la force de l'effet. Les impacts relatifs significativement négatifs sont indiqués d'un ou plusieurs "—" selon la force de l'effet. Les modalités qui ne produisent pas d'effet significativement différent de la modalité de référence sont indiquées d'un "#"

Caractéristiques	Trajectoires	Emploi immédiat	Accès emploi	Emploi dominant	Non emploi dominant	Non emploi continu
Sexe	***Homme***	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Femme	#	—	—	#	+
Age	Moins de 30 ans	#	#	#	#	#
	30 à 39 ans	+	#	+	—	#
	40 à 49 ans	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	50 ans et plus	#	#	—	— — — —	+ + +
Qualification	ONQ	— — —	#	#	#	+
	OQ	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Employé	— —	#	#	—	+ +
	Technicien Agent maîtrise	#	#	#	#	+
	Cadre	#	#	#	+	#
Formation	Niveau III	— — —	#	+	#	#
	Niveau IV	— — —	#	+	#	+ +
	Niveau V	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Niveau VI	—	—	+	#	+
Age début carrière	12 à 16 ans	+	+	#	#	—
	17 ou 18 ans	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	19 à 21 ans	#	+ +	—	#	#
	Après 21 ans	+	#	#	#	—
Passé professionnel	***Aucune période inactivité***	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Période inactivité	— — — —	— — —	#	#	+ + + +
Emplois précédents	Moins de 3	+	#	#	#	—
	3 à 5 emplois	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Plus de 5	#	—	+	+ +	#
Evolution métier	Toujours même métier	#	#	— —	#	+
	Monté en grade	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Changé métier	#	+	— —	#	+
Ancienneté dans l'entreprise	Moins de 5 ans	+ + +	—	#	#	—
	5 à 15 ans	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Plus de 15 ans	#	#	—	#	+
Poste	***Correspond au diplôme***	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Formation sur le tas	#	+	#	—	#
Secteur d'activité de l'entreprise	Agro-alimentaire	#	— —	— —	+ +	#
	Biens intermédiaires	— — —	#	#	#	#
	Biens consommation	#	— —	+	#	+
	Biens équipement	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	BGCA	#	#	#	#	#
	Services marchands	#	+ +	#	— —	#
Effectifs de l'établissement	Moins de 100 salariés	#	#	+ +	—	#
	100 à 199 salariés	#	#	#	#	—
	200 à 500 salariés	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Plus de 500 salariés	#	#	#	#	#
Cause des licenciements	***Autre***	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Liquidation judiciaire	—	+ +	#	#	—
Type de cellule fréquentée	"Minimale obligatoire"	#	#	+ +	— —	#
	"Active éclectique"	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	"Active emploi"	#	#	#	—	#
	"Libre service"	#	#	#	#	—
	"Bureau"	— — —	— — —	+ +	#	+ +
	Cellule non répondante	#	#	#	—	+ +

Source : Crédoc-enquête cellules de reclassement-1995

LES ENQUETES DU CRÉDOC SUR LES CELLULES DE RECLASSEMENT

Pour obtenir une évaluation globale des actions des cellules et de leurs effets, les points de vue des responsables de cellules et de leurs bénéficiaires ont été considérés tant pour ce qui concerne la description du dispositif et de son fonctionnement que l'évaluation des effets des cellules. La méthode retenue consiste à mener des enquêtes à la fois complémentaires et contradictoires auprès des gestionnaires de la mesure en DDTEFP, des responsables des cellules et des bénéficiaires. Ces enquêtes sont complémentaires parce que certaines informations ne peuvent être recueillies qu'auprès de l'un de ces participants (la situation professionnelle actuelle du licencié). Elles sont contradictoires car certaines questions ont été posées à la fois au responsable et aux bénéficiaires de la même cellule. Les informations disponibles au départ pour organiser les enquêtes étaient : le fichier des bénéficiaires de 1993 de la DARES qui comprend 11.123 bénéficiaires de 290 cellules et les fiches descriptives des cellules. Le dispositif d'enquêtes mis en place comprenait :

- une prise de renseignements téléphonique auprès des responsables de la mesure dans 28 Directions Départementales du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle.
- l'interrogation téléphonique des responsables des 120 cellules initiées en 1993 dans ces départements. Après recherche à partir des coordonnées de l'entreprise, du cabinet de consultants ou de la cellule, 91 personnes qui, dans l'entreprise ou au cabinet de consultants, avaient été responsables du fonctionnement d'une cellule ont répondu fin 1994 sur le fonctionnement et les stratégies de leur cellule, ainsi que sur l'évaluation qu'ils en font.
- l'interrogation téléphonique d'un échantillon représentatif des bénéficiaires sortis en 1993 de cellules de reclassement. 908 personnes sorties en 1993 de ces mêmes 120 cellules ont ainsi été interrogées fin 1994 sur leur utilisation et leur opinion de la cellule, ainsi que sur leur parcours professionnel depuis leur licenciement. La saisie des réponses a été faite directement au moment de l'entretien par les enquêteurs du CRÉDOC[20].

Des tris à plat et croisés ont été effectués sur chacun des trois fichiers d'enquête. Les informations sur les 91 cellules ont été synthétisées dans des indicateurs construits à partir de l'observation de ces tris. Une Analyse en Composantes Principales a été effectuée à partir de ces indicateurs. Les coordonnées des cellules sur ses axes ont ensuite servies à effectuer une Classification Ascendante Hiérarchique qui permet d'obtenir une partition des cellules en cinq types. Ces types sont donc constitués à partir du point de vue des responsables de cellules.
Sur le fichier des 908 bénéficiaires, des Analyses des Corrélations Multiples ont en outre été réalisées sur certains groupes de variables afin de mettre à jour le rapport global qu'elles entretiennent. Des variables transversales ont été calculées pour les informations recueillies sous forme de calendrier de déroulement depuis le licenciement. Elles représentent les situations et les questions qui leur sont conditionnées à sept dates après le licenciement. Cinq types de trajectoires professionnelles ont ensuite été construits "à la main".
C'est à partir des types de trajectoires et de cellules que la procédure d'évaluation des cellules en terme de reclassement a été entreprise. On a procédé sur le fichier des bénéficiaires à des tamis qui permettent de repérer les variables particulièrement liées au passage par un type de cellule et au suivi d'un type de trajectoire. Afin de comparer l'effet possible du type de cellule sur le type de trajectoire, on a mis en oeuvre une régression logistique.
L'application d'une régression logistique à l'appartenance d'un bénéficiaire à chacune des classes de trajectoires permet de déterminer si le type de cellule joue ou non un rôle déterminant dans la probabilité de suivre cette trajectoire plutôt qu'une autre en comparaison des variables qui agissent classiquement sur les parcours professionnels. Les variables considérées ici sont l'âge, le sexe, la qualification, le niveau de formation, le passé professionnel (âge de début de carrière, nombre d'emplois précédents, changement de métier, période d'"inactivité", ancienneté dans l'entreprise, formation au poste "sur le tas"), le secteur, la taille de l'entreprise et le fait qu'il s'agisse ou non d'une liquidation judiciaire, et enfin la variable dont l'importance est testée : le type de cellule. L'effet de chaque variable est mesuré par rapport à une modalité de référence. C'est donc toujours un effet relatif. Les différentes modalités de référence choisies constituent un individu de référence. La référence est arbitraire et ne modifie pas les écarts entre impacts, ces écarts seuls ayant un sens. Les effets des différentes variables par rapport à cet individu de référence peuvent être comparés entre eux. Ce sont des effets propres, c'est à dire que l'effet des autres modalités est séparé de l'effet de la modalité étudiée. L'analyse se fait donc en comparant l'effet de chaque modalité "toutes choses égales par ailleurs".

---

[20] La réalisation de ces enquêtes a été rendue possible grâce au travail d'Adeline Héroue, de David Wühl, d'Olivier Dénoue et des 16 autres enquêteurs du CREDOC. Qu'ils soient ici remerciés de la qualité et de l'efficacité de leur travail. Nos remerciements vont aussi aux responsables du dispositif dans les DDTEFP.

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE AUX RESPONSABLES DE CELLULES DE RECLASSEMENT

Questionnaire
aux responsables de cellules de reclassement

Cellules de reclassement Bretagne 9 novembre 1995

Consignes aux enquêteurs :

Sauf si cela est précisé, les questions sont en général à réponse unique. Il s'agit de donner la réponse la plus proche des items suggérés, sachant qu'il est recommandé de noter un maximum d'informations dans les marges, en particulier si les réponses ne correspondent pas bien.

On souhaite recueillir une information la plus précise possible mais, en cas de réponse approximative, la noter malgré tout.

Si la personne interrogée ne sait pas répondre, noter "NSP" et lui demander les coordonnées d'une personne qui saurait répondre à ces questions. Si elle ne veut pas répondre à quelques questions, le noter "REFUS".

Les indications en italique vous sont destinées et ne doivent pas être lues à la personne interrogée.

Se présenter. Le CRÉDOC réalise actuellement une étude pour la Direction Régionale du Travail de Bretagne sur les cellules de reclassement. Celle-ci souhaite en effet mieux connaître leur fonctionnement afin d'améliorer le dispositif et les modes d'évaluation et de comparer ses résultats à ceux obtenus dans le reste de la France. Pour cette étude, nous interrogeons d'une part des responsables de cellules et d'autre part des salariés ayant utilisé les cellules. La cellule numéro

/_/_/_/ /_/_/ /_/_/_/_/
(dép) (an) (n° ordre)

que vous avez prise en charge en 1993 (ou 1994) fait partie de l'échantillon de l'étude. Les informations que vous pourrez nous transmettre resteront bien entendu entièrement confidentielles et anonymes ; les résultats de l'étude ne seront communiqués que sous une forme anonyme et synthétique.

Si la personne demande qu'on lui envoie une lettre, noter ses coordonnées pour envoyer la lettre et prendre un rendez-vous pour l'entretien. Envoyer ou faxer les deux lettres (Crédoc et DRTEFP).

Si elle souhaite qu'on lui envoie une synthèse des résultats, le noter et noter ses coordonnées postales.

B1C1. Personne interrogée
Interroger en priorité la personne qui était responsable de la cellule et la dirigeait concrètement.
Une seule réponse.

Étiez-vous le responsable de la cellule ?

1. Le consultant responsable de la cellule
2. Un salarié de l'entreprise responsable de la cellule *(y.c. si licencié)*

Étiez-vous un animateur de la cellule ?

4. Membre de l'équipe de consultants
5. Animateur salarié de l'entreprise

Autre

9. Correspondant de la cellule pour l'entreprise
10. Autre

Préciser (fonction, employeur...) _____

B2C2. Date d'arrêt de l'activité de la cellule
ou date d'arrêt de l'intervention du cabinet

/_/_/ /_/_/
(mois) (an)

B3C87. Combien de temps la cellule a-t-elle fonctionné au total ?

/_/_/ *(arrondir au mois)*
(mois)

Les premières questions portent sur **la naissance de la cellule**

B4C4. La cellule a-t-elle été mise en place

1. avant le début du plan social ?
2. dès le début du plan social ?
3. plus tard

Début du plan social = procédure de consultation des représentants des salariés

B5C5. Nombre de salariés concernés par le plan social

/_/_/_/_/

Il s'agit du nombre de licenciements prévus dans l'établissement. S'il n'y avait pas de licenciement mais des reclassements prévus, noter le nombre dans les cases quand même. Demander un chiffre le plus précis possible.

B6C6. Le plan social concernait-il :

1. certains services ou ateliers de l'entreprise seulement ?
2. l'établissement ?
3. toute l'entreprise ?

Une seule réponse. Si l'entreprise a un seul établissement, noter '2'.

B7. L'entreprise (ou l'établissement) était-elle située ?

1. En zone plutôt rurale
(désert économique, peu d'autres entreprises à proximité)
2. Dans la zone d'influence économique d'une grande métropole
(Brest, Lorient, Rennes, Vannes, Quimper, St-Brieuc)
3. En zone urbaine ou relativement industrialisée
(villes de plus de 10.000 habitants, petite zone industrielle...)

B8C7. Quelle était la cause principale des licenciements ?
Une seule réponse.

1. Arrêt de l'activité
3. Diminution de l'activité
4. Autre (modernisation...)
Préciser _____

B9C8. Les licenciements se sont-ils déroulés
Une seule réponse.

1. en une seule fois ?
2. en plusieurs fois ?

B10C9. Était-ce le premier plan social de l'entreprise ?

1. Oui
2. Non

B11C11. Était-ce la première cellule de reclassement ?

1. Oui
2. Non

B12C12. Diriez-vous que la cellule a été mise en place parce que

Donner la réponse qui semble la plus proche. Une seule réponse. N'utiliser "autre" que si la réponse ne rentre pas du tout dans le cadre. Cette remarque est valable pour toutes les questions suivantes.

1. C'était obligatoire ?
2. L'entreprise y a été incitée par la DDTE, les syndicats...?
4. L'entreprise souhaitait se préoccuper des reclassements, en dehors de toute obligation ?
5. *Autre*

Préciser _____

B13C13. Quel était le nombre de bénéficiaires potentiels de la cellule ?

Il s'agit du nombre de personnes menacées de licenciement et n'ayant pas d'autre solution (type préretraite) dans l'établissement.

/_/_/_/_/

B14C14. A qui a été confiée l'animation de la cellule ?

1. Un cabinet de consultants *(y compris avec comité de pilotage)*
2. Un ou des membres de l'entreprise directement (cellule interne)?
6. Co-animation

Préciser _____

7. *Autre*

Préciser _____

Si la réponse est '2' (la cellule est animée par des membres de l'entreprise), la cellule est ***interne*** *et n'est pas concernée par toutes les questions sur le* ***cabinet de consultants****. Ne pas poser les question précédées d'un '*'. Ici, passer directement à* ***B18****.*
La ***structure animatrice de la cellule extérieure à l'entreprise*** *(consultant, association, syndicat ...), si elle en a une (c.a.d. si la cellule n'est pas interne), sera désignée dans la suite comme* ***"le cabinet de consultants"****, à remplacer par le terme adéquat si nécessaire.*

***B15**C16. Comment a-t-il été choisi pour cette mission ?
Une seule réponse. 1+2=>1.

1. Il y a eu un appel d'offres et examen de plusieurs candidatures
2. Il était connu de l'entreprise, a déjà travaillé pour elle...
3. Il a été conseillé par quelqu'un (DDTE, syndicat...)

***B16**C19. Était-il présent

1. Uniquement dans la région ?
2. Nationalement ?

***B17**C21. Connaissait-il bien l'activité de l'entreprise ?

1. Oui
2. Non

B18C15. Était-ce la première cellule qu'il prenait en charge ?

1. Oui
2. Non

B19. L'animateur a-t-il participé à la conception du plan social ?

1. Oui
2. Non

B20. En tant qu'animateur de la cellule, comment jugiez-vous le plan social ?

1. Insuffisant ou mauvais
2. *Normal*
3. Bon
4. Très complet

B21C84. Quelles étaient les relations de la cellule avec les représentants des salariés ?
Une seule réponse

1. Ils étaient opposés à la cellule (*même si seulement au début*)
2. Il n'y en avait pas
3. Ils étaient favorables à la cellule
4. Ils étaient impliqués dans son fonctionnement

B22C85. Quelles étaient les relations avec la direction de l'entreprise ?
Une seule réponse

1 Elle était plutôt opposée à la cellule
2. Elle s'en désintéressait
3. Elle suivait son activité
4. Elle était impliquée dans son fonctionnement

Nous allons parler maintenant du **fonctionnement de la cellule**

B23C22. Quel était le personnel de la cellule ?
Nombre de personnes employées par la cellule, en équivalent temps plein, avec une virgule si temps partiel.

Secrétaire	*Nombre*	/_/_/./_/	
Responsable	*Nombre*	/_/_/./_/	
Animateur-formateur	*Nombre*	/_/_/./_/	
Animateur-psychologue	*Nombre*	/_/_/./_/	
Animateur-prospecteur	*Nombre*	/_/_/./_/	
Autre	*Nombre*	/_/_/./_/	*Préciser* _____
Autre	*Nombre*	/_/_/./_/	*Préciser* _____

B24. Le personnel de la cellule était-il

1. Membre du **cabinet de consultants** ?
2. Salarié de l'entreprise ?
3. Autre, les deux...

Préciser _____

B25. Y avait-il parmi le personnel de la cellule une ou des personnes menacées de licenciement ?

1. Oui

   Qui ? _____

2. Non

B26C23C24. Où était située la cellule ?

1. Dans l'entreprise
2. A moins de 10km de l'entreprise *(ou à 10 km)*
3. A plus de 10km de l'entreprise

B27C25C26. Ce local était-il ouvert

1. Tous les jours aux heures de travail ?
2. A mi-temps ?
3. Moins souvent ?
4. Irrégulièrement ?

B28C27. Était-il accessible par les utilisateurs de la cellule sur demande ?

1. Oui
2. Non

B29C28. Était-il équipé ...

	Oui, en libre service	Oui, mais pas en libre service	Non	Remarques éventuelles
D'une photocopieuse ? a	1	2	3	
D'un télécopieur (fax) ? b	1	2	3	
D'un téléphone ? c	1	2	3	
D'un Minitel ? d	1	2	3	
D'un ordinateur ? e	1	2	3	

B30C29. Y avait-il ...

	Oui	Non	Remarques éventuelles
Des annuaires professionnels ? a	1	2	
Des journaux et revues ? b	1	2	
Des fichiers d'organismes de formation ou des recueils de démarches administratives ? c	1	2	

B31C32. Par quel terme désigniez-vous couramment les personnes utilisant la cellule ?

1. Les adhérents
2. Les bénéficiaires
6. Les candidats
5. *Un autre nom*
   Préciser _____
7. *Pas de nom, le nom des gens*

*Dans la suite, on emploie le terme **"utilisateur"**, à remplacer par le terme adéquat s'il est différent.*

B32C33. Combien de personnes ont-elles été considérées comme **utilisatrices** de la cellule ?
Il s'agit de la cellule de l'établissement.

/_/_/_/_/

B33. Y avait-il une formalité ou une procédure d'inscription à la cellule ?

1. Oui
2. Non

B34C35. Avez-vous rempli des fiches individuelles du salarié *(annexe 5 de la convention)* donnant sa situation à l'issue de son passage par la cellule pour la DDTE *(Direction Départementale du Travail)* ?

1. Oui
2. Non —>**B37**

B35C37. Y a-t-il eu des personnes qui ont utilisé au moins une fois les services de la cellule et pour qui vous n'avez pas envoyé de fiche individuelle ?

1. Oui (*même une*)
2. Non

B36C38. Avez-vous rempli des fiches pour des personnes qui ne sont pas venues à la cellule ?

1. Oui (*même une*)
2. Non

B37C39. Y a-t-il eu des personnes qui venues une fois qui ne sont pas revenues à la cellule ?

1. Oui
2. Non

S'il y a des personnes qui sont venues quelques fois puis ont abandonné, coder 'Oui' (1).

B38C40. Y a-t-il eu parmi les bénéficiaires potentiels des personnes qui ont refusé ouvertement d'utiliser les services de la cellule ?

1. Oui
2. Non

B39C41. En dehors des bénéficiaires potentiels, y a-t-il eu des personnes qui auraient voulu utiliser les services de la cellule ?

1. Oui
   Qui ? _____
5. Non

B40C48. Lors de leur premier contact avec la cellule, les **utilisateurs** étaient-ils en général
Une seule réponse.

1. encore salariés de l'entreprise ?
2. en convention de conversion ?
3. déjà inscrits à l'ANPE ?
4. *dans une autre situation ?*

Préciser _____

B41C50. Les salariés ont-ils été informés en dehors de la cellule des mesures offertes dans le plan social ?
Une seule réponse, celle qui concerne le plus de salariés. 2+1=>2

1. Oui, au cours d'une réunion plénière avec tous les salariés menacés de licenciement
2. Oui, individuellement, au cours d'un entretien
3. Non

B42C51. La cellule elle-même a-t-elle informé ses **utilisateurs** sur ...

	Oui	Non	*mesure absente du plan social*	Combien ont utilisé cette mesure ?
a Les possibilités éventuelles de **primes à l'embauche** pour les employeurs ?	1	2	3	/_/_/_/
b Les possibilités éventuelles de **mise à disposition** gratuite ?	1	2	3	/_/_/_/
c La **préretraite** ?	1	2	3	/_/_/_/
d L'Allocation Temporaire Dégressive (**ATD**, compensation d'une diminution de salaire)	1	2	3	/_/_/_/
e **L'aide à la mobilité** géographique ?	1	2	3	/_/_/_/
f Les **emplois aidés** (CES, CRE, exonérations...) ?	1	2	3	/_/_/_/
g Les **aides à la création d'entreprise** ?	1	2	3	/_/_/_/
h Le **retour au pays** ?	1	2	3	/_/_/_/
i Le **congé de conversion**	1	2	3	/_/_/_/
j La **convention de conversion**	1	2	3	/_/_/_/

Si c'est la Direction de l'entreprise qui a fait cette information, noter "non" (2) mais poser quand même la question du nombre.

B43C53. La cellule a-t-elle fait faire des bilans de compétences ?
Ou des bilans professionnels.

1. Oui
3. Non —> **B49**

B44C54. Leur réalisation a-t-elle été sous-traitée ?
Il s'agit de sous-traitance par les animateurs de la cellule (donc soit par une cellule interne soit par le cabinet de consultants) à une autre entreprise.

1. Oui
2. Non

B45C55. Sous quelle forme ont-ils été faits ?
Réponse multiple possible

a 1. Un questionnaire rempli au cours d'une réunion de tous les **utilisateurs**
b 2. Une discussion collective
c 3. Un entretien individuel avec un conseiller
d *4. Autre*
Préciser _____

B46C56. Pensez-vous que ce bilan devrait être plus approfondi ?
1. Non, c'est suffisant
2. Oui (*y compris "pour certains"*)

B47C57. Combien en a-t-elle fait faire ?
/_/_/_/

B48C58. Combien ont débouché sur des projets de formation ?
1. Tous ou presque
2. Aucun
3. Un nombre limité

B49C59. Utilisiez-vous une nomenclature de métiers ?
1. Oui, établie par la cellule
2. Oui, établie par le **cabinet de consultants**
3. Oui, une nomenclature nationale (*INSEE, ANPE code ROME...*)
4. Non

B50C60. La cellule a-t-elle dispensé une formation aux techniques de recherche d'emploi ?
1. Oui
2. Non **-> B53**

B51C61. Cette formation a-t-elle été sous-traitée ?
Il s'agit de sous-traitance par les animateurs de la cellule (donc soit par une cellule interne, soit par le cabinet de consultants) à une autre entreprise.

1. Oui
2. Non

B52C63. Combien de personnes ont-elles bénéficié de cette formation ?

/_/_/_/_/

B53C64. La cellule a-t-elle élaboré et édité les C.V. de ses **utilisateurs** ?
Une seule réponse

1. Oui, tous les **utilisateurs** ont reçu leur C.V. édité par la cellule (*même sur leurs instructions*)
2. parfois, pour quelques **utilisateurs**
3. Non, chaque **utilisateur** élaborait lui-même son C.V. (*même aidé par un conseiller*)

B54C65. Comment la cellule recueillait-elle des offres d'emploi ?
Réponse multiple possible

a Dans les journaux, revues, Minitel ?

1. par un recensement **exhaustif** des annonces parues dans les journaux, revues, Minitel ... (tous les jours)
2. par des consultations **ponctuelles** des journaux, revues, Minitel

b En démarchant des entreprises ?

3. elle démarchait **systématiquement** les entreprises de la région et de la branche
4. elle démarchait des entreprises **ciblées** (*repérées comme étant susceptibles d'embaucher des utilisateurs de la cellule, liées à l'entreprise qui licenciait, connues du **cabinet de consultants***)

f 10. Autrement ?

Préciser _____

e 9. Elle n'en a recueilli aucune—> **B57**

B55C109. La cellule a-t-elle proposé aux entreprises susceptibles d'embaucher
Réponse multiple possible

a 1. une prime pour embaucher un **utilisateur** ?

b 2. un avenant de détachement ?

(mise à disposition gracieuse du salarié pendant sa période d'essai)

C 3. d'autres mesures d'incitation à l'embauche (CRE, exonérations...) ?

Préciser _____

d 4. rien de tout cela —> **B57**

B56C111. Cela a-t-il favorisé l'embauche des **utilisateurs** de la cellule ?

1. Oui
2. Non

B57C67. Combien d'offres ont-elles été recueillies par la cellule ?

/_/_/_/_/

B58C67bis. Combien d'offres ont-elles été jugées acceptables *(adaptées, proposées, transmises)* ?

/_/_/_/_/

B59C68. Quel était le temps consacré par l'équipe de la cellule à la collecte d'offres d'emploi ?
Une seule réponse

1. cela représentait la plus grande part de son activité *ou 1 personne à temps plein (y compris "après les 2 premiers mois")*
2. environ la moitié du temps
3. cela représentait une part limitée de son activité

B60C69. A qui ces offres étaient-elles transmises ?

1. Elle étaient transmises à tous
2. Elles n'étaient transmises qu'à un nombre limité de personnes présélectionnées

B61C71. La cellule
Une seule réponse (4 > 3 > 2 > 1)

1. transmettait-elle simplement les offres ?
2. transmettait et aidait l'**utilisateur** à préparer sa réponse individuelle ?
3. prenait contact avec l'entreprise recruteuse pour l'informer des réponses de ses **utilisateurs** et des avantages liés à leur embauche ?
4. négociait les entretiens et/ou prenait directement rendez-vous pour les **utilisateurs** ?

B62C80. Est-il arrivé que la cellule donne des offres d'emploi non utilisées à un organisme ?

1. Oui
2. Non —>**B69**

B63C80bis. S'agissait-il
Réponse multiple possible

a 1. de l'ANPE ?
b 2. d'une ETR (*Équipe Technique de Reclassement*) ?
d 4. d'une autre cellule ?
c 3. d'un autre organisme ?
Lequel ? _____

B64C72. La cellule avait-elle une activité de suivi personnel des **utilisateurs** ?

1. Oui, de tous
2. Oui, de certains
3. Non, pas vraiment

B65C73. En moyenne, combien un **utilisateur** a-t-il eu d'entretiens individuels ?

/_/_/ . /_/
*Si "zéro", passer à **B63**.*

B66C75. Chaque **utilisateur** avait-il un interlocuteur privilégié dans la cellule ?
Une seule réponse

0. Une seule personne animait la cellule
1. Oui, il voyait le plus souvent la même personne
3. Non, tous les animateurs s'occupaient de tous les **utilisateurs**

B67C76. Les **utilisateurs** venaient-ils spontanément le (ou les) voir à la cellule ?
Une seule réponse, celle qui concerne le cas le plus courant.

1. Oui, sans rendez-vous le plus souvent
2. Oui, ils téléphonaient pour prendre rendez-vous
3. Non, les animateurs devaient en général les appeler pour prendre rendez-vous ou leur envoyer des convocations

B68C77. La cellule restait-elle en contact avec les personnes reclassées ?
Une seule réponse

1. Oui, elles continuaient à être suivies systématiquement
2. Oui, dans certains cas
4. Non

B69C78. La cellule a-t-elle eu des relations avec l'ANPE ?

1. Oui, des relations suivies
2. Oui, ponctuellement
3. Non, pas vraiment

B70C81. La cellule a-t-elle eu des relations avec une Équipe Technique de Reclassement (*ETR*) ?

1. Oui, des relations suivies
2. Oui, ponctuellement
3. Non

B71C82. Les **utilisateurs** étaient-ils préparés par la cellule à présenter un projet de formation à l'ETR ?

Une seule réponse

1. Oui, il y avait une préparation spécifique
2. Oui, on leur en parlait
3. Non

B72C83. La cellule a-t-elle eu des relations avec la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTEFP) ?

1. Oui, des relations suivies
2. Oui, ponctuellement
3. Non

B73C86. Y a-t-il eu des réunions de suivi de l'activité de la cellule ?

1. Oui, régulièrement
2. Oui, mais peu
3. Non

Nous arrivons à la dernière partie du questionnaire qui traite de :

l'évaluation de la cellule

***B74**C93. Qu'est devenu le **cabinet de consultants** ?

1. Il fonctionne toujours
2. Il a fermé

   Pourquoi ? _____

B75C94. Combien la cellule a-t-elle coûté à l'entreprise ?

Il s'agit du coût global, avant le remboursement par la DDTE

/__/__/__/__/__/__/

en Francs *ou* Francs/utilisateur *(rayer la mention inutile)*

***B76**C95. Combien le **cabinet de consultants** a-t-il été rémunéré ?

/__/__/__/__/__/__/

en Francs *ou* Francs/utilisateur *(rayer la mention inutile)*

B77C96. Y avait-il des primes par personne reclassée ?

1. Oui
   Versées à qui ?_____
4. Non

B78C98. Selon vous, la cellule avait-elle comme priorité
Une seule réponse

1. la recherche d'emplois internes à l'entreprise ?
2. la collecte d'offres d'emploi externes à l'entreprise ?
3. la formation, la motivation et la définition des projets professionnels des **utilisateurs** ?
4. *refus de choisir - tout*

B79C99. La cellule avait-elle des objectifs chiffrés formalisés ?
Une seule réponse. 3 >1 > 4.

1. Elle devait proposer un certain nombre d'offres à chaque **utilisateur**
3. Elle devait atteindre un certain nombre de reclassements
4. Elle n'avait pas d'objectifs de cet ordre

B80C102. Pour vous, qu'est-ce qu'un reclassement réussi ?
Une seule réponse, question d'opinion.

1. Un emploi quel qu'il soit
2. Un emploi équivalent au précédent
3. Un projet professionnel clair (*y compris "débouchant sur un emploi"*)
4. L'accélération du processus de recherche d'emploi
5. *Autre*
6. *Refus de réponse*

B81C103. Combien de personnes ont-elles été considérées comme reclassées ?

/__/__/__/

ou /__/__/ % des utilisateurs

B82 C105.Combien de reclassements internes y a-t-il eu ?

/__/__/__/

ou /__/__/ % des utilisateurs
% des reclassements

B83C106. Selon vous, combien de personnes n'auraient pas trouvé de solution sans la cellule de reclassement ? *Question d'opinion*

/__/__/__/

ou /__/__/ % des utilisateurs
% des reclassements

B84. Parmi les **utilisateurs**, certains ont-ils pu être considérés dès le départ comme "non reclassables" ?

1. Oui *(même un)*
2. Non

B85C115. D'une manière générale, quel a été le principal obstacle au reclassement rencontré par la cellule ?

1. L'âge des **utilisateurs**
2. Leur ancienneté dans l'entreprise
3. Leur niveau de qualification
4. Leur type de qualification
5. Leurs exigences salariales
6. Leur refus de mobilité géographique
7. Leur motivation
10. Leur rejet de certains secteurs d'activité *(viande...)*
8. La situation de l'emploi dans la branche ou dans la région
9. A*utre*

Préciser _____

B86C116. Quel était selon vous le principal atout des **utilisateurs** ?

1. Leur âge
2. Leur expérience dans l'entreprise
3. Leur compétence
4. Leurs exigences salariales
5. Leur mobilité géographique
6. Leur motivation
7. *Autre*

Préciser _____

8. Aucun

B87C107. La cellule a-t-elle favorisé des créations d'emploi ?

1. Oui
2. Non, pas vraiment

B88. La cellule a-t-elle aidé des **utilisateurs** à créer leur entreprise ?

1. Elle a aidé ceux qui souhaitaient le faire
2. Elle les a plutôt découragés
3. Elle les a encouragés à le faire
4. La question ne s'est pas posée

B89C117. Pensez-vous que les **utilisateurs** ont été surtout satisfaits
Une seule réponse

1. des offres d'emploi proposées ?
2. du matériel et des services mis à leur disposition ?
3. des formations, bilans... ?
4. du soutien moral apporté ?
5. *tout*

B90C118. Étaient-ils globalement satisfaits de l'activité de la cellule ?

1. Oui, la plupart étaient satisfaits
2. Non, seuls quelques-uns étaient satisfaits
3. *c'est très variable*

B91C119. Y a-t-il eu des désaccords entre certains **utilisateurs** et des animateurs de la cellules ?

1. Oui
2. Non

B92C120. Selon vous, la cellule a surtout servi à
Une seule réponse

1. Éviter le conflit social dans l'entreprise ?
2. Donner une occasion de rebond aux **utilisateurs ?**
3. Effectuer les reclassements à moindre coût ?
4. Effectuer un maximum de reclassements ?
5. *Rien*
6. *Refus*

Fin du questionnaire

ANNEXE 3

QUESTIONNAIRE AUX BENEFICIAIRES DE CELLULES DE RECLASSEMENT

▪ Q11 (exclusive)

Je suis M..... du CREDOC, un organisme d'études et de recherches.
Nous réalisons actuellement une étude, à la demande de la Direction Régionale du Travail de Bretagne, pour évaluer le fonctionnement des cellules de reclassement mises en place dans les entreprises en cas de licenciement collectif. Votre nom a été tiré au sort à partir du fichier des bénéficiaires de ces cellules.
Accepteriez-vous de répondre à quelques questions ?

Vous avez bien été licencié en 1993 ou 1994 ?

1	Oui
2	Non
3	J'ai été reclassé dans l'entreprise

▪ Q13 (exclusive)

Il y avait bien une cellule de reclassement dans votre entreprise ?

Enquêteur : si "cabinet de consultant" ou "antenne de reconversion", ou"cabinet d'outplacement", préciser qu'au cours de cet entretien, nous appellerons cela "cellule de reclassement".

1	Oui
2	Oui, mais c'était une " antenne emploi "
3	Non
4	Nsp

▪ Q14 (ouverte)

Filtres :
SI Q11=2 ET Q13=304 POSER Q14•

A votre avis, pourquoi votre nom figure-t-il sur les fiches des personnes passées par une cellule ?

Aiguillages :
SI Q11=2 ET Q13=304 ALLER Q77•

▪ Q15 (quantité)

A quelle date avez-vous été licencié ?

Enquêteur : il s'agit de la date de la fin du préavis de licenciement
si la personne n'a pas été licenciée, noter 99 99

Déroulement :
MAX 99•

¤ mois ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋
¤ an ⌊_⌊_⌊_⌊_⌋

▪ Q16 (exclusive)

Quelle est votre situation professionnelle aujourd'hui ?

Enquêteur : si convention ou congé de conversion, demander s'il cherche un emploi ou s'il est en stage (4 ou 2)
Enquêteur : si sur le point d'être embauché, d'entrer en stage..., coder la situation actuelle (recherche d'emploi...)

1 Vous avez un emploi salarié
2 Vous êtes en stage de formation
3 Vous êtes à votre compte, avez créé votre entreprise
4 Vous êtes à la recherche d'un emploi ou d'un stage
5 Vous êtes en congé de maladie ou de maternité
6 Vous n'avez pas d'emploi et n'en cherchez pas (retraité, femme au foyer,au service militaire, étudiant...)
7 (Refus)

Aiguillages :
SI Q16=7 ALLER Q18•

▪ Q17 (quantité)

Depuis combien de mois êtes-vous dans cette situation ?

Enquêteur :Si la durée est inférieure à un mois, coder 1
si nsp ou refus, coder 99
si très longtemps, coder 98

Déroulement :
MAX 99•

⌊_⌊_⌊_⌊_⌋

▪ Q18 (exclusive)

Filtres :
SI Q16=204050607 POSER Q18•

Etes-vous actuellement inscrit à l'ANPE ?

1 Oui
2 Non
3 Nsp

▪ Q19 (exclusive)

Filtres :
SI Q16=1 POSER Q19•

Votre emploi actuel est :

1 A durée indéterminée (CDI, contrat normal) ?
2 Pour une durée limitée (CDD) ?
3 Par intérim, sur vacations ?
4 Autre

▪ Q20 (exclusive)

Filtres :
SI Q16=1 POSER Q20•

Comment l'avez-vous trouvé ?

1 En utilisant la cellule de reclassement
2 Par l'ANPE
3 Par relations
4 Tout seul, par candidature spontanée ou réponse à une annonce que vous avez trouvée seul
5 Nsp

▪ Q21 (exclusive)

A votre avis, votre passage par la cellule de reclassement a-t-il eu un effet sur votre situation actuelle ?

Enquêteur : question d'opinion

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C37•

1 Oui, un effet positif
2 Oui, un effet plutôt négatif
3 Oui, cela a eu un effet
4 Non
5 Nsp

▪ Q22 (exclusive)

Depuis ce licenciement ou ce passage par la cellule de reclassement, avez-vous été en convention ou congé de conversion ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI "L5C44•

1 Oui mais je n'y suis plus
2 Oui, j'y suis actuellement
3 Non
4 Nsp

▪ Q23 (exclusive)

Filtres :
SI Q22=304 FILTRER Q23•

Pendant cette conversion, étiez-vous payé par ?

1	L'Assedic (convention de conversion)
2	L'employeur (congé de conversion)

▪ Q24 (exclusive)

Entre votre licenciement et votre situation actuelle, quelles ont été vos différentes situations (emplois, stages ,périodes de chômage, etc) ?

Déroulement :
DEROULHQ24A28 •

1	C'est ma situation actuelle	5	Vous recherchiez un emploi ou un stage
2	Vous aviez un emploi salarié	6	Vous êtiez en congé-maladie ou maternité
3	Vous faisiez un stage de formation	7	Vous n'aviez pas d'emploi et n'en cherchiez pas
4	Vous vous étiez mis à votre compte		

¤ Première situation (après licenciement)	1	2	3	4	5	6	7
¤ Deuxième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Troisième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Quatrième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Cinquième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Sixième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Septième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Huitième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Neuvième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Dixième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Onzième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Douzième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Treizième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Quatorzième situation	1	2	3	4	5	6	7
¤ Quinzième situation	1	2	3	4	5	6	7

Aiguillages :
SI Q24S1020304050607080901001101201301401 5=1 ALLER Q29•

▪ Q25 (quantité)

De quand à quand ? Mois de début

Enquêteur : Noter à la main les différentes périodes pour pouvoir les rappeler lors desquestions suivantes

Déroulement :
MAX99•

¤ Première situation (après licenciement) |_|_|_|_|_|
¤ Deuxième situation |_|_|_|_|_|
¤ Troisième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quatrième situation |_|_|_|_|_|
¤ Cinquième situation |_|_|_|_|_|
¤ Sixième situation |_|_|_|_|_|
¤ Septième situation |_|_|_|_|_|
¤ Huitième situation |_|_|_|_|_|
¤ Neuvième situation |_|_|_|_|_|
¤ Dixième situation |_|_|_|_|_|
¤ Onzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Douzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Treizième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quatorzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quinzième situation |_|_|_|_|_|

▪ Q26 (quantité)

De quand à quand ? Année de début

Enquêteur : Noter à la main les différentes périodes pour pouvoir les rappeler lors desquestions suivantes

Déroulement :
MAX99•

¤ Première situation (après licenciement) |_|_|_|_|_|
¤ Deuxième situation |_|_|_|_|_|
¤ Troisième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quatrième situation |_|_|_|_|_|
¤ Cinquième situation |_|_|_|_|_|
¤ Sixième situation |_|_|_|_|_|
¤ Septième situation |_|_|_|_|_|
¤ Huitième situation |_|_|_|_|_|
¤ Neuvième situation |_|_|_|_|_|
¤ Dixième situation |_|_|_|_|_|
¤ Onzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Douzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Treizième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quatorzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quinzième situation |_|_|_|_|_|

▪ Q27 (quantité)

De quand à quand ? Mois de fin

Enquêteur : Noter à la main les différentes périodes pour pouvoir les rappeler lors desquestions suivantes

Déroulement :
MAX99•

¤ Première situation (après licenciement) |_|_|_|_|_|
¤ Deuxième situation |_|_|_|_|_|
¤ Troisième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quatrième situation |_|_|_|_|_|
¤ Cinquième situation |_|_|_|_|_|
¤ Sixième situation |_|_|_|_|_|
¤ Septième situation |_|_|_|_|_|
¤ Huitième situation |_|_|_|_|_|
¤ Neuvième situation |_|_|_|_|_|
¤ Dixième situation |_|_|_|_|_|
¤ Onzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Douzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Treizième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quatorzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quinzième situation |_|_|_|_|_|

▪ Q28 (quantité)

De quand à quand ? Année de fin

Enquêteur : Noter à la main les différentes périodes pour pouvoir les rappeler lors desquestions suivantes

Déroulement :
MAX99•

¤ Première situation (après licenciement) |_|_|_|_|_|
¤ Deuxième situation |_|_|_|_|_|
¤ Troisième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quatrième situation |_|_|_|_|_|
¤ Cinquième situation |_|_|_|_|_|
¤ Sixième situation |_|_|_|_|_|
¤ Septième situation |_|_|_|_|_|
¤ Huitième situation |_|_|_|_|_|
¤ Neuvième situation |_|_|_|_|_|
¤ Dixième situation |_|_|_|_|_|
¤ Onzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Douzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Treizième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quatorzième situation |_|_|_|_|_|
¤ Quinzième situation |_|_|_|_|_|

▪ Q29 (exclusive)

Filtres :
SI Q24S1→15=3050607 POSER Q29S1→15•

Etiez-vous inscrit à l'ANPE pendant ?

1	Oui
2	Non
3	Nsp

¤ Première situation	1	2	3
¤ Deuxième situation	1	2	3
¤ Troisième situation	1	2	3
¤ Quatrième situation	1	2	3
¤ Cinquième situation	1	2	3
¤ Sixième situation	1	2	3
¤ Septième situation	1	2	3
¤ Huitième situation	1	2	3
¤ Neuvième situation	1	2	3
¤ Dixième situation	1	2	3
¤ Onzième situation	1	2	3
¤ Douzième situation	1	2	3
¤ Treizième situation	1	2	3
¤ Quatorzième situation	1	2	3
¤ Quinzième situation	1	2	3

▪ Q30 (exclusive)

Filtres :
SI Q24S1→15=2 POSER Q30S1→15•

était-ce un emploi ?

1	A durée indéterminée (CDI, contrat normal) ?
2	Pour une durée limitée (CDD) ?
3	Par intérim, sur vacations ?
4	Autre

¤ Première situation	1	2	3	4
¤ Deuxième situation	1	2	3	4
¤ Troisième situation	1	2	3	4
¤ Quatrième situation	1	2	3	4
¤ Cinquième situation	1	2	3	4
¤ Sixième situation	1	2	3	4
¤ Septième situation	1	2	3	4
¤ Huitième situation	1	2	3	4
¤ Neuvième situation	1	2	3	4
¤ Dixième situation	1	2	3	4
¤ Onzième situation	1	2	3	4
¤ Douzième situation	1	2	3	4
¤ Treizième situation	1	2	3	4
¤ Quatorzième situation	1	2	3	4
¤ Quinzième situation	1	2	3	4

• Q31 (exclusive)

Filtres :
SI Q16=1 OU Q24S102030405060708090100110120130140 15=2 POSER Q31•

Depuis votre passage par la cellule de reclassement ou votre licenciement, avez-vous occupé un emploi dans la même entreprise que celle qui a mis en place la cellule de reclassement (entreprise qui devait vous licencier en 1993 ou 1994) ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C28•
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L7C9•

1 Oui, mais ça n'a pas duré
2 Oui, et j'y suis toujours
3 Non
4 Nsp

• Q32 (exclusive)

Filtres :
SI Q16=1 OU Q24S102030405060708090100110120130140 15=2 POSER Q32•

Depuis votre passage par la cellule de reclassement, avez-vous eu un emploi à temps partiel ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C30•

1 Oui, mais je n'y suis plus
2 Oui, actuellement
3 Jamais

• Q33 (exclusive)

Filtres :
SI Q16=1 OU Q24S102030405060708090100110120130140 15=2 POSER Q33•

Avez-vous trouvé un emploi suite à une offre proposée par la cellule de reclassement?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L6C3•

1 Oui mais ça n'a pas duré
2 Oui, je l'occupe toujours
3 Non
4 Nsp

• Q34 (exclusive)

Filtres :
SI Q16=1 OU Q24S1020304050607080901001101201301401 5=2 POSER Q34•

Avez-vous eu un emploi qui ne vous satisfaisait pas ?

- [1] Oui et je n'y suis plus
- [2] Oui, c'est mon cas actuellement
- [3] Non
- [4] Nsp

• Q35 (multiple)

Filtres :
SI Q34=102 POSER Q35•

Pourquoi ne vous satisfaisait (satisfait) -il pas ?

- [1] Trop peu payé
- [1] Trop loin de votre domicile ou de votre région
- [1] Temps partiel
- [1] Qualification
- [1] Intérêt du travail
- [1] Ambiance
- [1] Contrat à Durée Déterminée
- [1] Trop dur, conditions de travail

• Q36 (exclusive)

Filtres :
SI Q16=2 OU Q24S1020304050607080901001101201301401 5=3 POSER Q36•

Avez-vous suivi un (ou des) stage de formation par l'intermédiaire de la cellule de reclassement?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L6C4•

- [1] Oui et il était bien
- [2] Oui mais il n'était pas satisfaisant
- [3] Non, j'ai trouvé mes stages par un autre moyen
- [4] Nsp

• Q37 (exclusive)

A votre avis, votre passage par la cellule de reclassement a-t-il eu un effet sur votre parcours professionnel depuis lors ?

Enquêteur : question d'opinion

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L6C37•

1 Oui, un effet positif
2 Oui, un effet plutôt négatif
3 Oui, cela a eu un effet
4 Non
5 Nsp

• Q38 (quantité)

Nous allons maintenant parler de votre travail avant le licenciement
Quelle était votre ancienneté dans l'entreprise (en années) ?

Enquêteur : il s'agit du licenciement fait par l'entreprise qui a mis en place la cellule de reclassement.
Si moins d'un an, noter 1

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L9C12•
MAX 99•

• Q39 (quantité)

A quel âge avez-vous commencé à travailler ?

Déroulement :
MIN 12•
MAX 99•

• Q40 (exclusive)

Combien d'emplois aviez vous eu avant celui de 1993-94 ?

1 C'était mon premier emploi
2 1 ou 2
3 3, 4 ou 5
4 Plus
5 Nsp

▪ Q41 (exclusive)

Avez-vous eu une longue période (plus d'un an) d'inactivité professionnelle ?

1	Oui
2	Non
3	Nsp

▪ Q42 (exclusive)

Avez-vous toujours fait à peu près le même métier ?

1	Oui
2	Oui mais en montant en grade
3	Non, vous avez changé de métier une ou plusieurs fois
4	Nsp

▪ Q43 (exclusive)

Quel est votre niveau d'étude ?

Enquêteur : laisser répondre et coder ensuite

1	Sans formation...
2	Certificat d'études primaires, 6ème, 5ème...
3	Niveau CAP, BEP (technique)...
4	Niveau BEPC, Brevet des Collèges, 4ème, 3ème...
5	Niveau baccalauréat
6	Niveau bac + 2 (DUT, BTS, DEUG)
7	Etudes supérieures (ingénieur, licence, ...)
8	Refus

▪ Q44 (exclusive)

Votre poste au moment du licenciement dans l'entreprise correspondait plutôt :

1	A votre diplôme ?
2	A une formation "sur le tas" (formation maison) ?
3	Nsp

• Q45 (quantité)

Nous allons maintenant parler de la cellule de reclassement qui a été mise en place dans l'entreprise en 1993 (ou 94) au moment des licenciements.
Quand avez-vous appris que vous deviez être licencié ?

Enquêteur : s'il l'a appris le jour du licenciement, indiquer la date du licenciement
S'il n'a jamais été question de licenciement, noter 99 99

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C37•
MIN 1•
MAX 99•

¤ Mois ⌊_|_|_|_|_⌋
¤ Année ⌊_|_|_|_|_⌋

• Q46 (exclusive)

A votre avis, les licenciements étaient

1 Inéluctables (l'entreprise a fermé...) ?
2 Nécessaires à la survie de l'entreprise ?
3 Injustifiés ?
4 Nsp

• Q47 (quantité)

Pendant combien de temps avez-vous été en contact avec la cellule de reclassement (en mois) ?

Enquêteur : si durée < 1 mois, coder 1
si aucun contact, coder 0
si nsp ou refus, coder 99
si très longtemps, coder 98

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L6C3•
MAX99•

⌊_|_|_|_|_⌋

• Q48 (exclusive)

Etes-vous allé à la cellule de reclassement :

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L6C28•

1 Très régulièrement
2 Plusieurs fois
3 Une ou deux fois
4 Jamais

• Q49 (quantité)

A quelle distance de votre domicile le local de la cellule de reclassement était-il situé (en kms) ?

Enquêteur, si nsp, noter 999

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C51•
MAX 999•

└┴┴┴┴┘

• Q50 (exclusive)

Le local était-il équipé de :

Déroulement :
DEROULHQ50A51•

1	oui, en libre service
2	oui, mais pas en libre service
3	non
4	nsp

¤ une photocopieuse ?	1	2	3	4
¤ un télécopieur (fax) ?	1	2	3	4
¤ un téléphone ?	1	2	3	4
¤ un minitel ?	1	2	3	4
¤ un ordinateur ?	1	2	3	4

• Q51 (exclusive)

Filtres :
SI Q50S1→5=102 POSER Q51S1→5•

L'avez-vous utilisé(e) ?

1	Oui
2	Non

¤ une photocopieuse ?	1	2
¤ un télécopieur (fax) ?	1	2
¤ un téléphone ?	1	2
¤ un minitel ?	1	2
¤ d'un ordinateur ?	1	2

▪ Q52 (exclusive)

Pouviez-vous regarder :

1	Oui
2	Non
3	Nsp

¤ des journaux et revues ?	1	2	3
¤ des fichiers d'organismes de formation ?	1	2	3

▪ Q53 (exclusive)

Avez-vous été informé en dehors de la cellule de reclassement des mesures offertes dans le plan social ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C38•

1	Oui, au cours d'une réunion
2	Oui, individuellement
3	Non
4	Nsp

▪ Q54 (exclusive)

Avez-vous été informé par la cellule de reclassement sur :

Enquêteur : si nsp, coder "non"

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C29•
DEROULHQ54A55•

1	oui
2	non

¤ Les possibilités de primes ou de mise à disposition gratuite pour les employeurs	1	2
¤ Les emplois aidés (CES, CRE, Exonérations...)	1	2
¤ La préretraite	1	2
¤ L'ATD, l'Allocation Temporaire Dégressive (càd compensation d'une diminution de salaire)	1	2
¤ L'aide à la mobilité géographique (càd une prime pour déménager)	1	2
¤ Les aides à la création d'entreprise	1	2

▪ Q55 (exclusive)

Avez-vous utilisé cette mesure ?

1	oui
2	non

¤ les possibilités de primes ou de mise à disposition gratuite	1	2
¤ les emplois aidés	1	2
¤ la préretraite	1	2
¤ l'allocation temporaire dégressive	1	2
¤ l'aide à la mobilité géographique	1	2
¤ les aides à la création d'entreprise	1	2

▪ Q56 (exclusive)

Quelle est la mesure du plan social qui vous a le plus aidé ?

1	Les possibilités de prime ou de mise à disposition gratuite pour les employeurs
2	La préretraite
3	L'Allocation Temporaire Dégressive
4	L'aide à la mobilité géographique
5	La convention ou le congé de conversion
6	Les emplois aidés (CES, CRE, Exo...)
7	Les aides à la création d'entreprise
8	La cellule de reclassement ou l'antenne emploi globalement
9	C'est l'ANPE qui m'a aidé
10	Aucune

▪ Q57 (exclusive)

La cellule de reclassement vous a-t-elle fait faire un bilan de compétences (ou bilan professionnel) ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C3.

1	Oui
2	Non
3	Nsp

▪ Q58 (exclusive)

Avez-vous suivi une formation aux techniques de recherche d'emploi ?

1	oui
2	non
3	nsp

▪ Q59 (exclusive)

La cellule de reclassement vous a t'elle aidé à réaliser votre C.V.(curriculum vitae) ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C3•

1 Non
2 Oui
3 Elle l'a entierement réalisé
4 Nsp

▪ Q60 (exclusive)

La cellule de reclassement vous a-t-elle transmis des offres d'emplois ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C3•

1 oui
2 non
3 nsp

▪ Q61 (exclusive)

Avez-vous refusé certaines offres proposées par la cellule de reclassement ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C51•

1 oui, toutes ou presque
2 oui, quelques unes
3 non
4 nsp

▪ Q62 (exclusive)

Filtres :
SI Q61=102 POSER Q62•

Pourquoi ?

Enquêteur : demander la raison principale

1 Elles étaient trop éloignées de votre domicile
2 Elles étaient trop mal payées
3 Elles ne correspondaient pas à votre qualification
4 Elles étaient dans un secteur d'activité où vous ne souhaitez pas travailler, trop dur
5 (Autre raison)

• Q63 (exclusive)

La cellule de reclassement vous a-t-elle aidé à préparer vos réponses aux offres d'emploi ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C3•

1 Oui
2 Non
3 Nsp

• Q64 (exclusive)

La cellule de reclassement vous a-t-elle encouragé à créer une entreprise ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C3•

1 Oui
2 Oui, ils nous poussaient même à le faire
3 Non
4 Non, ils nous ont plutôt découragés
5 La question ne s'est pas posée
6 Nsp

• Q65 (exclusive)

Vous a-t-elle aidé à chercher et à postuler pour des stages ?

1 Oui
2 Oui, ils nous poussaient même à le faire
3 Non
4 Non, ils nous ont plutôt découragé
5 La question ne s'est pas posée
6 Nsp
7 Nsp

• Q66 (exclusive)

Pour voir les animateurs :

1 Vous passiez au local sans rendez-vous ?
2 Vous téléphoniez pour prendre rendez-vous ?
3 L'animateur vous appelait pour prendre rendez-vous ?
4 On vous envoyait des convocations ?
5 Nsp

• Q67 (exclusive)

Avez-vous le sentiment que les animateurs étaient disponibles ?

1 Oui
2 Non
3 Nsp

▪ Q68 (exclusive)

Avez-vous eu des désaccords avec des animateurs de la cellule de reclassement?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C53•

1 Oui
2 Non
3 Nsp

▪ Q69 (exclusive)

Quand vous êtes allé pour la première fois à la cellule de reclassement, qu'espériez-vous principalement ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C48•

1 Des offres d'emploi ?
2 Du matériel et des services ?
3 Des formations, un bilan... ?
4 Un soutien moral ?
5 Un reclassement interne ?
6 Nsp

▪ Q70 (exclusive)

La cellule de reclassement vous a finalement surtout apporté :

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C3•

1 Des offres d'emploi ?
2 Du matériel et des services ?
3 Des formations, un bilan... ?
4 Un soutien moral ?
5 Un reclassement interne
6 Nsp

▪ Q71 (exclusive)

Aviez-vous un emploi à la fin de vos contacts avec la cellule de reclassement?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C53•

1 oui
2 non
3 nsp

• Q72 (exclusive)

Selon vous, la cellule de reclassement a surtout servi à :

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "L'ANTENNE EMPLOI " L5C15•

1 Eviter le conflit social dans l'entreprise ?
2 Donner une nouvelle chance aux personnes licenciées ?
3 Effectuer les reclassements à moindre coût ?
4 Effectuer un maximum de reclassements ?
5 Nsp

• Q73 (exclusive)

Pensez-vous que les cellules de reclassement sont :

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "ANTENNES EMPLOI " L5C23•

1 Un bon dispositif ?
2 Une bonne idée mais qui devrait être améliorée ?
3 Un gaspillage d'argent ?
4 Nsp

• Q74 (exclusive)

Avez-vous le sentiment d'avoir eu de la chance de pouvoir bénéficier de cette cellule de reclassement ?

Déroulement :
SI Q13=2 AFFICHER "ANTENNE EMPLOI " L6C3•

1 oui
2 non
3 nsp

• Q75 (exclusive)

Sexe

1 Masculin
2 Feminin

▪ Q76 (ouverte)

Je vous remercie beaucoup d'avoir bien voulu répondre à ce questionnaire.

Enquêteur : noter ici vos remarques éventuelles

▪ Q77 (quantité)

Enquêteur : La saisie de la fiche est très importante et nécessite toute votre attention
Saisir la fiche telle quelle

Saisir le numéro de convention qui figure en haut à droite de la fiche

Déroulement :
MIN 1•
MAX 99•

¤ Département (022, 029, 035 ou 056) (positions 1 à 3) ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋
¤ Année (93 ou 94) (positions 4 à 5) ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋
¤ Numéro de convention (001 à 025) (positions 6 à 8) ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋

▪ Q78 (quantité)

Date de naissance

¤ Mois (positions 16,17) ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋
¤ Année (positions 18, 19) ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋

▪ Q79 (exclusive)

Sexe (position 20)

[1] 1 Masculin
[2] 2 Feminin

- Q80 (exclusive)

Qualification (position 21)

1	1 Ouvrier non qualifié
2	2 Ouvrier qualifié
3	3 Employé non qualifié
4	4 Employé qualifié
5	5 Technicien, agent de maîtrise
6	6 Cadre, ingénieur
7	Non rempli

- Q81 (exclusive)

Situation initiale (position 22)

1	1 En activité
2	2 En préavis
3	3 En congé de conversion
4	4 Bénéficiaire d'une convention de conversion
5	5 Demandeur d'emploi inscrit
6	Non rempli

- Q82 (multiple)

Durant la convention, le salarié a bénéficié : (positions 23-26)

1	De l'aide au chômeur créateur d'entreprise
1	D'une convention d'aide à la mobilité
1	Du dispositif d'allocations temporaires dégressives
1	D'une prime au départ
1	Non rempli

- Q83 (exclusive)

Situation à l'issue (position 27)

1	1 Embauche sous contrat à durée indéterminée
2	2 Embauche sous contrat à durée déterminée
3	3 Embauche sur mission d'intérim
4	4 Création d'entreprise
5	5 Demandeur d'emploi inscrit à l 'ANPE
6	6 En formation
7	7 Autre situation connue
8	8 Situation inconnue
9	Non rempli

- Q84 (exclusive)

Position 28

1	1
2	2

▪ Q86 (exclusive)

Questionnaire terminé

1 Fin

Dépôt légal : Janvier1996

ISBN : 2-84104-054-2

COLLECTION DES RaPPORTS

Récemment parus :

Politiques sociales : L'épreuve de la pauvreté (Entretiens et paroles)
Marie-Odile GILLES et Michel LEGROS - **n°161 (1995)**

Opinions des Français sur l'environnement
Ariane DUFOUR - **n°162 (1995)**

Premiers résultats de l'enquête de fin 1994-début 1995
Département "Conditions de vie et Aspirations des Français" - **n°163 (1995)**

Nutrition et hygiène alimentaire : attitudes et croyances des ménagères en 1995
Patrick BABAYOU - **n°164 (1995)**

La santé, un nouveau terrain d'action pour les communes ?
Isabelle GROC, Michel LEGROS - **n°165 (1995)**

Les personnes âgées dépendantes
Les dépenses de santé
Ariane DUFOUR, Anne-Delphine KOWALSKI - **n°166 (1995)**

Prestations sociales, allocations familiales et RMI
Georges HATCHUEL, Anne-Delphine KOWALSKI - **n°167 (1996)**

Les cellules de reclassement en Bretagne
Anne-Lise AUCOUTURIER - **n°168 (1996)**

Président : Bernard SCHAEFER Directeur : Robert ROCHEFORT
142, rue du Chevaleret, 75013 PARIS - Tél. : (1) 40.77.85.00

ISBN : 2-84104-054-2

CRéDOC

Centre de recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie