

*Centre de recherche
pour l'étude
et l'observation
des conditions
de vie*

Sou1997-1020

142, rue du Chevaleret

75013 PARIS

Tél. (1) 40 77 85 00

Fax (1) 40 77 85 09

CREDOC-DIRECTION

IMPORTANT

Ce rapport est actuellement soumis à embargo ou à diffusion restreinte par le commanditaire de l'étude dont il traite. Il vous est adressé au titre de vos responsabilités à l'égard du Centre.

**NOUS VOUS DEMANDONS DE NE PAS LE
DIFFUSER**

**Crédoc - Le dispositif Prp. Janvier
1997.**

CREDOC-Bibliothèque



CRÉDOC

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE



**LE DISPOSITIF PRP :
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES
DES BÉNÉFICIAIRES ET
DES PERSONNES RÉEMBAUCHÉES**

**Étude réalisée à la demande de la Direction de la Prévision
du Ministère de l'Économie et des Finances**

Département “ Évaluation des Politiques Sociales ”

**Marie-Odile SIMON
Delphine RUEFF**

Janvier 1997

**142, rue du Chevaleret
7 5 0 1 3 - P A R I S**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
Partie I: LES DISPOSITIFS DE PRÉ RETRAITE	10
1. LES DISPOSITIFS DU FNE	11
<i>1.1. Le Fonds National pour l'Emploi (FNE)</i>	<i>11</i>
<i>1.2. L'Allocation Spéciale du Fonds National pour l'Emploi (ASFNE)</i>	<i>11</i>
<i>1.3. La pré retraite progressive (PRP)</i>	<i>13</i>
2. LES MESURES EN DEHORS DU FNE	15
<i>2.1. La Garantie de Ressources</i>	<i>15</i>
<i>2.2. L'Allocation de Remplacement Pour l'Emploi</i>	<i>16</i>
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES PRERETRAITÉS	17
Partie II : LES STRATÉGIES D'UTILISATION DE LA PRP	19
1. CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON	20
<i>1.1. Une enquête quantitative par téléphone</i>	<i>20</i>
<i>1.2. Des entretiens complémentaires en face à face</i>	<i>23</i>
2. CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES INTERROGÉES	25
<i>2.1. Segmentation de l'entreprise</i>	<i>25</i>
<i>2.2. Taille et ancienneté de l'entreprise</i>	<i>26</i>
<i>2.3. Secteur d'activité économique</i>	<i>27</i>
<i>2.4. Situation financière des entreprises</i>	<i>28</i>
3. LE DÉPART DES SALARIÉS	29
<i>3.1. En moyenne, plusieurs départs PRP dans une même entreprise</i>	<i>29</i>
<i>3.2. Les motivations des entreprises</i>	<i>32</i>
<i>3.3. L'accès à l'information sur les dispositifs</i>	<i>34</i>

4. LES RÉEMBAUCHES EN PRÉRETRAITE	38
4.1. <i>Les réembauches sont faites dans les délais ...</i>	38
4.2. <i>... Malgré des difficultés pour recruter</i>	39
5. LES CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PRP	41
5.1. <i>Sexe des personnes parties et réembauchées</i>	41
5.2. <i>L'ancienneté des personnes parties</i>	42
5.3. <i>Niveau de qualification des personnes parties et des personnes réembauchées</i>	43
5.4. <i>Des embauches souvent aux mêmes postes que les départs</i>	46
5.5. <i>Des effectifs qui sont restés stables</i>	47
5.6. <i>Les formes de contrats des personnes parties et des personnes réembauchées</i>	47
5.7. <i>Le statut et l'âge des personnes réembauchées</i>	49
5.8. <i>Les salaires des personnes embauchés ont baissé ...</i>	50
5.9. <i>... Mais il est nécessaire d'assurer une formation aux personnes réembauchées</i>	51
5.10. <i>Le champ de l'utilisation de la Pré Retraite Progressive</i>	52
6. L'OPINION DES PERSONNES INTERROGÉES SUR LE DISPOSITIF	54
6.1. <i>Une préférence pour l'ARPE pour l'entreprise...</i>	54
6.2. <i>... Mais aussi pour le salarié</i>	55
6.3. <i>Les points forts et les points faibles des deux dispositifs</i>	56
6.4. <i>Les propositions d'aménagement</i>	57
 CONCLUSION	 58
 ANNEXES	 62
Annexe 1 : Questionnaire	63
Annexe 2 : Guide d'entretien	82
Annexe 3 : Descriptif des entreprises	94
Annexe 4 : Typologie des départements	96

LISTE DES TABLEAUX

		Page
Tableau n° 1	Fonction des personnes ayant répondu à l'enquête téléphonique	22
Tableau n° 2	Fonction des personnes interrogées en face à face	24
Tableau n° 3	Taille des entreprises interrogées	26
Tableau n° 4	Secteur d'activité des entreprises interrogées	27
Tableau n° 5	Le nombre de départs par taille d'entreprise	29
Tableau n° 6	Les entreprises qui ont signé des conventions ARPE en plus des départs en PRP	31
Tableau n° 7	Nombre de bénéficiaires et d'entreprises concernés par le dispositif	31
Tableau n° 8	Les motivations des entreprises ayant accepté ces départs en PRP	33
Tableau n° 9	Les motivations des entreprises ayant accepté les départs en ARPE en plus des départs en PRP	34
Tableau n° 10	Difficultés rencontrées pour effectuer les embauches de remplacement des départs en PRP	39
Tableau n° 11	Difficultés rencontrées pour effectuer les embauches de remplacement des départs en PRP selon la taille de l'entreprise	40
Tableau n° 12	Sexe des personnes parties en PRP	41
Tableau n° 13	Sexe des personnes réembauchées en compensation de la PRP	41
Tableau n° 14	Sexe des personnes parties en PRP par secteur d'activité	42
Tableau n° 15	Ancienneté dans l'entreprise des personnes parties en PRP	42
Tableau n° 16	Niveau de qualification des personnes parties en PRP	43
Tableau n° 17	Niveau de qualification des personnes réembauchées en compensation de la PRP	44
Tableau n° 18	Niveau de qualification des personnes parties en PRP selon le secteur d'activité	45
Tableau n° 19	Similitude entre les postes occupés par les partants et ceux qui sont réembauchés (selon la taille de l'entreprise)	46
Tableau n° 20	Récapitulatif des caractéristiques des préretraités PRP et ARPE	48

Tableau n° 21	Situation des personnes réembauchées en compensation de la PRP avant leur entrée dans l'entreprise	49
Tableau n° 22	Age des personnes réembauchées en compensation de la PRP	49
Tableau n° 23	Les raisons du « non-départ » des salariés en PRP	52
Tableau n° 24	Départs en PRP des personnes remplissant les conditions pour pouvoir en bénéficier selon la taille de l'entreprise	53

LISTE DES GRAPHIQUES

		Page
Graphique n° 1	Situation financière de l'entreprise au 31 décembre 1995	28
Graphique n° 2	Mode de connaissance du dispositif PRP	35
Graphique n° 3	Mode de connaissance du dispositif ARPE	36

LISTE DES CARTES

		Page
Carte n° 1	19 départements sélectionnés	21

INTRODUCTION

Les cessations anticipées d'activité se sont beaucoup développées au cours des dernières années. Les premières préretraites financées par l'État l'ont été dans le cadre du Fonds National pour l'Emploi. L'ASFNE (Allocation Spéciale du Fonds National pour l'Emploi), dont la formule actuelle date du début des années 80, est plutôt destinée aux entreprises contraintes de licencier en raison de difficultés économiques. Dans ce cas, le recours aux préretraites permet de limiter le nombre des licenciements secs, et d'éviter de renvoyer sur le marché du travail des personnes qui auraient beaucoup de mal à retrouver un emploi. Depuis 1992, les départs en ASFNE sont le plus souvent inclus dans un plan social et associés à d'autres mesures d'accompagnement (cellules de reclassement, chômage partiel, aménagement du temps de travail, congé de conversion ...).

En parallèle aux préretraites ASFNE, les préretraites-État sont aussi utilisées comme outil de partage du travail, au même titre que le passage à temps partiel ou la réduction du temps de travail, par l'intermédiaire des Pré Retraites Progressives (PRP). Le passage à mi-temps du salarié âgé permet la réembauche d'une personne plus jeune. Le nombre de départs en préretraite progressive est en forte hausse depuis 1993, date à laquelle cette mesure a été réformée et simplifiée.

En outre, l'accord signé en septembre 1995 avec l'UNEDIC permet à des salariés ayant cotisé un nombre suffisant de trimestres de cesser leur activité avant 60 ans, si cette personne est remplacée dans l'entreprise. Cette personne perçoit alors l'Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE). Enfin, certaines grandes entreprises ont mis en place leur propre dispositif de départ anticipé, qui peut parfois concerner des salariés à peine âgés de plus de 50 ans.

Conséquence de l'existence de tous ces dispositifs de cessation anticipée d'activité, les taux d'activité au-delà de 55 ans, en France, sont parmi les plus faibles des pays de l'OCDE. En 1995, 6,3% des personnes âgées de 55 à 59 ans étaient en préretraite ASFNE, 9,1% étaient en retraite ou préretraité avec un autre statut, 4,7% étaient au chômage, et 52,5% avaient un emploi (parmi eux, 1,4% étaient en préretraite progressive)¹.

Macro-économiquement, retirer des travailleurs âgés du marché du travail diminue la population active. De plus, les deux dernières formes de préretraite évoquées plus haut (PRP et

¹ Source : MTAS-DARES, à partir des statistiques de l'INSEE et de l'UNEDIC.

ARPE) trouvent en partie leur justification dans leur impact positif sur le chômage, en particulier le chômage des jeunes, dans la mesure où elles sont soumises à des contraintes de réembauche. Cependant, lors d'une enquête réalisée en 1995 par le CRÉDOC pour le Conseil Économique et Social, dans le cadre d'un programme d'évaluation des interventions de l'État en faveur des salariés de plus de 55 ans, on a pu constater que peu de contrôles étaient mis en place pour s'assurer du bien-fondé des réembauches.

L'étude demandée au CRÉDOC par la Direction de la Prévision du Ministère de l'Économie et des Finances s'attache à recueillir des informations sur la réalité des embauches compensatrices après les départs en PRP, et sur les stratégies d'embauche des entreprises utilisant ce dispositif.

Le nombre d'allocataires de préretraite progressive a été en constante augmentation entre 1992 et 1995 : 13 114 bénéficiaires potentiels¹ en 1992, 24 500 en 1993, et 58 200 en 1995.² Bien que le chiffre définitif ne soit pas encore connu, il semble qu'en 1996, le nombre de bénéficiaires ait un peu diminué. Cette baisse s'explique probablement par la mise en place de l'ARPE, fin 1995, qui a connu un succès rapide. Au 30 juin 1996, on comptait déjà 28 424 allocataires ARPE³, soit un volume de départs, sur le premier semestre 1996, semblable à celui de la PRP, dans le même temps.

Si ces deux dispositifs sont soumis à des contraintes de réembauche, ils obéissent à des logiques un peu différentes. L'ARPE laisse beaucoup de libertés aux entreprises pour les embauches de remplacement, la PRP se veut peut-être plus « sociale » en obligeant les entreprises à embaucher un quota de public prioritaire (jeunes de moins de 26 ans d'un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP ou BEP, travailleurs handicapés, personnes seules demandeurs d'emploi et ayant la charge d'au moins un enfant, chômeurs de longue durée, chômeurs âgés de plus de 50 ans, allocataires du RMI). Cependant les embauches ne devant pas obligatoirement être réalisées sur les mêmes postes, l'un comme l'autre peut donc être intégré comme outil de restructuration de l'entreprise.

Dans cette étude, il s'agit d'une part de savoir quelles sont les entreprises et les salariés les plus concernés par la PRP, et d'autre part, de comparer les caractéristiques (sexe, âge, niveau de

¹ ce terme correspond au nombre de bénéficiaires prévus dans les conventions signées entre l'Etat et l'entreprise, avant accord des salariés concernés.

² Ces chiffres sont issus des tableaux de bord des politiques d'emploi, DARES, Ministère du Travail et des Affaires Sociales, publication mensuelle, la documentation française.

³ Source : UNEDIC, statistiques de paiement.

qualification, ...) des partants et des personnes réembauchées en compensation. Une enquête similaire a été menée en parallèle, sur l'ARPE, ce qui rendra possible la comparaison de ces deux dispositifs.

Ce rapport de synthèse regroupe trois types d'investigation :

- le premier, à caractère essentiellement documentaire, rappelle les différents dispositifs mis en place en matière de cessation anticipée de l'activité ;
- la seconde approche s'appuie sur la réalisation d'entretiens téléphoniques auprès d'entreprises ayant organisé des départs en PRP (conjointement à ces départs en PRP, des départs en ARPE ont pu être effectués) ;
- la troisième source d'information est issue de la réalisation d'une vingtaine d'entretiens en face à face auprès de directeurs de ressources humaines, de chefs du personnel, ou encore de chefs d'entreprise, venant compléter les résultats de l'enquête téléphonique. Ces entretiens permettent de recueillir des éléments qualitatifs d'opinion sur la PRP et sur les problèmes rencontrés en les mettant en oeuvre.

Partie I :

LES DISPOSITIFS DE PRÉRETRAITE

1. LES DISPOSITIFS DU FNE

1.1. Le Fonds National pour l'Emploi (FNE)

Les premières préretraites financées par l'État l'ont été dans le cadre du **Fonds National pour l'Emploi**, créé en 1963. C'est une aide publique accordée exclusivement par voie de convention avec l'État. Cette aide concernait les travailleurs de plus de soixante ans ayant subi un licenciement collectif et non susceptibles de reclassement à condition qu'ils relèvent d'une zone de déséquilibre d'emploi. Cette aide s'appliquait à l'origine à des départs exceptionnels.

En 1982, l'âge de la retraite est abaissé à 60 ans, depuis les bénéficiaires de la préretraite sont âgés de 55 à 59 ans.

Ce Fonds pour l'emploi finance essentiellement l'Allocation Spéciale du FNE (ASFNE) et la préretraite progressive (PRP).

1.2. L'Allocation Spéciale du Fonds National pour l'Emploi (ASFNE)

Au début des années 80, l'**Allocation Spéciale du Fonds National pour l'Emploi** est créée. Elle permet à des salariés dont le licenciement intervient après 57 ans de bénéficier d'un retrait anticipé de l'activité.

L'entreprise signe avec l'État, représenté par la Délégation à l'Emploi ou la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, une convention d'**Allocation Spéciale du FNE (ASFNE)**. Les salariés remplissant les conditions nécessaires et à qui l'entreprise le propose peuvent adhérer à cette convention. Pour chacun d'entre eux, l'employeur prend en charge une partie du coût de l'allocation.

L'ASFNE est plutôt destinée aux entreprises contraintes de licencier en raison de difficultés économiques. Depuis 1992, ces départs en préretraite sont plus souvent inclus dans un plan social et associés à d'autres mesures d'accompagnement.

En 1981, on comptabilisait 25 000 bénéficiaires. Le nombre de départs annuels a rapidement progressé, pour presque atteindre 70 000 en 1985. De 1986 à 1992, le nombre de bénéficiaires a oscillé entre 35 000 et 55 000. En 1993, un nouveau pic a été atteint : 66 700. Depuis, il a beaucoup diminué : en 1994, on en comptait 37 800 ; et en 1995, seulement 27 000, presque le niveau le plus bas depuis la création du dispositif¹.

A partir de 1987, le départ en ASFNE a été possible à mi-temps, mais cette option a été très peu utilisée.

Les conditions d'accès à l'ASFNE

Pour accéder à l'ASFNE, le salarié doit :

- avoir au moins 57 ans et exceptionnellement 56 ans, l'adhésion d'un salarié de 60 ans ou plus est possible à condition qu'il ne soit pas en mesure de liquider sa pension de vieillesse à taux plein,
- compter au moins dix ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale,
- compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- adhérer volontairement à la convention ASFNE.

L'allocation versée au préretraité est égale à 65% du salaire de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale et à 50% entre ce plafond et quatre fois ce plafond. Le montant de l'allocation journalière ne peut être inférieur à un montant minimum sans pouvoir dépasser 85% du salaire journalier de référence.

La participation de l'employeur à l'ASFNE est fixée en fonction de la qualité du plan social, de la taille et de la capacité contributive de l'entreprise. Selon la taille de l'entreprise, elle est comprise depuis le 1er janvier 1994 entre 12% et 18% pour les entreprises de moins de 500 salariés n'appartenant pas à un groupe d'importance nationale, et entre 15% et 21% pour les entreprises d'au moins 500 salariés ou appartenant à un groupe d'importance nationale.

Source : premières synthèses *les dispositifs publics de préretraite en 1995* - DARES - R. Baktavatsalou - Aout 1996

¹ Ces chiffres sont issus des tableaux de bord des politiques d'emploi, DARES, Ministère du Travail et des Affaires Sociales, publication mensuelle, la documentation française.

1.3. La pré retraite progressive (PRP)

En 1984, la **Pré Retraite Progressive** est créée, elle aussi financée par le FNE. L'entreprise s'engage à maintenir son effectif en recrutant des demandeurs d'emploi en contrepartie de la transformation en mi-temps d'emplois à temps plein tenus par des salariés âgés de plus de 55 ans.

En 1992, l'ASFNE à mi-temps et la PRP ont été fusionnées et remplacées par les conventions de PRP. Cette convention, signée entre l'entreprise et l'État, peut être soit à contrepartie financière, c'est-à-dire qu'une participation financière de l'entreprise est exigée, soit à contrepartie d'embauche, l'entreprise s'engage alors à compenser chaque départ en préretraite par des embauches, avec obligation d'employer un certain nombre de personnes faisant partie du public prioritaire (RMistes, chômeurs de longue durée...). Les deux contreparties peuvent être couplées dans une même convention : la PRP mixte.

Cette mesure s'adresse donc comme l'ASFNE à des entreprises qui souhaitent réduire leurs effectifs (contrepartie financière), mais aussi à des entreprises en meilleure situation financière, qui l'utilisent pour restructurer ou rééquilibrer leur pyramide des âges (contrepartie d'embauche).

La PRP permet :

- de participer au développement du travail à temps partiel et aux nouvelles formes d'organisation du travail,
- de faciliter une meilleure maîtrise de la gestion des âges dans les entreprises et donc permet le renouvellement des compétences,
- de contribuer à l'insertion des publics en difficulté : l'entreprise s'engage à recruter un nombre précis et significatif de personnes en difficulté d'insertion (allocataires du RMI, chômeurs longue durée, jeunes ...)

Les transformations d'emploi ne doivent pas être obligatoirement compensées sur le même poste de travail. Un tiers des embauches doivent concerner des demandeurs d'emplois correspondant à la catégorie « public prioritaire » selon les critères des politiques publiques actuelles.

Jusqu'en 1992, le nombre de bénéficiaires annuel de la PRP n'a jamais dépassé 10 000. Depuis cette date, correspondant à la redéfinition de cette mesure, le nombre de bénéficiaires n'a pas

cessé de progresser. En 1993, on comptait 24 500 départs en PRP ; en 1994, 43 000 et en 1995, 58200. Sur les 5 620 conventions signées en 1995, 80% sont à contrepartie d'embauche¹.

Les conditions d'accès à la PRP

Pour accéder à la PRP, le salarié doit :

- avoir au moins 55 ans, au plus 65 ans, l'adhésion d'un salarié âgé de 60 ans ou plus est possible à condition qu'il ne soit pas en mesure de liquider sa pension de vieillesse à taux plein,
- compter au moins dix ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale,
- compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- être physiquement apte à exercer un emploi,
- adhérer volontairement à la PRP.

Dans le cadre des conventions à contrepartie d'embauche, l'entreprise s'engage à compenser chaque départ par des embauches dans un délai de trois mois maximum. La moitié et le quart des embauches doivent être réservées à des catégories de demandeurs d'emploi (jeunes de moins de 26 ans ayant le CAP ou le BEP, travailleurs handicapés, personnes seules demandeurs d'emploi et ayant la charge d'au moins un enfant, chômeurs de longue durée, chômeurs âgés de plus de 50 ans, bénéficiaires du RMI et leur conjoint).

Dans le cadre des conventions avec contrepartie d'embauche et de financement, et des conventions avec contrepartie d'embauche uniquement, une participation financière de l'entreprise est exigée, fixée en fonction de la taille de l'entreprise, de sa gestion de l'emploi, de la situation des bénéficiaires ou de la qualité du plan social. Ce taux de contribution varie entre 4% et 6% pour les entreprises de moins de 200 salariés et entre 6% et 8% pour les autres.

En PRP, le salarié reçoit une rémunération correspondant au travail effectué à temps partiel et une allocation complémentaire égale à 30% du salaire journalier de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale et à 25% du salaire journalier de référence pour la part excédant ce plafond. La durée du temps partiel peut varier entre 20% et 80% de la durée du travail antérieure annuelle à temps plein, du moment que sur l'ensemble de la période de versement des allocations, la réduction du temps de travail soit en moyenne de 50%. Le salaire est lissé sur l'ensemble de la période.

Source : premières synthèses *les dispositifs publics de préretraite en 1995* - DARES - R. Baktavatsalou - Aout 1996

¹ opus cit.

2. LES MESURES EN DEHORS DU FNE

2.1. La Garantie de Ressources

Dès 1972, en parallèle à la création du Fonds National pour l'Emploi, l'UNEDIC a mis en place un système dit **Garantie de Ressources**, ayant pour objectif de compenser les pertes temporaires de salaire supportées par les demandeurs d'emploi.

En 1986, des dispositions particulières sont prises en faveur des plus de 55 ans qui voient leur allocation de base systématiquement renouvelée jusqu'au retour à l'emploi ou au départ à la retraite et sont dispensés de recherche d'emploi.

Aussi, dès 1986, un salarié de plus de 55 ans peut :

- opter pour l'adhésion à la mesure PRP et pour un « demi-retrait » du marché du travail,
- opter pour l'adhésion à la convention ASFNE et pour un retrait total du marché du travail,
- opter pour une inscription à l'Agence Nationale Pour l'Emploi comme demandeur d'emploi.

En 1987 est mise en place la **Contribution Delalande** : l'État crée une contribution supplémentaire due à l'UNEDIC pour les employeurs qui procèdent au licenciement des salariés âgés de plus de 55 ans. Cette contribution est aujourd'hui de cinq ou six mois de salaire brut après 55 ans, et de un à quatre mois entre 50 et 54 ans. Cette mesure a pour objectif d'inciter les employeurs à utiliser les mesures de préretraite du FNE plutôt que de licencier. L'entreprise peut être exonérée de cette contribution pour les cas de raisons majeures de rupture de contrat de travail, licenciement pour faute grave notamment, ou au premier licenciement de salariés âgés effectué sur l'année par une entreprise de moins de 20 salariés.

Cette contribution a rééquilibré la répartition entre les entrées en chômage indemnisé et les départs en préretraite pour les plus de 55 ans, sans complètement supprimer les premiers : en 1993, le nombre de départs en préretraite a à peu près été égal au nombre de départs en chômage indemnisé.

2.2. L'Allocation de Remplacement Pour l'Emploi

Le 6 septembre 1995, un accord a été négocié entre les partenaires sociaux et l'UNEDIC : les salariés âgés de 58 ans, ayant cotisé le nombre suffisant de trimestres et désirant anticiper leur départ à la retraite peuvent bénéficier de l'**Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE)**. En contrepartie de leur départ, l'entreprise s'engage à procéder à des embauches de remplacement. Ce dispositif est proche de la PRP dans la mesure où il y a contrepartie d'embauche, mais aussi de l'ASFNE puisque le salarié part définitivement.

Conditions d'accès à l'ARPE

Pour accéder à l'ARPE, le salarié doit :

- avoir au moins 58 ans,
- avoir cotisé quarante ans et plus à la Sécurité Sociale,
- adhérer volontairement à la convention.

Toutefois, les personnes qui totalisent au moins 172 trimestres, c'est-à-dire 43 ans, de cotisation à l'assurance vieillesse sont admises au bénéfice de l'ARPE sans condition d'âge.

Jusqu'à leur 60ème anniversaire, les salariés perçoivent une allocation égale à 65% de leur salaire. Les allocataires perçoivent une allocation journalière brute de 263 francs en moyenne, soit environ 7 998 francs par mois.

Les dossiers ARPE présentent une particularité : ils peuvent être différés ou refusés par l'employeur avant d'être déposés. Après leur dépôt, comme pour toute autre allocation, les dossiers peuvent faire l'objet d'un rejet de la part des ASSEDIC, si les conditions d'accès à l'allocation ne sont pas remplies.

Contrairement à la PRP, il n'y a pas de quotas de public prioritaire à respecter. Les embauches compensatrices doivent avoir lieu dans un délai de trois mois maximum.

Source : UNEDIC

3. LES CARACTÉRISTIQUES DES PRERETRAITÉS

Les éléments qui sont repris dans ce paragraphe proviennent des statistiques de l'UNEDIC¹ et concernent l'ensemble des nouveaux entrants en préretraite dans les trois dispositifs de préretraite détaillés précédemment.

L'ASFNE est un outil utilisé en très large majorité par les salariés masculins qui constituent près des trois quarts des nouveaux bénéficiaires en 1995. Les ouvriers en constituent la majorité (44%), leur part relative étant en légère baisse par rapport à 1994 (47%). Les agents de maîtrise, les cadres constituent près d'un tiers des nouveaux bénéficiaires et les employés un cinquième d'entre eux. Les entreprises industrielles sont toujours à l'origine de la majorité des bénéficiaires (52%), mais dans une moins forte proportion qu'en 1994 (62%). L'utilisation de l'ASFNE devient plus fréquente dans le secteur des services (29% contre 24% en 1994), en particulier dans les secteurs du commerce et de la réparation automobile, des transports et des télécommunications, ainsi que de l'immobilier. En ce qui concerne la taille de l'établissement, le recours des gros établissements (200 salariés et plus) diminue (passant de 40% en 1994 à 36% en 1995), au profit des petits établissements.

Les bénéficiaires de la préretraite progressive sont aussi majoritairement des hommes, mais dans une proportion un peu inférieure à l'ASFNE (70% en 1995). Depuis 1990, on observe une masculinisation de ce type de préretraite. Ce phénomène s'explique peut-être par la diffusion à l'ensemble des personnels du temps partiel, jusque là essentiellement réservé aux métiers féminins. Le secteur industriel reste celui qui utilise le plus massivement la cessation progressive d'activité (51% des nouveaux bénéficiaires en 1995), mais comme pour les ASFNE, cette proportion a fortement baissé depuis 1994 (59%). L'ensemble des secteurs des services a eu recours de manière plus fréquente à la préretraite progressive (39% au lieu de 32% en 1994). Ce sont surtout les secteurs du commerce et de la réparation automobile, des hôtels restaurants et des activités financières qui ont augmenté. Le dispositif compte une majorité d'ouvriers (40%), mais attire une proportion croissante d'employés (28% en 1995 contre 24% en 1994). Les techniciens et agents de maîtrise représentent environ un adhérent sur cinq, et les cadres un sur dix. Comme pour l'ASFNE, les tailles des établissements diminuent, même si ce sont encore les grandes entreprises qui dominent (41% des nouveaux bénéficiaires en 1995 proviennent des entreprises de 200 salariés et plus).

Les bénéficiaires de l'ARPE sont aussi majoritairement masculins (70%). Les départs ont eu lieu surtout dans le secteur industriel (45%), mais le secteur des services est aussi fortement

¹ Source : R. BAKTAVATSALOU, Premières synthèses, *les dispositifs de préretraite en 1995*, DARES, aout 1996

représenté (40%). La proportion d'ouvriers est de 46%. Les employés représentent le quart, les agents de maîtrise et les cadres 28%. La proportion d'entreprises de grande taille est similaire à celle obtenue pour la PRP et l'ASFNE (39%).

Globalement, les caractéristiques des préretraités et des entreprises qui les employaient au moment de leur départ sont proches, quel que soit le dispositif. Ceci laisse penser que les dispositifs sont facilement substituables entre eux et que les critères qui déterminent leur utilisation ne sont pas les simples critères descriptifs repris plus haut.

Partie II :

LES STRATÉGIES D'UTILISATION

DE LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

1. CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON

1.1. Une enquête quantitative par téléphone

Une enquête téléphonique a été réalisée auprès de 528 entreprises dont un ou plusieurs salariés sont partis en préretraite par le dispositif PRP depuis 1994. Ces entreprises ne sont pas réparties sur l'ensemble du territoire mais appartiennent à une vingtaine de départements. Ces départements ont été sélectionnés à partir d'une typologie de l'ensemble des départements métropolitains en neuf classes¹. Les variables prises en compte dans la typologie sont pour chaque département (données 1995) :

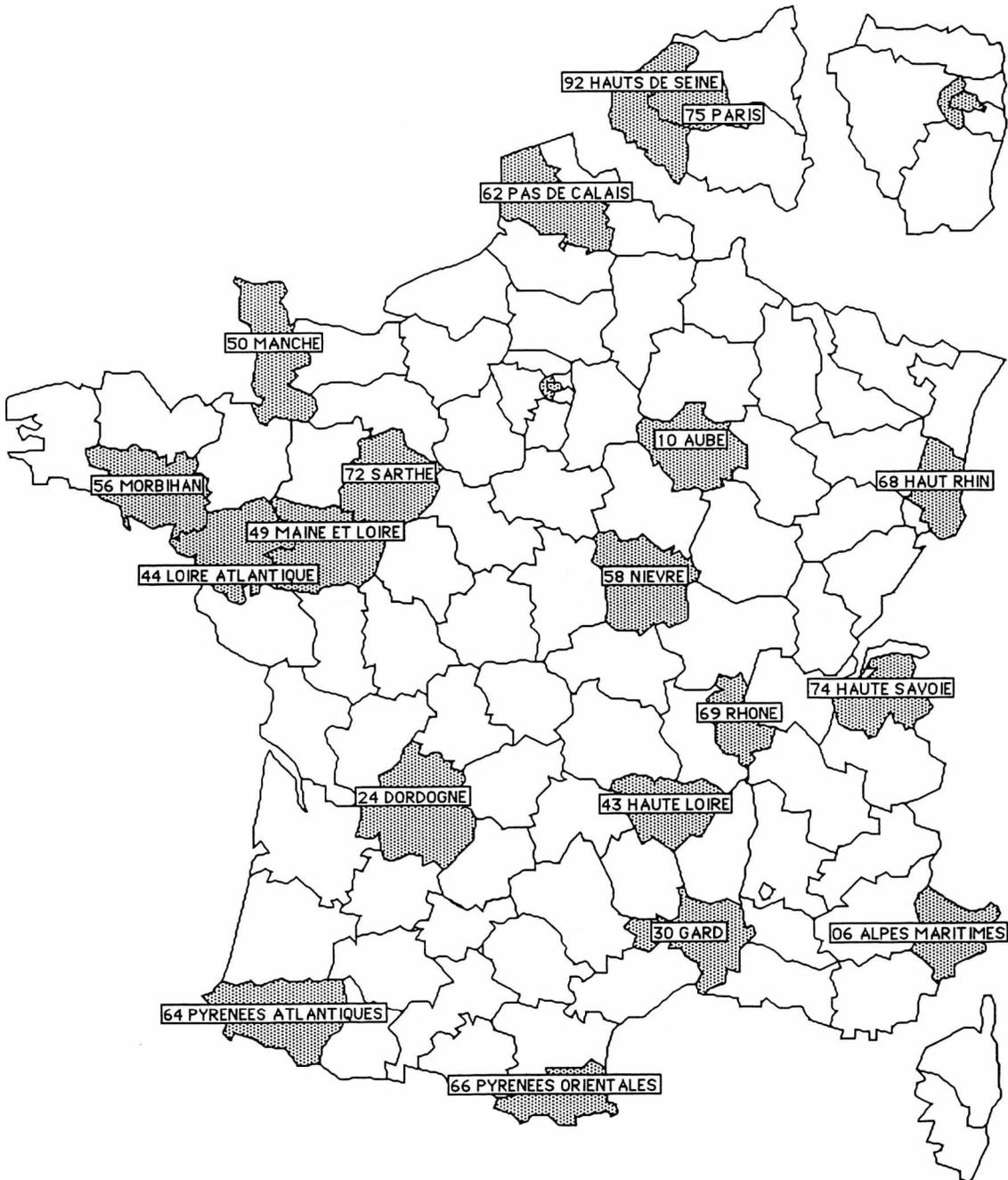
- le taux de chômage,
- le taux de chômage des jeunes,
- la répartition des salariés par grand secteur d'activité (bâtiment, agriculture, industrie, tertiaire).

Les 19 départements ont été sélectionnés dans toutes les classes obtenues dans cette typologie, afin de s'assurer d'une grande diversité des situations économiques vécues par les entreprises contactées.

¹ Cette typologie a été obtenue par une classification ascendante hiérarchique sur les coordonnées des départements dans les plans principaux d'une analyse en correspondance multiple. La constitution exacte des classes figure en annexe.

Carte n°1 :

19 départements sélectionnés



Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Le fichier qui a servi de base à l'interrogation a été constitué avec l'aide des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des départements sélectionnés. Les entreprises ont été choisies au hasard à partir des listes fournies par les DDTEFP. Ne sont donc considérées dans cette enquête que des entreprises ayant négocié leur convention avec la DDTEFP. Les conventions d'entreprises nationales, ou concernant un nombre très important de départs, négociées directement avec la Délégation à l'Emploi du Ministère du Travail, sont hors du champ de cette enquête. Ces conventions sont en 1996 au nombre de 105, ce qui représente seulement 2% du volume de l'ensemble des conventions signés sur l'année. Cependant, la part de préretraites qu'elles impliquent est dix fois supérieure : 20% des bénéficiaires potentiels de la préretraite progressive sont rattachés à une convention nationale. Ce sont essentiellement des établissements de grande taille qui sont concernés.

L'échantillon a été obtenu par stratification par département.

Dans les entreprises contactées, l'enquêteur cherchait à joindre un membre de la direction (directeur des ressources humaines, chef du personnel, chef d'entreprise ou adjoint). Les interlocuteurs étaient avertis que le questionnaire contenait un nombre important d'informations chiffrées, en particulier les caractéristiques des personnes parties et réembauchées dans le cadre de la PRP, et pouvaient donc prendre rendez-vous pour avoir le temps de retrouver ces éléments. Cependant, ces informations étaient encore clairement à l'esprit de la plupart des personnes interrogées puisque nous avons choisi comme années de références les années 1994, 1995, 1996. C'est pourquoi, il y a eu peu de prises de rendez-vous, et peu de réponses manquantes au cours des entretiens.

Tableau n°1 :

Fonction des personnes ayant répondu à l'enquête téléphonique

	Nombre entreprises	%
Directeur, PDG	109	21
Directeur adjoint, sous directeur	16	3
DRH, chef du personnel ou adjoint	190	36
Responsable du service financier, service administratif, ou adjoint	63	12
Comptable, agent administratif au service des paies	72	14
Assistante, secrétaire	78	14
Total	528	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Outre une série de questions décrivant l'entreprise, le questionnaire était constitué de trois parties¹ :

- une partie décrivant les caractéristiques des salariés partis et réembauchés dans le cadre de l'Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE),
- une partie décrivant les caractéristiques des éventuels salariés partis et réembauchés dans le cadre de la Pré Retraite Progressive (PRP),
- une partie d'opinion, où les personnes interrogées étaient amenées à parler des deux dispositifs, de leurs points forts et de leurs points faibles.

L'enquête menée en parallèle auprès d'entreprises ayant utilisé le dispositif ARPE a été réalisée selon la même méthodologie, et sur les mêmes départements. Seule la construction des listes d'entreprises à contacter a été différente. Le fichier a été fourni par l'UNEDIC et inclu toutes les entreprises concernées par cette mesure.

1.2. Des entretiens complémentaires en face à face

En complément de l'enquête quantitative, 19 entretiens en face à face ont été réalisés auprès d'entreprises dont un ou plusieurs salariés sont partis en préretraite par le dispositif PRP. Ces entreprises sont réparties sur deux zones géographiques : les deux plus représentées dans l'enquête téléphonique, c'est-à-dire Paris, la région parisienne, et le Rhône.

Les entreprises contactées ont été choisies dans les mêmes fichiers que pour l'enquête quantitative, parmi les établissements qui n'avaient pas été considérés pour cette première phase.

Dans les entreprises contactées, l'enquêteur cherchait à joindre un membre de la direction qui accepterait d'accorder trois quarts d'heure d'entretien en face à face à un enquêteur.

¹ L'intégralité du questionnaire est repris en annexe.

Tableau n° 2 :

Fonction des personnes interrogées en face à face

Fonction des personnes interrogées	Nombre d'entreprises
Directeur, PDG	5
DRH	2
Responsable service administratif, et financier	1
Responsable du personnel	7
Comptable, agent administratif au service des paies	1
Secrétaire de direction, assistante de direction	2
Chargé de mission	1
Total	19

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Outre la présentation de l'entreprise, le guide d'entretien était constitué de six parties décrivant :

- le recours aux mesures d'âge,
- l'information des salariés partis en préretraite,
- la situation économique de l'entreprise,
- l'après-départ en préretraite,
- les caractéristiques des salariés concernés par cette mesure,
- les points forts et les points faibles des deux dispositifs selon les personnes interrogées

Ces entretiens avaient pour objectif de préciser les résultats de l'enquête quantitative, de fournir des éléments qualitatifs pour illustrer ou expliquer cette première phase. Lorsque ces entretiens apportent des éléments nouveaux par rapport à l'enquête téléphonique, ils figurent en complément des résultats quantitatifs.

2. CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES INTERROGÉES

On rappelle que toutes les entreprises interrogées ont utilisé le dispositif PRP.

2.1. Segmentation de l'entreprise

L'entreprise est rattachée à un groupe dans près de la moitié des cas (43%) de même que les entreprises interrogées sur l'ARPE à partir du fichier UNEDIC. Logiquement, cette proportion croît avec le nombre de salariés dans l'entreprise : elle est de 2 % pour les entreprises de moins de dix salariés, de 34 % pour les entreprises de 10 à 100 salariés, et de 64 % pour celles de plus de 100 salariés.

L'entreprise est divisée en plusieurs établissements dans deux cas sur cinq (40%). La proportion était de 34% pour les entreprises de l'ARPE. Un peu moins des deux tiers de ces établissements (65%) sont répartis sur plusieurs départements. Là encore, plus les entreprises ont de salariés, plus elles sont composées de plusieurs établissements : c'est le cas de 6% des entreprises de moins de dix salariés, de 33% des entreprises de 10 à 100 salariés, et de 61% des entreprises de plus de 100 salariés.

Les entreprises des secteurs du bâtiment et du service sont celles qui sont le moins souvent mono-établissement, alors que ce sont les entreprises commerciales pour l'ARPE. Quel que soit le secteur d'activité économique, les entreprises qui ont plusieurs établissements sont toutes majoritairement réparties sur plusieurs départements.

2.2. Taille et ancienneté de l'entreprise

Au 31 décembre 1995, un peu moins de la moitié des entreprises interrogées (44%) avaient moins de 50 salariés. 11% d'entre elles ont 500 salariés ou plus. A titre de comparaison, selon l'UNEDIC, 26% des établissements auxquels étaient rattachés des bénéficiaires de la PRP en 1995 comptaient moins de 50 salariés et 27% en comptaient 500 ou plus. Le fait que les conventions nationales n'aient pas été considérées dans l'échantillon diminue de plus de moitié le poids des entreprises de grande taille, en faveur à la fois des entreprises de petite taille et de taille moyenne.

Tableau n° 3 :

Taille des entreprises interrogées

Taille de l'entreprise	Effectif	%
Moins de 5 salariés	22	4
5 à 9	41	8
10 à 49	167	32
50 à 99	76	14
100 à 499	165	31
500 et plus	57	11
Total	528	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

80% des entreprises, soit les trois quarts interrogées, existent depuis plus de 15 ans.

La taille des entreprises ayant utilisé l'ARPE est très proche.

2.3. Secteur d'activité économique

Le secteur de l'agriculture, très faiblement représenté dans le fichier des entreprises ayant utilisé le dispositif PRP, a volontairement été exclu de l'étude.

Tableau n° 4 :

Secteur d'activité des entreprises interrogées

Secteur d'activité	effectif	- % -
Bâtiment	54	10
Industrie	172	33
Service	213	41
Commerce	60	11
Non réponse	29	5

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

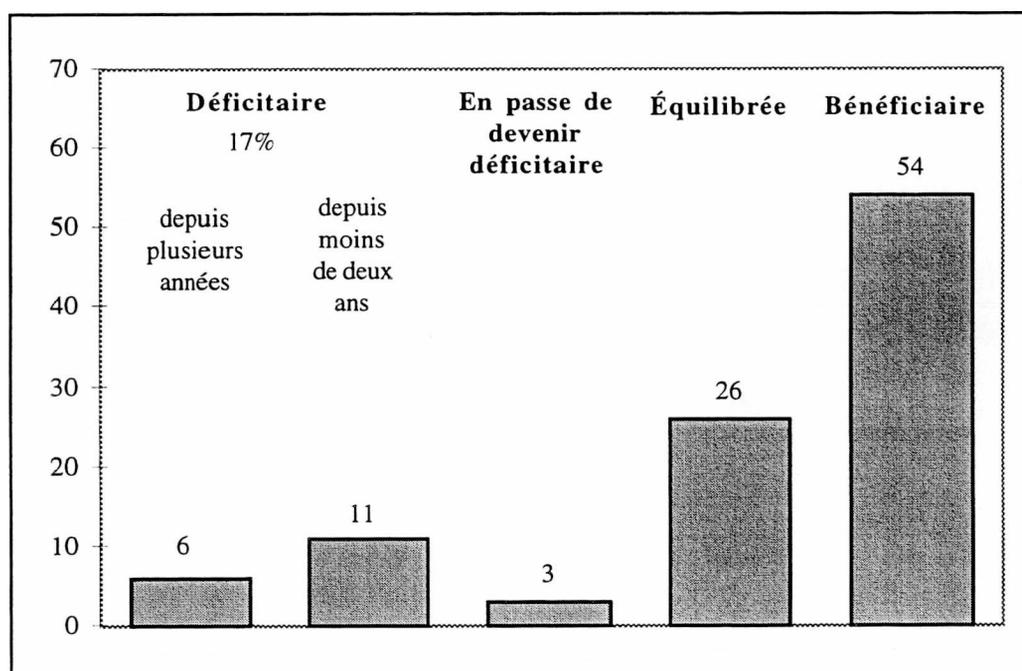
Pour les entreprises ayant utilisé l'ARPE, le secteur du service est plus faiblement représenté (33%), en faveur du commerce (20%).

2.4. Situation financière des entreprises

Au 31 décembre 95, les trois quarts des entreprises avaient une situation économique équilibrée voire bénéficiaire. Les entreprises de 10 à 49 salariés sont celles qui sont les plus saines. Le secteur du bâtiment est celui qui est le plus déficitaire ou qui est le plus en passe de le devenir.

Graphique n°1 :

**Situation financière de l'entreprise
au 31 décembre 1995**



Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Sur ce point aussi, la situation des entreprises qui ont organisé des départs en ARPE est très proche.

3. LE DÉPART DES SALARIÉS

3.1. En moyenne, plusieurs départs PRP dans une même entreprise

Sur l'échantillon considéré, on compte 2506 personnes ayant adhéré au dispositif PRP, soit en moyenne 5 départs par entreprise interrogée. La moitié des entreprises n'ont fait partir qu'un salarié en PRP, 30% en ont fait partir au moins cinq.

Pour les entreprises ayant utilisé l'ARPE, on compte 1325 personnes ayant adhéré, soit seulement 2,5 départs par entreprise interrogée. La PRP concerne dans une même entreprise un plus grand nombre de salariés que l'ARPE.

Le nombre de départs est corrélé à la taille de l'entreprise. Ainsi, si 75% des entreprises de moins de 10 salariés n'ont eu qu'un seul départ PRP, ce n'est le cas que de 2% des entreprises de plus de 100 salariés. Là encore, les départs par l'ARPE, sont en moyenne moins fréquents puisque la quasi totalité des entreprises de moins de 10 salariés n'ont eu qu'un seul départ en ARPE, et c'est encore le cas de 29% des entreprises de plus de 100 salariés.

Tableau n° 5 :

Le nombre de départs PRP par taille d'entreprise (en %)

Nombre de départs PRP	Moins de 10 salariés	10 à 99 salariés	100 salariés et plus
1 départ	75	31	2
2 à 4 départs	15	33	9
5 à 9 départs	10	13	16
10 départs et plus	0	23	73
Total	100	100	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Les départs en PRP sont faits essentiellement dans le cadre de conventions avec contrepartie d'embauche uniquement :

- 84% de PRP avec réembauche,
- 14% de PRP à contrepartie financière,
- 2% de PRP mixtes.

Les entreprises interrogées en face à face préfèrent les PRP à contrepartie d'embauche puisque « c'est l'objectif même de la PRP que de favoriser l'embauche de jeunes » (entreprise de commerce de plus de 100 salariés). D'autres entreprises pensent que « c'est par obligation à cause de leur secteur d'activité (service) qui oblige à avoir un effectif minimum de salariés », ou encore qu'elles ont « besoin de ce poste pour fonctionner ».

Certaines entreprises interrogées ont conjointement utilisé le dispositif PRP et le dispositif ARPE :

* L'ARPE peut être utilisée après le dispositif de préretraite progressive, c'est-à-dire que des personnes qui étaient en PRP sont passées en ARPE et ont définitivement quitté l'entreprise. C'est le cas de 19% des entreprises considérées. La plupart du temps (94%), il s'agissait de PRP avec réembauche, le reste prenant la forme de PRP à contrepartie financière ou encore à très faible proportion de PRP mixtes.

* Les entreprises ont pu récemment signer des conventions de préretraite ARPE pour d'autres salariés que ceux qui sont partis en PRP (36% des entreprises interrogées sont concernées) : 791 personnes sont parties alors en ARPE, soit en moyenne 4 départs par entreprise. Le nombre moyen de départs en ARPE dans les entreprises qui ont aussi des salariés partis en PRP est donc plus élevé que pour l'ensemble des entreprises ayant fait des départs en ARPE, pour lesquelles le nombre moyen de départs n'est que de 2,5.

L'utilisation conjointe de la PRP et de l'ARPE est plus fréquente parmi les entreprises repérées pour avoir utilisé la PRP que pour celles repérées pour avoir utilisé l'ARPE (la proportion n'était que de 18% au lieu de 36%).

Par rapport aux autres secteurs, les entreprises du secteur de l'industrie et du service sont les plus concernées par les départs conjoints en ARPE et en PRP.

Tableau n° 6 :

**Les entreprises qui ont organisé des départs en ARPE
en plus des départs en PRP**

	Depuis 1994, votre entreprise a-t-elle signé une convention ARPE ?			
	Oui		Non	
	Effectif	%	Effectif	%
Secteur d'activité économique				
Bâtiment	29	49	30	51
Commerce	24	36	43	64
Industrie	72	44	92	56
Service	66	28	172	72
Taille de l'entreprise				
moins de 10 salariés	2	3	57	97
de 10 à 99 salariés	58	24	182	76
100 salariés et plus	131	57	98	43

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Les petites entreprises (moins de 5 salariés) ont organisé très peu de départs en ARPE en plus des départs en PRP. En fait, plus l'entreprise est grande et plus elle utilise conjointement les deux dispositifs.

Tableau n° 7 :

Nombre de bénéficiaires et d'entreprises concernés par ces dispositifs

Nombre de départs	PRP				ARPE			
	Nombre de salariés	%	Nombre d'ent.	%	Nombre de salariés	%	Nombre d'ent.	%
1	265	11	265	50	76	10	76	40
2 à 4	380	15	150	29	191	24	72	38
5 à 9	377	15	60	11	158	20	25	13
10 à 14	201	8	18	3	112	14	10	5
15 à 24	423	17	22	4	82	10	4	2
25 à 44	184	7	5	1	115	15	3	1
45 et plus	676	27	8	2	57	7	1	1
TOTAL	2506	100	528	100	791	100	191	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Si un certain nombre d'entreprises interrogées par téléphone n'ont pas utilisé l'ARPE en plus de la PRP, c'est que les salariés ne connaissaient pas cette mesure, ou bien qu'ils n'avaient pas le profil demandé (années de cotisation insuffisantes, personnes trop jeunes ...), ou encore que le départ progressif est plus apprécié par les salariés que le départ définitif.

3.2. Les motivations des entreprises

Il semble que l'utilisation de la PRP par les employeurs soit peu associée à une logique globale de restructuration de l'entreprise. La moitié des entreprises ont eu pour motivation principale de faire plaisir ou de répondre à une demande des salariés, mais dans une plus faible mesure que celles qui ont fait appel à l'ARPE (la proportion atteint alors 73%). 39% des personnes interrogées affirment que c'est dans le but de rajeunir leur pyramide des âges.

Deux autres arguments sont cités pour environ 20% des entreprises : réaliser des économies sur la masse salariale et restructurer l'entreprise, ils sont cités deux fois plus souvent que pour l'ARPE. Les autres raisons envisagées dans le questionnaire ont été peu choisies.

Rappelons tout de même que ne sont représentées dans cette étude que les entreprises qui ont signé une convention de préretraite progressive avec les DDTEFP, et non avec la délégation à l'emploi. Il est probable que ces dernières conventions, qui concernent un nombre plus important de personnes et sont signées par des entreprises en moyenne plus grandes sont plus souvent associées à une logique globale de restructuration.

Tableau n° 8 :

**Les motivations des entreprises ayant accepté
ces départs en préretraite PRP**

Quelles étaient les motivations principales de l'entreprise lorsqu'elle a autorisé les départs en préretraite PRP ?	Effectif	% (*)
Suite à une demande des salariés / Pour leur faire plaisir	284	50
Rajeunir la pyramide des âges	223	39
Réaliser des économies sur la masse salariale	113	20
Restructurer l'entreprise	94	17
Faire évoluer les qualifications	55	10
Faire des gains de productivité	37	7
Autre	7	1
TOTAL	813	144

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

() Le total est supérieur à 100%, la personne ayant pu donner plusieurs réponses.*

Parmi les responsables interrogés qui ont donné plusieurs réponses à cette question, les couples de réponses les plus fréquents sont :

- répondre à une demande des salariés et rajeunir la pyramide des âges (10% de l'ensemble des entreprises),
- rajeunir la pyramide des âges et réaliser des économies sur la masse salariale (8%),
- rajeunir la pyramide des âges et faire évoluer les qualifications (6%),
- restructurer l'entreprise et rajeunir la pyramide des âges (5%),
- rajeunir la pyramide des âges et faire des gains de productivité (5%),
- répondre à une demande des salariés et réaliser des économies sur la masse salariale (3%)

Répondre à une demande des salariés est rarement couplée avec une autre motivation, c'est le fait de rajeunir la pyramide des âges qui est le plus souvent associé à un autre objectif.

En ce qui concerne les entreprises qui ont fait des départs en ARPE en même temps que les départs en PRP, la majorité (64%) ont eu pour motivation principale de faire plaisir aux salariés. 45% ont répondu que c'était dans le but de rajeunir la pyramide des âges de l'entreprise. En revanche, pour ce qui est de la restructuration de l'entreprise, des économies sur la masse salariale, de l'évolution des qualifications, ... le nombre de répondants est faible.

Tableau n°9 :

**Les motivations des entreprises ayant accepté les départs en ARPE
en plus des départs en PRP**

Quelles étaient les motivations principales de l'entreprise lorsqu'elle a autorisé les départs en préretraite ARPE ?	Effectif	% (*)
Suite à une demande des salariés / Pour leur faire plaisir	122	64
Rajeunir la pyramide des âges	85	45
Réaliser des économies sur la masse salariale	28	15
Restructurer l'entreprise	18	9
Faire évoluer les qualifications	16	8
Faire des gains de productivité	12	6
Autre	20	10
TOTAL	301	157

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

() Le total est supérieur à 100%, la personne ayant pu donner plusieurs réponses.*

Les réponses des personnes interrogées en face à face sont très proches de celles données par téléphone, si ce n'est qu'une personne d'une entreprise de service de moins de 50 salariés pense que « cela permet de bénéficier d'exonération sans entraver la bonne marche de l'entreprise ». En outre, une personne d'une entreprise de moins de 100 salariés explique que « 80% des salariés de son entreprise ont plus de trente ans d'ancienneté dans la boîte et que par conséquent, tout le monde va partir en même temps et que personne ne sera là pour les remplacer s'ils n'ont pas recours à cette mesure. »

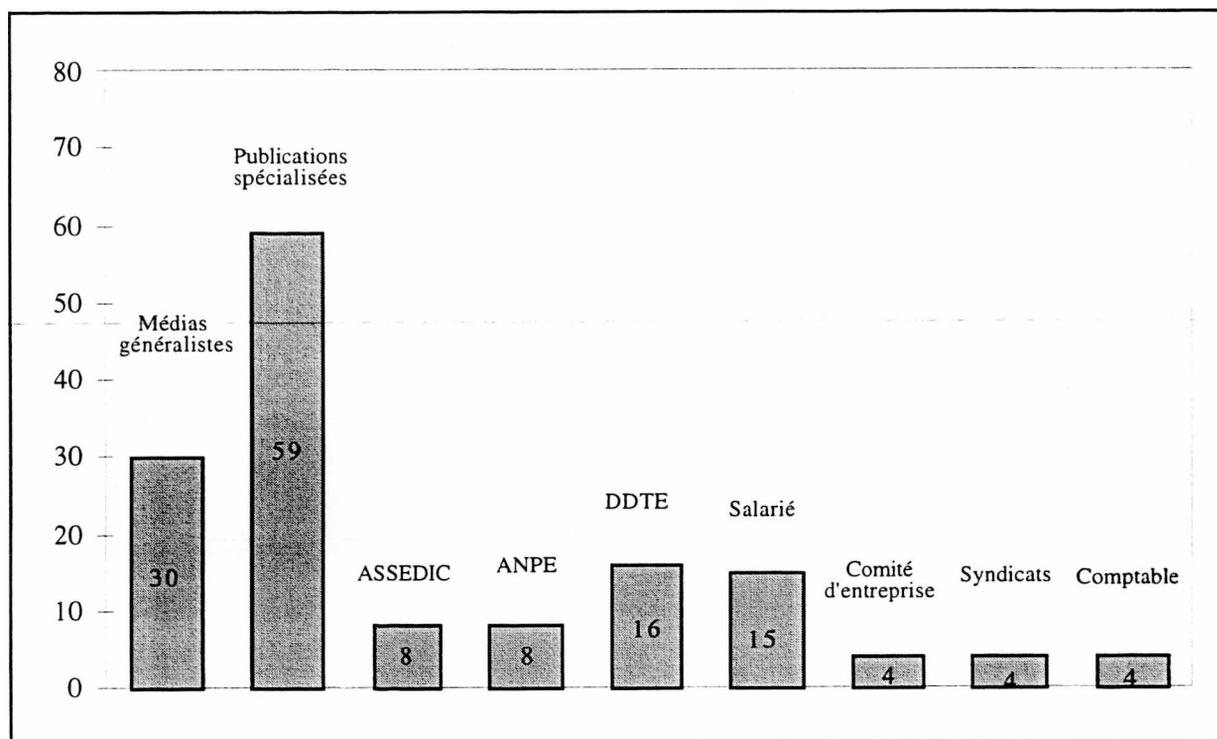
3.3. L'accès à l'information sur les dispositifs

89% des répondants ont pris connaissance de la PRP par des médias généralistes, ou par la presse spécialisée. Dans 15% des cas, l'entreprise a connu le dispositif par le salarié lui-même. 16% des répondants en ont pris connaissance par la DDTE. Les autres items (Union Patronale, ASSEDIC, ANPE, comité d'entreprise, syndicats, siège social, cabinet d'experts comptables, chambres de commerce) sont toujours cités par moins de 10% des personnes interrogées.

Les entreprises de 10 à 49 salariés sont celles qui se renseignent le plus auprès des ASSEDIC, ANPE, comité d'entreprise. Le secteur du service est celui qui a le plus connu la PRP par le biais des ASSEDIC, de l'ANPE, de la DDTE, et du comité d'entreprise.

Graphique n° 2 :

Mode de connaissance du dispositif PRP

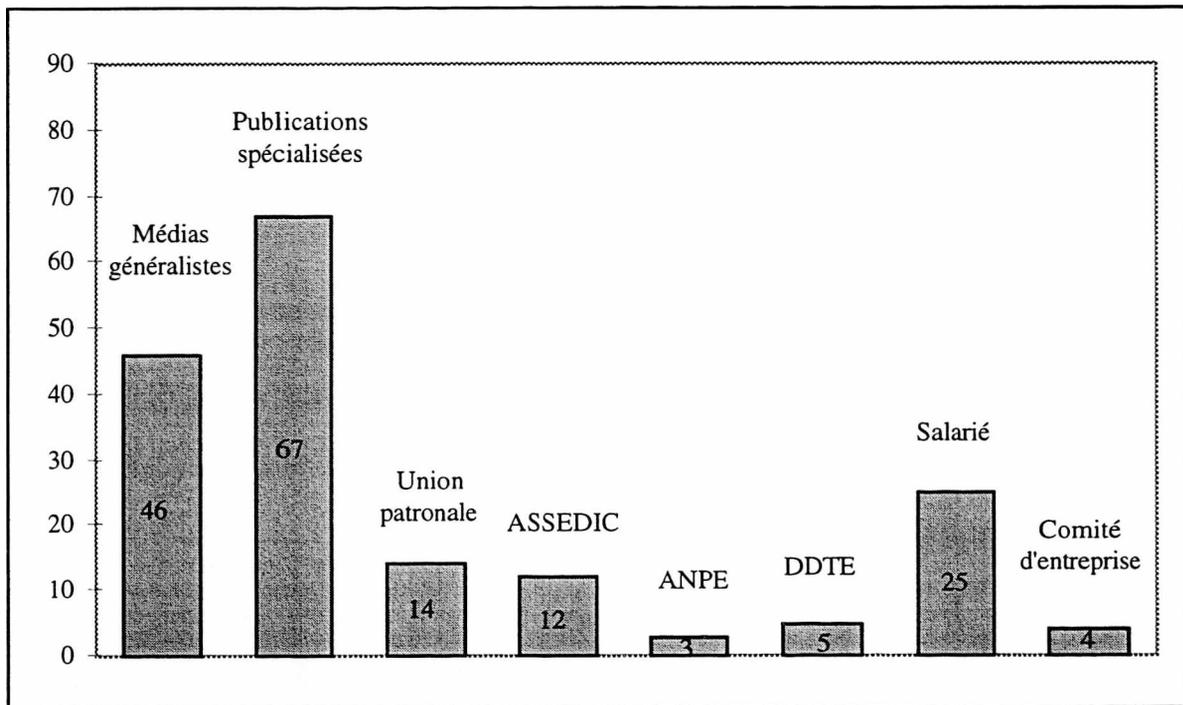


Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Tous les répondants ayant utilisé l'ARPE en même temps que la PRP ont pris connaissance de cet autre dispositif de préretraite par des médias généralistes ou la presse spécialisée. Le quart des entreprises en ont aussi pris connaissance par le salarié lui-même. Les autres items (Union patronale, ANPE, ASSEDIC, syndicats, DDTE ...) sont peu cités.

Graphique n°3 :

Mode de connaissance du dispositif ARPE



Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

D'une manière générale, les personnes interrogées ont fait leurs propres démarches (lecture de la presse, appel au salarié) pour se tenir au courant des dispositifs de préretraite existants.

Les modes de connaissance des personnes interrogées en face à face ou par téléphone sont les mêmes. Une personne d'une entreprise du service de plus de 100 salariés affirme même avoir « embauché un jeune stagiaire pour effectuer une étude sur ces deux dispositifs pour pouvoir les comparer avant de s'en servir ».

Enfin, 38% des répondants disent avoir cherché à joindre les ASSEDIC pour obtenir des renseignements sur le dispositif ARPE, et les trois quarts affirment que cela s'est soit très bien passé, soit assez bien passé.

Pour les autres, les problèmes rencontrés pour obtenir certains renseignements se situent au niveau des ASSEDIC : deux personnes interrogées en face à face disent avoir eu du mal à identifier le bon interlocuteur ; une autre personne pense que les ASSEDIC sont très mal outillés pour renseigner sur ces dispositifs ; une autre trouve qu'il est impossible de les joindre par téléphone, et enfin une dernière pense qu'il y a un manque de précision dans les informations données, surtout pour l'ARPE.

Seule une personne interrogée en face à face (entreprise du service de plus de 100 salariés) a utilisé le numéro vert mis à disposition par les ASSEDIC pour obtenir des renseignements sur le dispositif ARPE, mais en fait « ce numéro n'était malheureusement plus en service à ce moment ». Si les autres entreprises ne s'en sont pas servies, c'est qu'elles n'étaient pas au courant de son existence ou qu'elles n'en ont pas eu besoin parce que « la documentation est très claire et que le dossier est très bien construit ».

4. LES RÉEMBAUCHES EN PRÉRETRAITE

4.1. Les réembauches sont faites dans les délais ...

93% des entreprises interrogées disent avoir déjà effectué toutes les embauches de remplacement des départs en PRP (les 7% restants pensent le faire dans les trois mois à venir).

Les petites entreprises de moins de 10 salariés ont effectué toutes les embauches de remplacement, alors que celles de plus de 100 salariés semblent avoir du mal à les effectuer, de même que les entreprises du commerce et du bâtiment.

En ce qui concerne l'ARPE, 96 % des entreprises interrogées ont effectué les embauches de remplacement, soit entièrement, soit en partie. Là encore, celles qui ne les ont pas encore effectuées comptent le faire dans moins de trois mois.

Quelque soit le dispositif, les réembauches semblent donc être faites systématiquement, même si comme nous allons le voir, celles-ci posent certains problèmes. Cependant, il est difficile de mesurer l'effet réel de mesures de ce type sur le taux de chômage. Elles ne créent pas forcément directement des emplois. C'est surtout difficilement vérifiable lorsque les embauches ne sont pas faites directement aux mêmes postes que les départs, ce qui est autorisé par les deux dispositifs de préretraite. En effet, les embauches que les entreprises font alors valoir comme contrepartie des départs peuvent alors correspondre à des embauches qui auraient eu lieu de toutes façons (postes nouvellement créés, remplacement,...). Ainsi, l'embauche d'un informaticien qui suit le départ d'un ouvrier aurait pu être décidée même si l'ouvrier n'avait pas quitté l'entreprise. Il s'agit alors d'un « effet d'aubaine ». L'effet sur l'emploi n'est donc pas systématiquement de un emploi créé pour un départ.

4.2. ... Malgré des difficultés pour recruter

Dans 21% des cas, les responsables interrogés affirment avoir rencontré des difficultés pour effectuer les embauches de remplacement de la PRP. Parmi ces entreprises, un peu plus de la moitié (55%) ont eu du mal à retrouver du personnel qualifié pour le poste ou le secteur d'activité. Le tiers ont eu des difficultés pour respecter les quotas d'embauche par rapport aux publics défavorisés. En plus faible proportion (13%), elles ont eu des problèmes d'ordre administratif ou des problèmes avec les ASSEDIC.

Tableau n°10 :

Difficultés rencontrées pour effectuer les embauches de remplacement des départs en PRP

Quelles ont été ou quelles sont vos difficultés particulières pour effectuer ces embauches de remplacement ?	Effectif	%
Difficultés par rapport aux délais de réembauche qui sont trop courts	6	6
Pénurie de personnes qualifiées pour le poste ou pour le secteur d'activité	53	49
Problèmes d'ordre administratif et problèmes avec les ASSEDIC	14	13
Difficultés pour respecter les quotas d'embauche par rapport aux publics défavorisés	33	31
Difficultés par rapport au mi-temps	5	5
Autre	18	16
TOTAL	107	120

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

En ce qui concerne l'ARPE, 18% des entreprises concernées ont rencontré des difficultés pour effectuer les embauches de remplacement, car pour plus de la moitié d'entre elles, il y a pénurie de personnes qualifiées pour le poste ou pour le secteur d'activité. C'est la raison principale mise en avant par les personnes interrogées. La question des quotas d'embauche par rapport aux publics défavorisés se pose moins.

Toutes les personnes interrogées en face-à-face sont d'accord pour dire que le problème majeur reste celui de la qualification. S'y ajoutent parfois d'autres difficultés, telles que les problèmes de maturation et de motivation : « ce n'est pas seulement une question de qualification, mais aussi une question de maturation » (entreprise de service), et de plus « la société est bourrée de gens qui ne veulent pas travailler » (entreprise de l'industrie).

La PRP accompagnée de son quota d'embauche de public prioritaire entraîne une autre difficulté : celle de « trouver du personnel qualifié dans ce public prioritaire, qui est souvent resté longtemps sans travailler » (entreprise industrielle de plus de 100 salariés).

Ces mesures de préretraite entraînent une importante perte de savoir-faire, et il est difficile de remplir les quotas d'embauche du public prioritaire, car à l'heure actuelle, les entreprises sont à la recherche de gens qualifiés. Aussi certaines personnes disent préférer l'ARPE à la PRP puisqu'avec l'ARPE, cette contrainte d'embaucher des personnes appartenant aux publics prioritaires n'existe pas.

Les entreprises de taille intermédiaire sont celles où la proportion de personnes interrogées ayant eu des difficultés pour recruter est la moins importante.

Tableau n °11 :

**Difficultés rencontrées pour effectuer les embauches de remplacement
des départs en PRP (selon la taille de l'entreprise)
(en %)**

Taille de l'entreprise	Avez-vous rencontré des difficultés particulières pour effectuer ces embauches de remplacement ?		
	Oui	Non	Total
Moins de 10 salariés	28	72	100
De 10 à 100 salariés	15	85	100
Plus de 100 salariés	29	71	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

5. LES CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PRP

5.1. Sexe des personnes parties et réembauchées

La PRP est majoritairement masculine : 69% des personnes parties en PRP sont des hommes, 31% sont des femmes. Pour l'ARPE, les proportions sont très proches (65% d'hommes, 35% de femmes).

71% des réembauchés sont des hommes, 29% sont des femmes : la réembauche concerne encore plus massivement les hommes, aussi bien pour la PRP que pour l'ARPE.

Tableau n° 12 :

Sexe des personnes parties en préretraite PRP

Quel était le sexe des personnes parties en préretraite PRP ?	Effectif	% (NSP non compris)	% (NSP compris)
Homme	1478	69	59
Femme	677	31	27
Ne sait pas	351		14
Total	2506	100	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Tableau n° 13 :

Sexe des personnes réembauchées en compensation de la PRP

Quel était le sexe des personnes réembauchées ?	Effectif	% (NSP non compris)	% (NSP compris)
Homme	1081	71	59
Femme	439	29	24
Ne sait pas	324		17
Total	1844	100	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Les partants dans les entreprises du secteur industriel et dans celui du bâtiment sont majoritairement des hommes, alors que le secteur du service est le seul secteur dans lequel ce sont les femmes qui, en majorité, sont parties en préretraite, même si dans le commerce les départs sont à peu près autant masculins que féminins.

Tableau n° 14 :

Sexe des personnes parties en PRP par secteur d'activité

(en %)

Quel est le sexe des personnes parties en PRP ?	Homme	Femme	NSP
Bâtiment	97	3	0
Commerce	52	48	0
Industrie	80	19	1
Service	43	53	4

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

L'ARPE est autant masculine que la PRP et les proportions de remplacement sont encore plus masculines que celles des départs.

5.2. L'ancienneté des personnes parties

Plus des trois quarts des personnes parties en PRP étaient dans l'entreprise depuis plus de 15 ans. La proportion est de 72% pour l'ARPE.

Tableau n° 15 :

Ancienneté dans l'entreprise des personnes parties en Pré Retraite Progressive

Quelle était l'ancienneté dans l'entreprise des personnes parties en Pré Retraite Progressive ?	Effectif	% (NSP non compris)
Un an à moins de 5 ans	48	2
5 ans à moins de 10 ans	126	5
10 ans à moins de 15 ans	243	10
15 ans et plus	2089	83
Total	2506	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Le secteur industriel est celui où la proportion de salariés bénéficiant de la PRP ayant au moins 15 ans d'ancienneté est la plus élevée : elle atteint 54%.

5.3. Niveau de qualification des personnes parties et des personnes réembauchées

Dans plus de la moitié des cas (55%), les partants en PRP sont des ouvriers (plus souvent qualifiés que non-qualifiés). Les entreprises de moins de 10 salariés n'ont pratiquement aucun ouvrier parti en PRP, de même que les entreprises du secteur du commerce. Dans près du quart des cas (22%), les partants sont des employés (plus souvent qualifiés que non-qualifiés). Les 23% restants sont constitués d'agents de maîtrise, de techniciens et de cadres.

Tableau n° 16 :

Niveau de qualification des personnes parties en PRP

Quel était le niveau de qualification des personnes parties en PRP ?	Effectif	% (NSP non compris)	% (NSP compris)
Ouvrier non qualifié (manoeuvre, ouvrier spécialisé)	306	13	13
Ouvrier qualifié	948	42	38
Employé non qualifié	122	5	5
Employé qualifié	389	17	15
Agent de maîtrise, technicien	287	13	11
Cadre	226	10	9
Ne sait pas	228		9
Total	2506	100	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Dans plus de la moitié des cas (55%), les personnes réembauchées sont des ouvriers (plus de qualifiés que de non-qualifiés). Pour près du tiers (33%), les réembauchés sont des employés (toujours plus de qualifiés que de non-qualifiés). Dans 11% des cas, les réembauchés sont des agents de maîtrise, des techniciens, des cadres.

Le niveau de qualification des personnes parties en préretraite PRP, quel que soit le secteur d'activité, est toujours « élevé » (peu d'ouvriers non qualifiés et d'employés non qualifiés sont concernés par cette mesure).

Tableau n° 17 :

**Niveau de qualification des personnes réembauchées
en compensation de la PRP**

Quel était le niveau de qualification des personnes réembauchées ?	Effectif	% (NSP non compris)	% (NSP compris)
Ouvrier non qualifié (manoeuvre, ouvrier spécialisé)	249	16	14
Ouvrier qualifié	642	40	35
Employé non qualifié	100	6	5
Employé qualifié	429	27	23
Agent de maîtrise, technicien	104	6	6
Cadre	78	5	4
Ne sait pas	242		13
Total	1844	100	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Globalement, si l'on compare la répartition des partants en PRP et celle des personnes réembauchées, on constate que :

- la proportion de personnels encadrants (cadres, techniciens, agents de maîtrise) réembauchés est inférieure à celle des partants (11% contre 23%) ;
- la proportion d'employés réembauchés est supérieure à celle des partants (33% contre 22% pour les seconds) ;
- la proportion de personnel non qualifié réembauché est supérieure par rapport à celle des partants, aussi bien pour les ouvriers que pour les employés (24% de l'ensemble des ouvriers partants sont non qualifiés contre 29% des réembauchés, et 18% de l'ensemble des employés partants sont non qualifiés contre 23% des employés réembauchés.)

Cependant il n'y a pas de bouleversement important dans le profil des personnes réembauchées par rapport aux partants. Les écarts constatés peuvent s'expliquer en partie par le fait que les statuts d'ouvrier qualifié ou d'employé qualifié, ainsi que les statuts de cadres et d'agents de maîtrise ont été obtenus à l'ancienneté par les salariés partants. Pour des postes équivalents, les arrivants sont embauchés avec un statut inférieur, ouvrier non qualifié, employé non qualifié, ou employé qualifié pour remplacer les cadres et agents de maîtrise.

Selon les secteurs d'activité, le niveau de qualification des personnes qui partent en préretraite PRP est assez différent. Dans l'industrie et le bâtiment c'est une majorité d'ouvriers qui est concernée. La proportion de cadres est particulièrement faible dans le secteur de l'industrie. Dans les secteurs du service et du commerce, les départs se répartissent en trois groupes : employés qualifiés, encadrants, ouvriers qualifiés.

Tableau n° 18 :

**Niveau de qualification des personnes parties en PRP
(selon le secteur d'activité)**

Niveau de qualification	Secteur d'activité			
	Industrie	Service	Bâtiment	Commerce
Ouvrier non qualifié (manoeuvre, ouvrier spécialisé)	20	10	13	6
Ouvrier qualifié	46	16	46	27
Employé non qualifié	3	9	0	11
Employé qualifié	10	35	4	29
Agent de maîtrise, technicien	12	16	21	10
Cadre	9	14	16	17
Total	100	100	100	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Les profils des partants et des personnes réembauchées avec le dispositif ARPE sont très proches de ceux décrits pour la PRP : les partants sont ouvriers dans près de la moitié des cas (qualifiés pour la plupart). La proportion de cadres et d'agents de maîtrise est assez importante (30%). Par rapport à la PRP, les ouvriers partants sont moins nombreux et les cadres, agents de maîtrise et techniciens le sont plus.

Une des réponses au fait que l'ARPE touche plus les cadres que la PRP, selon une personne interrogée en face à face, est « qu'il est toujours difficile pour un cadre de travailler à mi-temps, car il y a une perte de crédibilité par rapport à son équipe s'il n'est pas là à temps complet » (entreprise industrielle de plus de 100 salariés). Par ailleurs, selon un responsable d'une entreprise de service, « comme les cadres rentrent plus tardivement en action, il est difficile pour eux d'avoir les 172 trimestres de cotisation nécessaires pour bénéficier de l'ARPE ».

5.4. Des embauches souvent aux mêmes postes que les départs

En résumé, les deux dispositifs ne sont pas majoritairement utilisés pour modifier les qualifications du personnel de l'entreprise. Ces deux mesures ne sont pas non plus beaucoup utilisées pour restructurer l'entreprise. Plusieurs indicateurs vont dans ce sens : les responsables interrogés affichent rarement une réelle volonté de restructuration, les structures des nouveaux embauchés sont proches des partants en préretraite. Enfin, environ les deux tiers des entreprises ont embauché tous ou au moins une partie des remplaçants sur le même poste que les partants (remplacement un pour un), la quasi-totalité (92%) appartient au même établissement ou travaille dans le même secteur.

D'ailleurs, les individus interrogés en face à face affirment tous que les personnes réembauchées occupent les mêmes postes que les personnes parties en PRP, mais qu'elles sont en revanche moins qualifiées : « le dispositif PRP n'est pas le bon outil pour modifier les qualifications du personnel » (entreprise commerciale de plus de 100 salariés). Ainsi, la restructuration de l'entreprise n'est pas toujours facilitée par la PRP comme le pense cette personne d'une société industrielle de plus de 100 personnes : « c'est dans la nature même du dispositif, on ne peut rester que dans le site de la personne partie, alors qu'avec l'ARPE, c'est plus flexible ».

Cependant, pour les grandes entreprises, les personnes réembauchées occupent moins souvent les mêmes postes que celles parties. Ce phénomène est encore plus marqué pour l'ARPE. D'ailleurs, d'une manière générale, l'ARPE est encore moins associée à une logique de restructuration de l'entreprise.

Tableau n° 19 :

**Similitude entre les postes occupés par les partants en PRP
et ceux qui sont réembauchés
(selon la taille de l'entreprise)
(en %)**

Les personnes réembauchées occupent-elles les mêmes postes que celles qui sont parties ?	Toutes ou presque (70% et plus)	Seulement une partie (entre 30 et 70%)	Aucune ou presque (moins de 30%)	Total
Moins de 10 salariés	54	14	32	100
De 10 à 99	55	17	28	100
Plus de 100 salariés	43	18	39	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Au même moment, seules 8% des entreprises ayant utilisé la PRP ont procédé à des modifications de leurs produits ou de leurs chaînes de fabrication. La proportion est de 6% pour celles ayant utilisé l'ARPE.

Les entreprises qui ont le plus procédé à des modifications de leurs produits ou de leurs chaînes de fabrication sont les entreprises industrielles de 10 à 49 salariés. En effet, sur 38 entreprises qui ont procédé à de telles modifications, les entreprises de 10 à 49 salariés représentent 33% et les entreprises du secteur industriel 68%.

5.5. Des effectifs qui sont restés stables

Depuis les départs en préretraite, les effectifs ont augmenté dans près d'un cas sur trois (32% des cas), ils sont restés stables dans 57% des cas, et ont diminué dans seulement 11% des cas. Les entreprises ayant utilisé l'ARPE ont moins souvent vu augmenter leurs effectifs (seulement 22%, qui sont surtout restés stables). Ces deux mesures ont donc certainement permis de limiter la hausse du nombre de chômeurs, mais n'ont pas évidemment entraîné de créations de poste.

Les petites entreprises (moins de 50 salariés) ont pour la plupart conservé leur effectif. Peu ont augmenté ou diminué leurs nombres de salariés, quelque soit le dispositif utilisé.

Le remplacement des départs s'est moins souvent effectué aux mêmes postes parmi les entreprises qui ont vu leurs effectifs diminuer depuis la signature de la convention : la moitié d'entre elles n'ont fait aucune embauche au même poste, contre seulement le tiers pour les autres. Pour les entreprises dont les effectifs sont restés stables ou ont augmenté, les proportions d'entreprises qui ont réembauché aux mêmes postes sont semblables.

5.6. Les formes de contrats des personnes parties et des personnes réembauchées

L'intégralité des partants (100%) en PRP et en ARPE étaient en Contrat à Durée Indéterminée. De même, les personnes réembauchées pour ces deux dispositifs sont pour l'essentiel en CDI (97%). En ce qui concerne la PRP, le dispositif impose que les embauches soient en CDI. L'ARPE est moins contraignante, mais permet cependant essentiellement des embauches définitives.

Les contreparties d'embauche du public prioritaire qui sont en plus associées à la PRP permettent d'une part de stabiliser les emplois précaires (Intérim, CES, CDD, ...) et d'autre part de réinsérer dans le monde du travail des publics en difficulté (RMIstes, chômeurs de longue durée, ...)

Tableau n° 20 :

Récapitulatif des caractéristiques des préretraités PRP et ARPE
(en %)

	PRP	ARPE
Sexe		
Homme	69	65
Femme	31	35
Qualification		
Ouvrier non qualifié	13	10
Ouvrier qualifié	42	38
Employé non qualifié	5	3
Employé qualifié	17	19
Agents de maîtrise et technicien	13	14
Cadre	10	16
Ancienneté dans l'entreprise		
Moins d'un an	0	2
1 à 5 ans	2	6
5 ans à moins de 10 ans	5	10
10 ans à moins de 15 ans	10	10
15 ans et plus	83	72

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

5.7. Le statut et l'âge des personnes réembauchées

Quel que soit le dispositif de préretraite, plus de la moitié des remplaçants (58% pour la PRP et 57% pour l'ARPE) étaient chômeurs.

Tableau n° 21 :

Situation des personnes réembauchées en compensation de la PRP avant leur entrée dans l'entreprise

Quelle était la situation des personnes réembauchées avant leur entrée dans l'entreprise ?	Effectif	% (NSP non compris)	% (NSP compris)
Salarié	464	29	25
Au chômage depuis moins de deux ans	635	40	34
Au chômage depuis deux ans ou plus	292	18	16
Etudiant	76	5	4
Autre inactif	124	8	7
Ne sait pas	253		14
TOTAL	1844	100	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

97% des personnes réembauchées avaient moins de 49 ans pour la PRP et 98% pour l'ARPE. De plus, près des deux tiers ont moins de 26 ans en PRP. La proportion n'est que de 46% pour l'ARPE.

Tableau n° 22 :

Âge des personnes réembauchées en compensation de la PRP

A quelle tranche d'âge appartiennent les personnes réembauchées ?	Effectif	% (NSP non compris)	% (NSP compris)
Moins de 26 ans	1075	64	58
26 à 49 ans	553	33	30
50 à 54 ans	44	3	2
55 ans et plus	3	0	0
NSP	169		10
TOTAL	1844	100	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Ces dispositifs permettent de remplacer des salariés âgés par des salariés beaucoup plus jeunes, et ont donc un effet de rajeunissement de la pyramide des âges des salariés de l'entreprise.

D'autre part, la majeure partie des personnes interrogées en face à face sont d'accord pour dire que « la PRP est une bonne mesure sociale car d'une part elle permet l'embauche de jeunes, et d'autre part, elle offre la possibilité à des gens qui ont beaucoup donné à leur société pendant plusieurs années de se reposer dans de bonnes conditions tout en gardant contact avec la société » (entreprise industrielle de plus de 100 salariés). En outre, c'est aussi une « bonne mesure puisqu'elle permet d'embaucher plus de personnes en difficulté. Sans ce dispositif, certaines personnes n'auraient pas été embauchées. » (entreprise industrielle de 50 à 99 salariés).

5.8. Les salaires des personnes embauchés ont baissé ...

Contrairement à la qualification, les écarts de salaires fournis par les personnes interrogées sont corrigés du coefficient d'ancienneté et du temps partiel.

Globalement, dans les deux tiers de ces cas, le remplacement des préretraités PRP et ARPE s'est fait à un niveau de salaire inférieur. La différence de salaire était alors presque toujours inférieure à 5000 F (Pour 60%, elle est inférieure à 2000 F). Comme le dit ce chef d'une entreprise de service de moins de 10 salariés : « le chef d'entreprise doit y trouver son compte, il est très difficile de réinsérer un public prioritaire, une entreprise ne fait pas oeuvre caritative, et donc on réembauche à salaire inférieur ».

Seulement 6% des entreprises ont embauché après des départs PRP à niveau de salaire supérieur. Les entreprises de 100 à 499 salariés sont celles qui ont le plus effectué le remplacement de leurs préretraités à un niveau de salaire supérieur ; en revanche, dans le secteur du bâtiment, toutes les réembauches se sont faites à un niveau de salaire inférieur. Ce sont essentiellement des entreprises qui n'ont pas réembauché aux mêmes postes qui ont embauché à un niveau de salaire supérieur (12% d'entre elles sont dans ce cas). Les entreprises qui ont directement remplacé les personnes parties ont embauché à un niveau inférieur (61%) ou à un niveau de salaire équivalent (37%).

Le niveau des salaires suit le niveau de qualification, qui est globalement plus faible pour les personnes réembauchées.

5.9. ... Mais il est nécessaire d'assurer une formation aux personnes réembauchées

Cette embauche à qualification et à salaire inférieurs a une conséquence : les personnes embauchées ont besoin d'être formées. Les entreprises ont eu besoin d'assurer une formation complémentaire aux nouveaux embauchés dans 42% des cas en ce qui concerne le dispositif PRP et dans 40% pour l'ARPE.

Le besoin d'assurer aux nouveaux embauchés une formation complémentaire se fait plus sentir pour les entreprises de grande taille (de plus de 500 salariés) et celles du secteur industriel. En effet, 58% des entreprises de grande taille et 54 % des entreprises du secteur industriel ont dû assurer une formation complémentaire aux nouveaux embauchés remplaçant les PRP.

Ces mesures de formation complémentaire doivent être mises en relation avec le fait qu'il y a pénurie de personnes qualifiées pour le poste ou le secteur d'activité que recherche l'entreprise.

En outre, l'objectif de départ de la PRP n'est guère respecté : les personnes bénéficiant de la préretraite n'ont été tuteurs des personnes plus jeunes que dans 23% des entreprises interrogées par téléphone. Ces actions de tutorat « doivent viser à faciliter l'intégration et la formation dans l'entreprise des nouveaux embauchés¹ », en particulier pour ceux qui font partie des publics prioritaires. Parmi l'ensemble des conventions signées en 1995, seules 17% prévoient cette possibilité.

Les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises des secteurs industriels et du commerce sont celles qui ont le plus utilisé les dispositifs de tutorat entre les nouveaux embauchés et les départs en préretraite progressive. C'est particulièrement intéressant de les mettre en place dans les entreprises où la connaissance du métier est nécessaire, où l'apprentissage est long.

Du reste, seules trois responsables d'entreprise sur les 19 interrogés en face à face ont utilisé le dispositif de tutorat, les autres disent ne pas en avoir eu besoin ou encore que cela est trop difficile à organiser. Toutefois, d'autres personnes pensent que « c'est un bon système pour tranquilliser le jeune et lui transmettre une culture d'entreprise » (entreprise de service de moins de 10 salariés), mais « qu'il peut y avoir problème de disponibilité pour le tuteur qui doit être à l'écoute ; maintenant, c'est une autre façon de voir, mais on ne peut pas se passer du tutorat dans une équipe. Il faut un encadrement pendant au moins un temps d'adaptation » (entreprise industrielle de 50 à 99 salariés).

¹ Circulaire CDE n°93/12 du 26 mars 1993 du Ministère du Travail

5.10. Le champ de l'utilisation de la Pré Retraite Progressive

Un peu plus de la moitié (53%) des entreprises affirment que tous les salariés remplissant les conditions de la PRP en ont bénéficié ; si les autres ne l'ont pas fait, c'est que dans 84% des cas, les salariés n'en ont pas fait la demande, ou bien qu'ils ont refusé de partir.

Tableau n° 23 :

Les raisons du « non-départ » des salariés en PRP

Pourquoi les salariés n'en ont-ils pas bénéficié?	Effectif	%
Les salariés n'en ont pas fait la demande	208	84
L'entreprise a refusé qu'ils partent	6	2
Autre	34	14
TOTAL	248	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Les autres raisons invoquées sont le refus du salarié, les raisons financières et les deux hypothèses réunies, c'est-à-dire que les salariés n'en ont pas fait la demande ou que l'entreprise a refusé qu'ils partent.

On a essayé à l'aide des entretiens en face à face d'aller un peu plus loin dans l'analyse du refus de certains salariés de partir en préretraite. Ces refus sont de deux ordres : financier et psychologique. Toutes les personnes interrogées en face à face pensent que la raison principale du refus est « la perte de salaire principalement ». La perte du salaire est évidente si la personne a le choix entre partir en préretraite ou rester dans l'entreprise. Mais elle peut aussi exister si l'arbitrage du salarié se fait entre le départ en préretraite ou le chômage. Un responsable d'une entreprise du bâtiment pense même « qu'il y a plus d'intérêt économique pour le salarié à être licencié : c'est considérable ». Quant à l'aspect psychologique, il est réservé selon une personne d'une entreprise industrielle à certaines catégories socio-professionnelles : « pour les ingénieurs et les cadres, c'est le contact du travail qui leur manquera, et pour les maîtrises et les ouvriers, c'est la perte de salaire ».

Plus la taille de l'entreprise grandit, plus le nombre de personnes pouvant encore bénéficier de cette mesure diminue. En outre, les secteurs du bâtiment et du commerce sont les secteurs d'activité où les salariés pouvant en bénéficier y ont eu le plus accès.

Tableau n° 24 :

Départs en PRP des personnes remplissant les conditions pour pouvoir en bénéficier (selon la taille de l'entreprise)

Tous les salariés remplissant les conditions de la préretraite PRP en ont-ils bénéficié ?	Oui	Non	Total
Moins de 5 salariés	93	7	100
De 5 à 49 salariés	74	26	100
De 50 à 99 salariés	48	52	100
Plus de 100 salariés	29	71	100

Source : Enquête PRP CRÉDOC - DP 1996

Parmi les entreprises ayant utilisé le dispositif ARPE, près des deux tiers (63%) affirment que tous les salariés remplissant les conditions ont bénéficié de la mesure.

6. L'OPINION DES PERSONNES INTERROGÉES SUR LE DISPOSITIF

En fin d'entretien, il était demandé aux répondants de donner leur opinion sur les deux dispositifs de préretraite évoqués dans cette enquête. Il faut préciser qu'aussi bien pour la PRP que pour l'ARPE, beaucoup d'interlocuteurs ne se prononcent pas car ils considèrent mal connaître les mesures. En particulier, l'enquête s'adressant à des entreprises ayant utilisé le dispositif PRP, les personnes interrogées connaissent assez bien ce premier dispositif, cependant elles maîtrisent moins bien le fonctionnement de l'ARPE (rappelons que seules 36% des entreprises ont utilisé conjointement les deux dispositifs). A l'inverse, lorsque l'on s'adresse à des entreprises ayant utilisé le dispositif ARPE, c'est le dispositif PRP qu'elles connaissent moins.

Mais d'ores et déjà, on peut dire que sur les 19 entreprises interrogées en face à face, seules deux d'entre elles n'ont pas obtenu les résultats qu'elles attendaient : elles pensaient que « le mi-temps serait préférable au chômage, mais selon les salariés, le chômage c'est comme la retraite anticipée » (entreprise du bâtiment de 10 à 49 salariés) ou encore elles ont trouvé que « le mi-temps est trop difficile à gérer » (entreprise industrielle de 50 à 99 salariés). Toutes les autres entreprises ont obtenu les résultats escomptés en organisant ces départs en préretraite, c'est-à-dire « retrouver du personnel qualifié et jeune », « rajeunir la pyramide des âges », « améliorer la qualité du service rendu », « répondre à un besoin du salarié sans qu'il y ait de la lourdeur dans le service » et « se servir de ces mesures comme un outil de gestion prévisionnelle des compétences et des emplois ».

6.1. Une préférence pour l'ARPE pour l'entreprise...

Près du tiers (31%) des répondants de l'enquête téléphonique pensent que le dispositif ARPE est plus attractif pour l'entreprise que le dispositif PRP (27%) bien que ce soit ce dernier dispositif qu'ils aient utilisé.

Quant aux entreprises interrogées en face à face, une personne d'une entreprise industrielle de 10 à 50 salariés préfère l'ARPE à la PRP, car « elle a peur que la personne en mi-temps gêne celle qui est à sa place et qu'elle se sente inutile, en fin de carrière c'est difficile » ; une autre pense que « l'ARPE pose moins de problèmes d'organisation vis à vis du mi-temps » et une dernière pense que « l'ARPE est mieux puisqu'il n'y a pas d'obligation d'embauche ».

Sinon, tous les autres responsables d'entreprise interrogés en face à face préfèrent la PRP car « il y a transmission du savoir faire technique » (entreprise industrielle de 10 à 49 salariés) ou pensent que « ces deux mesures sont aussi souples l'une que l'autre », et qu'en fait « ce sont deux outils différents à utiliser selon les cas ». En outre, dans certains secteurs d'activité, la préretraite à mi-temps est difficile, comme sur un chantier par exemple.

Seules les responsables d'entreprise du secteur commercial préfèrent la PRP à l'ARPE pour l'entreprise, alors que les autres entreprises préfèrent l'ARPE. Le départ progressif des préretraités et le passage à temps partiel sont certainement plus facilement gérables dans des entreprises du tertiaire que dans celles du secondaire. Cependant la taille de l'entreprise n'a que peu d'influence.

6.2. ... Mais aussi pour le salarié

Un plus grand nombre de répondants de l'enquête téléphonique (27%) pensent que le dispositif ARPE est plus attractif pour le salarié que le dispositif PRP (23%). Quant aux personnes interrogées en face à face, les avis sont partagés : certaines personnes pensent que « l'ARPE est mieux car c'est le désir d'un départ définitif », ou encore que « l'ARPE est mieux pour les cadres car le mi-temps n'est pas fait pour eux ». D'autres pensent que « ce sont deux systèmes différents, non comparables », et enfin, les autres pensent que la PRP est plus attractive pour le salarié : « c'est une diminution des charges pour les personnes de plus de 55 ans », « c'est une progression dans l'arrêt, et une installation progressive dans la retraite », ou encore « la PRP est plus intéressante financièrement ».

Là encore, ce sont les entreprises du secteur commercial et du service qui préfèrent la PRP à l'ARPE. Les répondants doivent penser que les métiers de l'industrie et du bâtiment sont plus fatigants que ceux des secteurs du service et du commerce ; ainsi, il est préférable de partir définitivement de l'entreprise.

6.3. Les points forts et les points faibles des deux dispositifs

Du côté de l'entreprise, les personnes interrogées pensent pour 30% d'entre elles que la PRP permet essentiellement « qu'un départ soit égal à une embauche ». Un cinquième des entreprises interrogées par téléphone pensent que « la PRP permet le rajeunissement de la pyramide des âges et la formation d'un jeune par le tuteur ». D'autres personnes pensent que la PRP est plus attractive puisqu'elle permet le transfert de l'expérience et des connaissances. Enfin, la PRP permet de créer des embauches pour les jeunes et les chômeurs de longue durée, « c'est fait pour des gens très professionnels, ça permet de conserver la mémoire de l'entreprise, de transmettre son savoir à une autre personne » (entreprise industrielle de plus de 100 salariés).

Pour le salarié, « la PRP permet le départ progressif des salariés sans rupture brutale », elle permet « de travailler à 50% et d'être payé à 80% », et « donne la possibilité de partir plus tôt en retraite ».

Toutefois, ce dispositif pose le problème du mi-temps qui est trop difficile à gérer (surtout pour les entreprises du secteur de l'industrie) avec en plus la difficulté, la lourdeur et la rigidité administratives, de même que l'obligation d'embauche qui n'est pas toujours facile à respecter.

Les personnes interrogées pensent que l'ARPE permet de redynamiser l'entreprise grâce à l'embauche de jeunes et permet aussi qu'un départ soit égal à une embauche ; un cinquième des entreprises pensent que l'arrêt complet est plus facile à gérer que le partiel.

L'ARPE implique obligatoirement l'embauche, contrairement à la PRP plus souple où l'entreprise peut négocier une contrepartie financière.

Lorsqu'on leur demande de se placer du point de vue du salarié, les personnes interrogées pensent que la PRP permet une adaptation en douceur à la retraite, et que le départ est progressif. D'autres pensent que cela dépend des individus, du sexe, et du secteur d'activité. Cependant, le mi-temps est, dans certains cas, trop difficile à gérer pour l'entreprise. Il n'est pas toujours envisageable de remplacer une personne à temps plein par deux personnes à mi-temps, et ça n'est pas adapté à tous les postes, surtout pas aux cadres. Mais la PRP autorise une gestion annualisée du temps qui assure une certaine souplesse ; la personne peut par exemple, travailler trois mois à temps plein, puis s'arrêter les trois mois suivants.

Les salariés sont souvent réticents vis à vis de la PRP, préférant partir définitivement comme dans le cadre de l'ARPE.

6.4. Les propositions d'aménagement

Lorsque l'on interroge les responsables d'entreprise en face à face ils proposent des aménagements de ces mesures, ils pensent que « pour l'ARPE, on pourrait abaisser l'âge et les années de cotisation », et que « dans le contexte économique actuel, ces dispositifs servent d'outil de décompression alors que ce n'est pas vraiment le but actuel ». Elles pensent qu'il faut aussi « bien s'assurer de l'embauche : qu'elle soit en CDI et non pas un débauchage au bout de trois mois, c'est le danger du licenciement économique déguisé ».

En outre, si les personnes interrogées devaient conduire demain une opération similaire, la plupart pensent qu'elles réutiliseraient la PRP, d'autres disent que « cela dépend de la situation » ou qu'elles « ne favorisent pas l'une plus que l'autre », et une seule pense qu'elle utiliserait l'ARPE car « l'entreprise ne veut pas voir les salariés partir brutalement. »

CONCLUSION

Deux dispositifs de préretraite incluent une contrepartie d'embauche pour les employeurs : la préretraite progressive (PRP) et l'Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE). Le premier dispositif date du début des années 90, le deuxième est plus récent puisqu'il a été mis en place fin 95. Contrairement à l'ARPE, un quota de public prioritaire est à respecter parmi les personnes réembauchées après des préretraites progressives. Cependant, pour l'un ou l'autre de ces deux dispositifs, l'entreprise n'est pas obligée de remplacer la personne partie au même poste, dans le même secteur, ce qui laisse une marge de liberté importante à l'employeur, qui peut les utiliser pour restructurer son entreprise. Ce type de mesure ne permet donc pas forcément de créer un emploi pour un départ, et les embauches mises en avant par les employeurs qui utilisent ce dispositif peuvent correspondre à des embauches qu'ils auraient programmé de toutes façons. Il est donc difficile d'estimer l'impact réel de ces mesures sur l'emploi.

A la demande de la Direction de la Prévision du Ministère de l'Économie et des Finances, le CRÉDOC a réalisé une enquête auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises ayant utilisé le dispositif de Pré Retraite Progressive. Il faut préciser que l'échantillon a été construit en contactant une sélection de Directions Départementales du Travail et de l'Emploi, et n'inclue pas les conventions nationales, négociées directement avec la délégation à l'emploi. Ces conventions sont peu nombreuses, mais concernent les grosses entreprises nationales, et les contingents importants de départs en préretraite.

L'objectif de cette enquête était d'étudier conjointement les caractéristiques des personnes parties et des personnes réembauchées pour comprendre dans quelle perspective et selon quelle logique les entreprises ont utilisé le dispositif PRP. Une enquête similaire auprès d'un échantillon d'entreprises ayant utilisé le dispositif ARPE a été réalisée en parallèle. Il a donc été possible de donner quelques éléments de comparaison entre les deux dispositifs.

La PRP concerne essentiellement des hommes, ayant une ancienneté élevée (15 ans et plus) dans l'entreprise. Les ouvriers sont très représentés. Les caractéristiques des personnes parties et réembauchées par le dispositif ARPE sont très proches. A titre de comparaison, le profil des personnes parties en préretraite par un troisième dispositif, l'ASFNE, qui n'inclue pas de contrepartie de réembauche et est plutôt destiné aux entreprises qui ont besoin de diminuer leurs effectifs, est proche des deux dispositifs considérés dans cette étude.

La comparaison des profils des personnes parties en préretraite et réembauchées en PRP comme en ARPE révèle peu de différences. D'ailleurs, près des deux tiers des entreprises utilisant la PRP embauchent au moins en partie aux mêmes postes. Ces deux dispositifs sont rarement utilisés dans le cadre d'une restructuration plus large de l'entreprise. Il apparaît d'ailleurs que la motivation principale des entreprises utilisatrices de la PRP est de satisfaire une demande des salariés (50% des réponses) ; toutefois, ce pourcentage est moins élevé que celui concernant les départs ARPE (73% des réponses). Les personnes concernées par la PRP ont souvent commencé à travailler jeunes, occupent des postes physiquement fatigants, et souhaitent cesser plus tôt leur activité. Le deuxième objectif annoncé par les entreprises est un rajeunissement de la pyramide des âges (39% des réponses). Effectivement, les personnes réembauchées sont très jeunes (plus de la moitié ont moins de 26 ans). Cependant, cet objectif de rajeunissement de la pyramide des âges, parfois associé à la volonté de réduire la masse salariale, n'est pas associée pour autant à une véritable restructuration de l'entreprise.

Le nombre de départs en PRP par entreprise est plus élevé que celui des entreprises ayant utilisé l'ARPE : 5 départs PRP en moyenne par entreprise contre 2,5 départs ARPE, soit près de deux fois moins. Les conditions d'utilisation de la PRP sont en effet moins restrictives que l'ARPE, qui n'est envisageable que pour des personnes ayant cotisé suffisamment de trimestres pour prétendre à une retraite complète. Cependant, le nombre moyen de départs par entreprise reste faible. Ceci empêche peut-être les employeurs de considérer que ces dispositifs peuvent être des instruments de gestion salariale et explique qu'ils ne l'intègrent pas dans une perspective globale de restructuration de l'entreprise. D'ailleurs, la majorité des entreprises interrogées affirment que l'ensemble des salariés concernés ont bénéficié de ce dispositif, de même que les entreprises ayant fait appel à l'ARPE.

Ce résultat peut être nuancé dans une situation : les grandes entreprises ont moins systématiquement réembauché aux mêmes postes, ont organisé plus de départs, ont plus souvent utilisé conjointement les deux dispositifs. Dans ce cas, les préretraites sont utilisées dans une logique de véritable restructuration.

Globalement, même si les remplacements ont eu lieu aux mêmes postes, les partants en PRP ont tout de même été remplacés par des personnes ayant un niveau de qualification plus faible. Ainsi, la proportion d'ouvriers non qualifiés par rapport aux ouvriers qualifiés est nettement supérieure dans les réembauches. Ce résultat s'explique en partie par une qualification acquise par l'ancienneté pour les personnes parties, mais aussi par la difficulté qu'ont pu rencontrer les employeurs à trouver du personnel suffisamment qualifié lors de la réembauche. Cette difficulté réside dans le dispositif même

qui prévoit un quota de publics prioritaires - la plupart du temps non qualifié - à respecter dans la réembauche. Ce sont essentiellement des jeunes non qualifiés qui bénéficient de ce quota. Cependant, même pour l'ARPE où cette contrainte n'existe pas, les entreprises interrogées ont affirmé avoir eu des difficultés à effectuer les embauches de remplacement. Une des raisons expliquant ces difficultés est l'absence de personnes qualifiées parmi les candidats à l'embauche.

Cette moindre qualification des arrivants par rapport aux partants a une conséquence directe sur le niveau de rémunération des premiers, globalement inférieur à celui des seconds (en éliminant le coefficient d'ancienneté). Cependant, 42% des entreprises affirment qu'une formation sera nécessaire. Cette formation qualifiante aura peut-être rapidement un effet sur le niveau de salaire. Les mesures de tutorat, qui sont pourtant conseillées dans le dispositif pour favoriser l'intégration des nouveaux embauchés et permettre un transfert d'expérience, sont peu développées.

ANNEXES

ANNEXE 1
QUESTIONNAIRE

Questionnaire téléphonique destiné aux entreprises ayant un ou plusieurs salariés partis en préretraite PRP

Le CRÉDOC réalise une étude commanditée par la Direction de la Prévision du Ministère de l'Économie et des Finances sur le dispositif de Pré Retraite Progressive (PRP). Dans ce cadre, nous cherchons à contacter 500 entreprises dont certains salariés sont partis en préretraite par ce dispositif. Accepteriez-vous de répondre à quelques questions ?

Informations générales sur l'entreprise

Q1- Quel est le secteur d'activité économique de votre entreprise ?
(code NAF)

Q2- Votre entreprise est-elle rattachée à un groupe ?

- oui
- non

Q3- Votre entreprise est-elle divisée en plusieurs établissements ?

- oui
- non

Q4- *Si oui*, combien ?

I _ I _ I _ I

Q5- *Si oui*, ces établissements sont-ils répartis sur plusieurs départements ?

- oui
- non

Q6- Sur quel département se situe le siège social ?

I _ I _ I

Q7- Combien de salariés travaillaient dans l'entreprise au 31 décembre 1995 ?

- moins de 5
- de 5 à 9
- de 10 à 49
- de 50 à 99
- de 100 à 499
- 500 et plus

Q8- Depuis combien d'années votre entreprise a-t-elle été créée ?

- moins d'un an
- de un à moins de trois ans
- de trois à moins de cinq ans
- de cinq à moins de dix ans
- de dix à moins de quinze ans
- quinze ans et plus
- NSP

Q9- Quelle était la situation économique de votre entreprise au 31 décembre 1995 ?

- déficitaire depuis plusieurs années
- déficitaire depuis moins de deux ans
- équilibré mais en passe de devenir déficitaire
- équilibré
- bénéficiaire
- autre
- NSP

Le dispositif ARPE

Q10- Des salariés de votre entreprise sont-ils partis en préretraite ARPE (Allocation de remplacement pour l'emploi) ?

- oui
- non

Q11- Combien de salariés sont partis ?

I _ I _ I _ I

Q12- Date du premier départ :

I__I__I mois 199 I__I

Q13- Date du dernier départ :

I__I__I mois 199 I__I

Q14- Quelles étaient les motivations principales de l'entreprise lorsqu'elle a autorisé les départs en préretraite ARPE ?

(plusieurs choix possibles)

- faire des gains de productivité
- réaliser des économies sur la masse salariale
- faire évoluer les qualifications
- rajeunir la pyramide des âges
- restructurer l'entreprise
- suite à une pression des salariés
- autre

Q15- *Si autre*, précisez :

Q15- A la même période, est-ce que vous avez procédé à des modifications de vos produits ou de vos chaînes de fabrication ?

- oui
- non
- NSP

Q16- Comment avez-vous eu connaissance du dispositif ARPE ?

- médias généralistes (presse quotidienne, télévision, radio)
- publications spécialisées
- union patronale
- ASSEDIC
- ANPE
- DDTE
- salarié
- comité d'entreprise
- autre

Q17- *Si autre*, précisez :

Q18- Avez-vous effectué les embauches de remplacement des départs en préretraite ARPE ?

- toutes les embauches
- une partie
- aucune embauche

Q20- *Si aucune embauche ou seulement une partie, dans quel délai comptez-vous le faire ?*

- moins d'un mois
- un à deux mois
- trois mois
- plus

Q21- Avez-vous rencontré ou rencontrez-vous des difficultés particulières pour effectuer ces embauches de remplacement ?

- oui
- non

Q22- *Si oui, quelles ont été ou quelles sont vos difficultés ?*

Q22- Est-ce que globalement depuis les départs en préretraite ARPE vos effectifs ont

- augmenté
- sont restés stables
- ont diminué

Q23- Quelle était l'ancienneté dans l'entreprise des personnes parties en préretraite ARPE ?
(répartition en effectif ou en %)

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| moins d'un an | I _ I _ I _ I ou I _ I _ I % |
| un an à moins de cinq ans | I _ I _ I _ I ou I _ I _ I % |
| cinq ans à moins de 10 ans | I _ I _ I _ I ou I _ I _ I % |
| 10 ans à moins de 15 ans | I _ I _ I _ I ou I _ I _ I % |
| 15 ans et plus | I _ I _ I _ I ou I _ I _ I % |
| NSP | I _ I _ I _ I ou I _ I _ I % |

Q24- Quelle était le niveau de qualification des personnes parties en préretraite ARPE ?
(répartition en effectif ou en %)

ouvrier non qualifié (manoeuvre, ouvrier spécialisé)	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
ouvrier qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
employé non qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
employé qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
agent de maîtrise, technicien	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
cadre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q25- Quelle est le niveau de qualification des personnes réembauchées ?
(répartition en effectif ou en %)

ouvrier non qualifié (manoeuvre, ouvrier spécialisé)	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
ouvrier qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
employé non qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
employé qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
agent de maîtrise, technicien	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
cadre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q26- Quel était le métier des personnes parties en préretraite ARPE ?

Q27- Quel est le métier des personnes réembauchées ?

Q28- Quelle était le sexe des personnes parties en préretraite ARPE ?
(répartition en effectif ou en %)

homme	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
femme	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q29- Quel est le sexe des personnes réembauchées ?
(répartition en effectif ou en %)

homme	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
femme	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q30- Quel était le contrat de travail des personnes parties en préretraite ARPE ?
(répartition en effectif ou en %)

CDI	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, moins de six mois	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, six mois à moins d'un an	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, un an ou plus	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
autre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q31- Quel est le contrat de travail des personnes réembauchées ?
(répartition en effectif ou en %)

CDI	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, moins de six mois	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, six mois à moins d'un an	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, un an ou plus	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
autre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q32- Quelle était la situation des personnes réembauchées avant leur entrée dans l'entreprise ?
(répartition en effectif ou en %)

salarié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
au chômage depuis moins de deux ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
au chômage depuis deux ans ou plus	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
étudiant	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
autre inactif	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q33- Parmi les personnes réembauchées, certaines percevaient-elles

- le RMI ?
- une allocation chômage
- l'allocation solidarité spécifique

- oui
- non

Q34- Si oui, combien ?
(répartition en effectif ou en %)

I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q35- A quelles tranches d'âge appartiennent les personnes réembauchées ?

(répartition en effectif ou en %)

moins de 26 ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
26-49 ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
50-54 ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
55 ans et plus	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q27- Quelle était la durée du temps de travail des personnes parties en préretraite ?

(répartition en effectif ou en %)

temps plein	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
mi-temps	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
autre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q27- Quelle est la durée du temps de travail des personnes réembauchées ?

(répartition en effectif ou en %)

temps plein	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
mi-temps	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
autre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q36- Les personnes réembauchées occupent-elles les mêmes postes que celles qui sont parties en préretraite ?

- toutes ou presque (70% et plus)
- seulement une partie (entre 30 et 70%)
- aucune ou presque (moins de 30%)

Q37- Les personnes réembauchées travaillent-elles dans le même établissement que celles qui sont parties en préretraite ?

- toutes ou presque (70% et plus)
- seulement une partie (entre 30 et 70%)
- aucune ou presque (moins de 30%)

Q37- Les personnes réembauchées travaillent-elles dans le même secteur que celles qui sont parties en préretraite ?

- toutes ou presque (70% et plus)
- seulement une partie (entre 30 et 70%)
- aucune ou presque (moins de 30%)

Q38- Globalement, le remplacement des préretraités ARPE s'est-il fait

- à un niveau de salaire inférieur
- à un niveau de salaire équivalent
- à un niveau de salaire supérieur

Q39- Dans quelle fourchette en moyenne se situait l'écart de salaire :

- moins de 2000 F mensuels nets
- de 2000 à 5000 F mensuels nets
- plus de 5000 F mensuels nets

Q39- Avez-vous eu besoin d'assurer aux nouveaux embauchés une formation complémentaire ?

- pour tous
- pour une partie
- non

Q40- Tous les salariés de l'entreprise remplissant les conditions de la préretraite ARPE en ont-ils bénéficié ?

- oui
- non

Q41- Si non, combien n'en ont pas bénéficié ?

I _ I _ I _ I

Q42- Pourquoi n'en ont-ils pas bénéficié ?

- les salariés n'ont pas fait la demande
- l'entreprise a refusé qu'ils partent
- autre

Q43- Si autre, précisez

Q44- *SI l'entreprise a refusé, pourquoi ?*

Q45- Une partie des préretraités ARPE bénéficiaient-ils déjà d'une préretraite progressive de l'Etat ?

- oui
- non

Q46- *Si oui, combien étaient déjà en PRP ?*

I _ I _ I _ I

Q47- *Si oui, était-ce :*

- PRP avec réembauche
- PRP sans réembauche (avec contrepartie financière)
- PRP mixte

Q48- Envisagez-vous d'autres départs en préretraite ARPE d'ici la fin de l'année 96 ?

- oui
- non

Q50- *Si oui, combien ?*

I _ I _ I _ I

Le dispositif de préretraite progressive

Q51- Depuis 1994, votre entreprise a-t-elle signé une convention de préretraite progressive ?
(pour la suite, prendre la dernière convention signée)

- oui
- non

Q52- Combien de salariés ont adhéré à la convention ?

I _ I _ I _ I

Q53- date de signature de la convention

I _ I _ I mois 199 I _ I

Q54- Etait-ce :

- PRP avec réembauche
- PRP sans réembauche (avec contrepartie financière)
- PRP mixte

Q55- Quelles étaient les motivations principales de l'entreprise lorsqu'elle a autorisé les préretraites PRP ?

(plusieurs choix possibles)

- faire des gains de productivité
- réaliser des économies sur la masse salariale
- faire évoluer les qualifications
- rajeunir la pyramide des âges
- restructurer l'entreprise
- autre

Q56- *Si autre*, précisez :

Q15- A la même période, est-ce que vous avez procédé à des modifications de vos produits ou de vos chaînes de fabrication ?

- oui
- non
- NSP

Q57- Comment avez-vous eu connaissance du dispositif PRP ?

- médias généralistes (presse quotidienne, télévision, radio)
- publications spécialisées
- ASSEDIC
- ANPE
- DDTE
- salarié
- comité d'entreprise
- autre

Q58- *Si autre*, précisez :

Q59- Si PRP avec réembauche ou mixte, avez-vous effectué les embauches de remplacement des départs en préretraite PRP ?

- oui, entièrement
- oui, en partie
- non

Q60- Si non ou seulement une partie, dans quel délai comptez-vous le faire ?

- moins d'un mois
- un à deux mois
- trois mois
- plus

Q61- Avez-vous rencontré ou rencontrez-vous des difficultés particulières pour effectuer ces embauches de remplacement ?

- oui
- non

Q62- Si oui, quelles ont été ou quelles sont vos difficultés ?

Q22- Est-ce que globalement depuis les départs en préretraite ARPE vos effectifs ont

- augmenté
- sont restés stables
- ont diminué

Q63- Quelle était l'ancienneté dans l'entreprise des personnes mises en préretraite PRP ?
(répartition en effectif ou en %)

un an à moins de cinq ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
cinq ans à moins de 10 ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
10 ans à moins de 15 ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
15 ans et plus	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q64- Quelle était le niveau de qualification des personnes mises en préretraite PRP ?

(répartition en effectif ou en %)

ouvrier non qualifié (manoeuvre, ouvrier spécialisé)	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
ouvrier qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
employé non qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
employé qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
agent de maîtrise, technicien	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
cadre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q65- Quelle est le niveau de qualification des personnes réembauchées ?

(répartition en effectif ou en %)

ouvrier non qualifié (manoeuvre, ouvrier spécialisé)	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
ouvrier qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
employé non qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
employé qualifié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
agent de maîtrise, technicien	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
cadre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q66- Quel était le métier des personnes parties en préretraite PRP ?

Q67- Quel est le métier des personnes réembauchées ?

Q68- Quelle était le sexe des personnes mises en préretraite PRP ?

(répartition en effectif ou en %)

homme	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
femme	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q69- Quel est le sexe des personnes réembauchées ?

homme	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
femme	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q70- Quel était le contrat de travail des personnes mises en préretraite PRP ?

CDI	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, moins de six mois	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, six mois à moins d'un an	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, un an ou plus	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
autre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q71- Quel est le contrat de travail des personnes réembauchées ?

CDI	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, moins de six mois	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, six mois à moins d'un an	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
CDD, un an ou plus	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
autre	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q72- Quelle était la situation des personnes réembauchées avant leur entrée dans l'entreprise ?

salarié	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
au chômage depuis moins de deux ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
au chômage depuis deux ans ou plus	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
étudiant	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
autre inactif	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q73- Parmi les personnes réembauchées, certaines percevaient-elles le RMI ?
(répartition en effectif ou en %)

- oui
- non

Q74- Si oui, combien ?
(répartition en effectif ou en %)

I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q75- A quelles tranches d'âge appartiennent les personnes réembauchées ?
(répartition en effectif ou en %)

moins de 26 ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
26-49 ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
50-54 ans	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
55 ans et plus	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %
NSP	I _ I _ I _ I ou I _ I _ I %

Q76- Les personnes réembauchées occupent-elles les mêmes postes que celles qui sont en PRP ?

- toutes ou presque (70% et plus)
- seulement une partie (entre 30 et 70%)
- aucune ou presque (moins de 30%)

Q77- Les personnes réembauchées travaillent-elles dans le même établissement que celles qui sont en PRP ?

- toutes ou presque (70% et plus)
- seulement une partie (entre 30 et 70%)
- aucune ou presque (moins de 30%)

Q77- Les personnes réembauchées travaillent-elles dans le même secteur que celles qui sont en PRP ?

- toutes ou presque (70% et plus)
- seulement une partie (entre 30 et 70%)
- aucune ou presque (moins de 30%)

Q38- Globalement, le remplacement des préretraités ARPE s'est-il fait

- à un niveau de salaire inférieur
- à un niveau de salaire équivalent
- à un niveau de salaire supérieur

Q39- Dans quelle fourchette en moyenne se situait l'écart de salaire :

- moins de 2000 F mensuels nets
- de 2000 à 5000 F mensuels nets
- plus de 5000 F mensuels nets

Q79- Avez-vous eu besoin d'assurer aux nouveaux embauchés une formation complémentaire ?

- pour tous
- pour une partie
- non

Q80- Tous les salariés de l'entreprise remplissant les conditions de la préretraite PRP en ont-ils bénéficié ?

- oui
- non

Q81- *Si non*, combien n'en ont pas bénéficié ?

I _ I _ I _ I

Q82- Pourquoi n'en ont-ils pas bénéficié ?

- les salariés ont refusé de partir
- l'entreprise a refusé qu'ils partent
- autre

Q83- *Si autre*, précisez

Q84- Avez-vous utilisé des dispositifs de tutorat entre les nouveaux embauchés et les départs progressifs en préretraite ?

- oui
- non

Tous dispositifs

Q85- Au moment des départs en préretraite, y a-t-il eu des licenciements économiques ?

- oui
- non

Q86- *Si oui*, combien de licenciements au total I__I__I__I

combien de 50 à 55 ans I__I__I__I

combien de 56 ans I__I__I__I

combien de 57 ans et plus I__I__I__I

Q87- Au moment des départs en préretraite, y a-t-il eu négociation d'un plan social ?

- oui
- non

Q88- Quelles mesures d'accompagnement prévoyait-il ?

- préretraites ASFNE
- cellule de reclassement
- congé de conversion
- convention de conversion
- aide à la mobilité géographique
- chômage partiel
- développement du temps partiel
- autre
- NSP

Q89- L'entreprise a-t-elle développé des dispositifs de préretraite qui lui soient propres ?

- oui
- non

Q90- *Si oui*, lesquelles et quelles étaient les conditions pour en bénéficier ?

Q91- A quelle date ces dispositifs ont-ils été mis en place ?

I__I__I mois 199 I__I

Q92- Pourquoi l'entreprise a-t-elle mis en place ces dispositifs ?

Q93- Combien de personnes sont parties par ces dispositifs ?

I _ I _ I _ I

Opinion générale sur les dispositifs

Q94 selon vous, quels sont les points forts et les points faibles du dispositif ARPE ?

Q95- quels sont les points forts et les points faibles du dispositif PRP ?

Q94- Entre le dispositif ARPE et le dispositif PRP, lequel vous parait le plus attractif pour l'entreprise ?

- ARPE
- PRP

Q95- Pourquoi ?

Q96- Et pour le salarié ?

- ARPE
- PRP

Q97- Pourquoi ?

Q98- Avez-vous cherché à joindre les ASSEDICS pour obtenir des renseignements sur le dispositif ARPE ?

- oui
- non

Q99- Comment cela s'est-il passé ? (Avez-vous pu obtenir les renseignements souhaités) ?

- très bien
- assez bien
- assez mal
- très mal

Informations sur le répondant

Q100- Fonction exacte de la personne interrogée

- Directeur, PDG
- Directeur adjoint, sous-directeur
- Directeur des ressources humaines, chef du personnel
- Autre

Q101- *Si autre*, précisez

Q102- Ancienneté dans l'entreprise

- moins d'un an
- un à moins de cinq ans
- cinq à moins de dix ans
- dix ans ou plus

ANNEXE 2
GUIDE D'ENTRETIEN

Guide d'entretien destiné aux entreprises ayant un ou plusieurs
salariés partis en préretraite PRP

Nom de l'entreprise :

Nom de la personne interrogée :

Fonction de la personne interrogée :

Ancienneté dans l'entreprise :

(Entourer le chiffre correspondant)

Secteur d'activité économique		Taille de l'entreprise	
Bâtiment	1	- de 10 salariés	1
Commerce	2	10 à 49 salariés	2
Industrie	3	50 à 99 salariés	3
Service	4	100 salariés et plus	4
Si autre, précisez			

I _ I _ I

Département

I _ I _ I _ I _ I

N° Enquêteur

I _ I _ I I _ I _ I 96

Date de réalisation

I _ I _ I

N° Entretien

(Notes aux enquêteurs : rappeler à chaque fois que cela vous semble nécessaire ce que sont l'ARPE et la PRP.)

La Pré Retraite Progressive a été créée en 1992. L'entreprise s'engage à maintenir son effectif constant en recrutant, en contrepartie du départ progressif à la retraite de ses salariés, des demandeurs d'emploi (une partie de ces embauches doit être réservée à des catégories de demandeurs d'emploi : jeunes de moins de 26 ans ayant leur CAP ou leur BEP, travailleurs handicapés, bénéficiaires du RMI, chômeurs de longue durée ...) et ceci dans un délai de trois mois maximum ; le préretraité passe alors à mi-temps. Pour y avoir accès le salarié doit avoir au moins 55 ans, compter au moins dix ans d'appartenance au régime de Sécurité Sociale ... A la place d'une réembauche, l'entreprise peut verser une contrepartie financière au salarié.

L'Allocation de Remplacement Pour l'Emploi a été créée en 1995. Les partenaires sociaux ont conclu un accord permettant au salarié qui a cotisé 40 ans et plus à la Sécurité Sociale de cesser par anticipation son activité. En contrepartie de son départ, l'entreprise s'engage à procéder à des embauches dans un délai de trois mois maximum.

Rappelez aussi à chaque fois que cela vous semble nécessaire que ces questions ont été créées à partir d'un certain nombre de résultats obtenus par l'enquête téléphonique.

A. Présentation de l'entreprise :

1) Votre entreprise est-elle rattachée à un groupe ?
(Mettre la croix dans le godet correspondant)

- oui
- non

2) Votre entreprise est-elle divisée en plusieurs établissements ?
(Si la personne répond non, passez à la Q 3, si elle répond oui)

Combien ?

Sont-ils répartis sur plusieurs départements ?
(Mettre une croix dans le godet correspondant)

- oui
- non

3) Sur quel département se situe le siège social de votre entreprise ?

4) Combien de salariés travaillaient dans l'entreprise au 31 décembre 95 ?
(Mettre une croix dans le godet correspondant)

- moins de 10 salariés
- moins de 50 salariés
- entre 50 et 99
- de 100 à plus

5) Depuis combien de temps votre entreprise a-t-elle été créée ?
(Mettre une croix dans le godet correspondant)

- depuis moins de 15 ans
- depuis plus de 15 ans

6) Quelle était la situation économique de votre entreprise au 31 décembre 95 ?
(Mettre une croix dans le godet correspondant)

- déficitaire depuis plusieurs années
- déficitaire depuis moins de deux ans
- équilibrée mais en passe de devenir déficitaire
- équilibrée
- bénéficiaire
- autre

(Si autre, précisez) :

Avant toute chose, quelle différence faites-vous entre le dispositif PRP et le dispositif ARPE ?
(Se reporter à la deuxième page si la personne ne connaît pas le dispositif ARPE).
(Bien relancer, c'est à dire, mais encore ...)

B. Le recours aux mesures d'âge :

1) Combien avez-vous de salariés partis en Pré Retraite Progressive depuis sa mise en place (1992) ?

I _ I _ I _ I

Et depuis 1995 ?

I _ I _ I

2) Combien avez-vous de préretraites à contrepartie d'embauche ? (En 1995 ou l'année d'avant si il n'y en a pas eu en 1995).
(Soit en effectif si la personne les connaît, soit en pourcentage et mettre alors le sigle % à côté de la réponse).

I _ I _ I

Combien de préretraites à contrepartie financière ?

I _ I _ I

Combien de préretraites mixtes ?

I _ I _ I

* Si l'année est différente de 1995 et que le pourcentage l'est aussi, demander le total :

I _ I _ I de PRP à contrepartie d'embauche

I _ I _ I de PRP à contrepartie financière

I _ I _ I de PRP mixtes

3) Prendre le plus grand nombre des trois (à contrepartie d'embauche, à contrepartie financière, mixte) et demandez pour quelles raisons avoir préféré celui-là aux autres ?

4) Avez-vous des salariés partis en préretraite ARPE depuis sa mise en place (septembre 1995) ?

- Oui I _ I
- Non I _ I
- NSP I _ I

Si oui, combien ?

(Si 0, marquez 000 dans le godet et passez à la Q 3, de même que si NSP, marquez 999)

I _ I _ I

5) Si aucun salarié parti en ARPE, pourquoi ne pas y avoir eu recours ?
(Bien relancer, c'est à dire, mais encore ...)

6) Et au même moment, c'est à dire en 1995, y a-t-il eu des licenciements économiques dans votre entreprise ?
(Si 0, marquez 0000 dans les godets, de même que si NSP, marquez 9999 et passez à la partie suivante)

Si oui, combien au total ?	I I I I I
Combien de 50 à 54 ans ?	I I I I I
Combien de 56 ans ?	I I I I I
Combien de 57 ans et plus ?	I I I I I

C. L'information des salariés partis en préretraite et celle de l'entreprise ?

1) Comment avez-vous eu connaissance du dispositif PRP ?

(Bien relancer)

2) Comment avez-vous eu connaissance du dispositif ARPE ?

(Bien relancer). S'il ne connaît pas ou si aucun départ, aller en Q. 3.

3) Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées pour obtenir certains renseignements (pour la PRP, pour l'ARPE ou pour les deux) ?

(Bien relancer)

4) Avez-vous utilisé le numéro vert mis à votre disposition par les ASSEDICS pour obtenir des renseignements sur le dispositif de préretraite ARPE ?

Si la personne répond non : pour quelles raisons ne l'avez-vous pas utilisé ?

Si la personne répond oui : pour obtenir quels types de renseignements ?

Si la personne répond oui : comment avez-vous diffusé cette information auprès de vos salariés ?

D. Le plan social, situation économique de l'entreprise au moment de la signature :

- 1) Pourquoi votre entreprise a-t-elle eu recours à l'un de ces deux dispositifs (ou aux deux) plutôt qu'à une autre mesure ?

- 2) Quelles étaient les motivations principales de l'entreprise lorsqu'elle a autorisé les départs en PRP?

- 3) Quelles étaient les motivations principales de l'entreprise lorsqu'elle a autorisé les départs en ARPE ?

- 4) Quelle était la situation économique de votre entreprise lorsqu'a été décidé cette mesure ou ces mesures de préretraite ?

- 5) Pensez-vous que le dispositif PRP permette de réaliser davantage d'économies sur la masse salariale que le dispositif ARPE ou le contraire ? Pourquoi ? Ou bien, si la personne n'a utilisé ou ne connaît qu'une de ces deux mesures, pensez-vous que cette mesure permette de réaliser des économies sur la masse salariale ?

E. L'après-départ en Pré Retraite :

1) Quelles sont les difficultés particulières rencontrées pour effectuer les embauches de remplacement ?

2) Pensez-vous qu'il y ait pénurie de personnes qualifiées parmi celles recrutées dans les conditions de réembauche de la PRP (*c'est à dire parmi le public prioritaire : RMistes, chômeurs de longue durée, ...*) ?

Quels (autres) problèmes posent ces conditions de réembauche que ce soit pour la PRP ou pour l'ARPE ?

Pensez-vous qu'il y ait, en général, pénurie de personnes qualifiées pour certains postes ou certains secteurs d'activité ?
Pourquoi ?

3) Pensez-vous que l'une de ces deux mesures permet d'embaucher davantage des personnes « en difficulté » que l'autre mesure ou si la personne ne connaît vraiment pas l'ARPE, pensez-vous que la PRP soit une « bonne » mesure sociale ? Pourquoi ?

4) Le recours à ces dispositifs a-t-il permis d'éviter ou de limiter des licenciements de salariés appartenant à d'autres tranches d'âge ?

Si oui, combien de licenciements ont été évités ?	I I I I
- 50-54 ans	I I I I
- 25-49 ans	I I I I
- moins de 25 ans	I I I I

5) Il semble que les entreprises ayant eu recours aux dispositifs PRP ou ARPE n'aient pas vu leur effectif diminuer depuis le recours à ces dispositifs. Pensez-vous qu'il en soit de même pour les autres entreprises ? Pourquoi ?

F. Catégories socio-professionnelles et personnes concernées par ces mesures :

1) Quel était le niveau de qualification et le poste des personnes parties :

- en PRP :

- en ARPE :

2) Quel était le niveau de qualification et le poste des personnes réembauchées :

- en PRP :

- en ARPE :

3) Pensez-vous que l'ARPE concerne plus les cadres que la PRP ? Pourquoi ?

4) Pensez-vous que le mi-temps attribué aux PRP soit mieux adapté à une catégorie socio-professionnelle plutôt qu'à une autre ?

5) Pensez-vous que ces mesures concernent davantage un sexe plutôt qu'un autre ?

6) Dans votre entreprise, ces mesures visaient-elles tous les salariés de la classe d'âge concernée ou seulement une partie ?

Si seulement une partie, comment ont-ils été sélectionnés (poste, qualification) ?

7) Pourquoi selon vous certains salariés refusent-ils de partir en préretraite ?

8) Pour quelles raisons selon vous le remplacement en préretraite (sans tenir compte de l'ancienneté) se fait à un niveau de salaire inférieur ?

9) Pour quelles raisons les entreprises réembauchent-elles poste par poste, secteur par secteur alors que l'on pensait que ces mesures amèneraient une restructuration de l'entreprise ?

10) Avez-vous utilisé les dispositifs de tutorat (formation du jeune par le tuteur) entre les nouveaux embauchés et les départs en PRP ? Que pensez-vous de ce système de tutorat ?

11) A votre avis, le fait que les personnes réembauchées soient moins qualifiées que les partants, est-ce un effet de rajeunissement des salariés puisque les salariés partis ont pu obtenir leur qualification à l'ancienneté, ou autre chose ?

12) L'entreprise a-t-elle développé des dispositifs de préretraite qui lui soient propres ?

Lesquelles et quelles étaient les conditions pour en bénéficier ?

Pourquoi l'entreprise a-t-elle mis en place ces dispositifs ?

Qu'apportent-ils de plus que les dispositifs de préretraites de l'Etat ?

13) Selon vous, pour quelles raisons, le dispositif PRP n'est-il pas utilisé pour modifier les qualifications du personnel ?

14) A votre avis, la préretraite a-t-elle un impact sur le chômage, et plus particulièrement sur celui des jeunes ?

G. Les effets à long terme :

1) L'entreprise a-t-elle obtenu, par le recours à ces mesures, un résultat conforme à celui attendu au départ par la direction ?

- oui I_I
- non I_I

Quel(s) résultat(s) attendait-elle ?

Y a-t-il eu des conséquences non prévues ?

Lesquelles ?

2) Que pensez-vous du dispositif PRP ?

Quels sont ses points forts ?

Quels sont ses points faibles ?

3) Que pensez-vous du dispositif ARPE ?

Quels sont ses points forts ?

Quels sont ses points faibles ?

4) Pour l'entreprise, lequel de ces deux dispositifs est le plus attractif ? Pourquoi ?

5) Et pour le salarié, lequel de ces deux dispositifs est le plus attractif ? Pourquoi ?

6) Quelles propositions d'aménagement de ces dispositifs auriez-vous à formuler ?

7) Si la direction devait conduire demain une opération similaire, quels instruments utiliserait-elle : les PRP, l'ARPE, ou préférerait-elle d'autres dispositifs ?

Si autres, lesquels et pourquoi ?

Pourquoi si la PRP et / ou l'ARPE ?

Durée de l'entretien : I_I_I minutes.

Remarques ou précisions que vous souhaitez apporter sur l'entretien

ANNEXE 3 :
DESCRIPTIF DES ENTREPRISES
INTERROGÉES EN FACE À FACE

	Secteur d'activité	Nombre de salariés	Département
1	Service	De 10 à 49 salariés	75
2	Service	Moins de 10 salariés	75
3	Service	De 10 à 49 salariés	75
4	Service	De 10 à 49 salariés	75
5	Commerce	Plus de 100 salariés	75
6	Bâtiment	De 10 à 49 salariés	75
7	Industrie	Plus de 100 salariés	75
8	Industrie	De 50 à 99 salariés	75
9	Industrie	De 50 à 99 salariés	75
10	Commerce	Plus de 100 salariés	69
11	Commerce	De 50 à 99 salariés	69
12	Service	Plus de 100 salariés	69
13	Service	Plus de 100 salariés	69
14	Service	De 10 à 49 salariés	69
15	Service	Moins de 10 salariés	69
16	Industrie	Plus de 100 salariés	69
17	Industrie	De 50à 99 salariés	69
18	Industrie	de 10 à 49 salariés	69
19	Industrie	Plus de 100 salariés	69

ANNEXE 4 :
TYPLOGIE DES DÉPARTEMENTS

	Tx de chômage	taux - 25 ans	total	agri%	industrie%	batiment%	tertiaire%	agriculture	industrie	construction	tertiaire
	2° trim. 1996										
01 AIN	8,6	24,4	149581	0,01	0,33	0,07	0,60	1533	48925	10118	89005
02 AISNE	14,5	29,3	160209	0,03	0,29	0,06	0,63	4824	45863	8842	100680
03 ALLIER	13,3	25,8	98909	0,02	0,24	0,06	0,68	1656	23997	5704	67552
04 ALPES HAUTE PROVENCE	11,8	19,8	37382	0,02	0,13	0,08	0,77	834	4934	2993	28621
05 HAUTES ALPES	9	19,4	38702	0,01	0,07	0,08	0,84	444	2634	3107	32517
06 ALPES MARITIMES	14,2	14,2	287476	0,01	0,12	0,06	0,81	1811	33112	18290	234263
07 ARDECHE	11,9	25,9	73966	0,02	0,30	0,07	0,62	1330	21877	4970	45789
08 ARDENNES	16,3	29,8	84565	0,02	0,30	0,05	0,63	1364	25588	4177	53436
09 ARIEGE	11,9	25,5	36879	0,01	0,23	0,05	0,71	498	8374	1870	26137
10 AUBE	13	25,3	95471	0,02	0,32	0,06	0,60	2298	30179	5412	57582
11 AUDE	14,5	22,4	80838	0,04	0,11	0,06	0,79	3237	8776	4761	64064
12 AVEYRON	6,9	28,1	74289	0,01	0,21	0,08	0,69	1114	15886	5679	51610
13 BOUCHES DU RHONE	17,5	18,8	572568	0,01	0,15	0,06	0,79	6564	83387	32801	449816
14 CALVADOS	13,5	28,2	214561	0,01	0,22	0,06	0,70	3215	48085	12165	151096
15 CANTAL	10	28	39122	0,02	0,15	0,08	0,75	909	5823	3190	29200
16 CHARENTE	13,1	26,4	103250	0,04	0,30	0,05	0,61	4059	30824	5203	63164
17 CHARENTE MARITIME	15,1	24,6	140398	0,04	0,15	0,07	0,75	5416	20692	9237	105053
18 CHER	12,5	26,4	99094	0,02	0,27	0,05	0,65	2473	26638	5347	64636
19 CORREZE	9,2	24,4	71446	0,01	0,23	0,07	0,69	934	16235	5117	49160
21 COTE D'OR	11,4	24,4	177915	0,02	0,19	0,06	0,73	3336	34590	10519	129470
22 COTES DU NORD	11,6	23,8	139661	0,05	0,20	0,07	0,69	6315	27322	9310	96714
23 CREUSE	10,6	28,4	31586	0,03	0,16	0,06	0,76	791	5138	1794	23863
24 DORDOGNE	11,8	24,4	106394	0,04	0,18	0,07	0,71	3738	19674	7429	75553
25 DOUBS	10,2	25,2	170811	0,01	0,34	0,05	0,60	1014	58066	8818	102913
26 DROME	14,5	23,5	142682	0,03	0,25	0,07	0,66	3882	35142	9311	94347
27 EURE	13,8	26,1	159435	0,01	0,33	0,06	0,60	2062	52268	10091	95014
28 EURE ET LOIRE	11	26,8	125846	0,01	0,32	0,06	0,61	1665	40116	7820	76245
29 FINISTERE	11,7	23,3	247672	0,03	0,20	0,05	0,72	8259	48781	13070	177562
30 GARD	17	20	167441	0,04	0,18	0,06	0,72	5932	30573	10365	120571
31 HAUTE GARONNE	13,9	18,1	352279	0,01	0,17	0,06	0,77	1886	59504	20487	270402

	Tx de chômage	taux - 25 ans	total	agri%	industrie%	batiment%	tertiaire%	agriculture	industrie	construction	tertiaire
	2° trim. 1996										
32 GERS	8,7	24,3	43467	0,04	0,15	0,06	0,75	1715	6495	2640	32617
33 GIRONDE	15,2	22,7	416520	0,05	0,15	0,05	0,75	20536	63310	21718	310956
34 HERAULT	18,4	17,7	238596	0,02	0,10	0,06	0,82	5010	23171	14954	195461
35 ILLE ET VILAINE	10,9	26,3	280894	0,01	0,22	0,06	0,71	3417	61593	16943	198941
36 INDRE	11,1	27,4	71886	0,02	0,26	0,06	0,66	1372	18702	4321	47491
37 INDRE ET LOIRE	12,9	26,1	180974	0,02	0,21	0,06	0,71	3773	37413	11691	128097
38 ISERE	11,3	24,1	347414	0,01	0,27	0,06	0,67	1984	92942	19717	232771
39 JURA	8,3	27,1	80003	0,01	0,34	0,05	0,60	712	27125	4190	47976
40 LANDES	11,5	24	97383	0,04	0,21	0,07	0,69	3665	20251	6407	67060
41 LOIR ET CHER	11,8	26,4	100095	0,03	0,29	0,07	0,61	3076	28895	6603	61521
42 LOIRE	13,5	25,5	225849	0,01	0,32	0,06	0,62	1356	72568	12673	139252
43 HAUTE LOIRE	9,6	30,3	57673	0,01	0,31	0,06	0,61	691	18033	3500	35449
44 LOIRE ATLANTIQUE	14,7	26,3	354147	0,02	0,21	0,07	0,71	5435	73944	23636	251132
45 LOIRET	11,1	24,8	212745	0,01	0,25	0,07	0,67	2897	52716	14335	142797
46 LOT	10,5	21,3	42448	0,02	0,18	0,07	0,72	1019	7812	2873	30744
47 LOT ET GARONNE	13,3	22	84605	0,06	0,18	0,06	0,70	4864	15502	4954	59285
48 LOZERE	6,8	29	20519	0,02	0,08	0,07	0,82	467	1597	1533	16922
49 MAINE ET LOIRE	12,4	29,8	232409	0,05	0,27	0,06	0,61	11481	63691	14317	142920
50 MANCHE	11,3	30,7	144663	0,02	0,24	0,08	0,65	3308	35301	11888	94166
51 MARNE	12,1	27,4	192742	0,03	0,22	0,05	0,70	6733	41460	10569	133980
52 HAUTE MARNE	11,9	31,2	64619	0,02	0,27	0,05	0,66	1272	17603	3039	42705
53 MAYENNE	7,5	34,7	89102	0,02	0,32	0,06	0,60	1798	28382	5674	53248
54 MEURTHE ET MOSELLE	11,2	25,9	224434	0,01	0,19	0,06	0,75	1257	42910	12825	167442
55 MEUSE	10,6	30,2	56128	0,03	0,26	0,05	0,67	1428	14361	2804	37535
56 MORBIHAN	12,3	25	180769	0,02	0,22	0,06	0,69	4197	39804	11709	125059
57 MOSELLE	11,2	29,1	311963	0,00	0,27	0,07	0,66	1522	84216	21603	204622
58 NIEVRE	11,7	26,8	68565	0,02	0,24	0,06	0,68	1406	16527	3858	46774
59 NORD	16,6	27,1	776326	0,01	0,24	0,06	0,70	5655	184298	42992	543381
60 OISE	12,1	26	224149	0,02	0,30	0,07	0,61	3634	67575	15219	137721
61 ORNE	10,3	30,8	94957	0,03	0,30	0,06	0,61	2566	28756	5856	57779

	Tx de chômage	taux - 25 ans	total	agri%	industrie%	batiment%	tertiaire%	agriculture	industrie	construction	tertiaire
	2° trim. 1996										
62 PAS DE CALAIS	15,9	30,4	385037	0,02	0,26	0,07	0,66	5959	98772	26642	253664
63 PUY DE DOME	11,3	24,7	199012	0,01	0,27	0,05	0,67	1272	53518	10932	133290
64 PYRENEES ATLANTIQUES	12,2	22,6	183031	0,01	0,20	0,07	0,72	2213	36664	12012	132142
65 HAUTES PYRENEES	12	23,3	69107	0,01	0,18	0,05	0,76	577	12305	3677	52548
66 PYRENEES ORIENTALES	17,4	18,5	97844	0,03	0,08	0,06	0,82	3410	7752	6343	80339
67 BAS RHIN	7,7	25,7	362762	0,01	0,26	0,06	0,67	2853	94595	21655	243659
68 HAUT RHIN	7,2	27,9	235212	0,01	0,32	0,06	0,61	2193	75383	13370	144266
69 RHONE	11,9	20,8	613979	0,01	0,21	0,06	0,72	3588	131513	36538	442340
70 HAUTE SAONE	10,2	28,2	61698	0,01	0,32	0,05	0,61	748	19904	3298	37748
71 SAONE ET LOIRE	11,9	27,9	165368	0,01	0,31	0,06	0,62	2224	50925	9685	102534
72 SARTHE	12,4	29,9	170618	0,02	0,28	0,06	0,64	3549	48263	10393	108413
73 SAVOIE	10,3	23,1	129925	0,01	0,18	0,07	0,74	870	23347	9064	96644
74 HAUTE SAVOIE	9,4	20,7	199900	0,01	0,27	0,06	0,67	1096	53510	11622	133672
75 PARIS	12,7	9,4	1530143	0,00	0,09	0,03	0,88	682	145318	43023	1341120
76 SEINE MARITIME	15,5	27,3	424532	0,01	0,24	0,07	0,68	3457	103878	28209	288988
77 SEINE ET MARNE	9,4	20,6	341564	0,01	0,20	0,08	0,71	3250	68378	28872	241064
78 YVELINES	8,3	17,2	455012	0,00	0,21	0,08	0,70	1747	97286	36459	319520
79 DEUX SEVRES	10,8	29,7	100190	0,02	0,22	0,06	0,70	2113	22230	6121	69726
80 SOMME	13,9	29	171117	0,02	0,28	0,04	0,66	3996	47297	7694	112130
81 TARN	12,2	24,2	97800	0,02	0,24	0,05	0,69	1913	23666	4680	67541
82 TARN ET GARONNE	11,8	25,1	54656	0,04	0,18	0,07	0,72	1970	9969	3601	39116
83 VAR	16,8	18,3	232117	0,02	0,10	0,08	0,81	4194	23418	17586	186919
84 VAUCLUSE	14,5	20,3	145786	0,04	0,15	0,07	0,75	5643	21469	9829	108845
85 VENDEE	10,8	28,7	159699	0,03	0,29	0,08	0,61	4246	46010	12557	96886
86 VIENNE	11,8	24,8	117757	0,02	0,22	0,06	0,71	1773	26160	6742	83082
87 HAUTE VIENNE	10,1	26,5	117433	0,01	0,22	0,06	0,71	1295	26409	6625	83104
88 VOSGES	11,4	26,8	127098	0,01	0,37	0,06	0,56	1227	47275	7852	70744
89 YONNE	11,7	24,6	99726	0,03	0,26	0,06	0,65	2827	25622	6019	65258
90 TERRITOIRE BELFORT	11	25,6	45826	0,00	0,33	0,05	0,62	153	15330	2148	28195
91 ESSONNE	8,8	18,9	360942	0,00	0,15	0,08	0,77	1605	54603	27271	277463

	Tx de chômage	taux - 25 ans	total	agri%	industrie%	batiment%	tertiaire%	agriculture	industrie	construction	tertiaire
	2° trim. 1996										
92 HAUTS DE SEINE	10	12,3	734433	0,00	0,22	0,06	0,72	267	164858	41950	527358
93 SEINE SAINT DENIS	14,9	16,4	442217	0,00	0,19	0,08	0,73	163	82000	35138	324916
94 VAL DE MARNE	10,6	15,4	435425	0,00	0,12	0,07	0,80	594	53622	31503	349706
95 VAL D'OISE	11	18,1	318764	0,00	0,17	0,08	0,75	1097	53944	24497	239226

