

RAPPORT STATISTIQUE DES CELLULES ET PLANS D'ACCOMPAGNEMENT DE RECONVERSION TERMINÉS EN 2009

Bierlaire Renaud

L'année 2009 a été particulièrement sévère en termes de licenciements collectifs. Ainsi au 15 décembre de cette année, on ne dénombrait pas moins de 40 entreprises concernées par une cellule ou un plan de reconversion, pour un total de 3.072 travailleurs licenciés. Il s'agit d'une nette augmentation par rapport aux précédentes années analysées (2004, 2005 et 2007) qui comptaient en moyenne une vingtaine de plans et cellules et dépassait rarement le cap des 2.000 travailleurs concernés. Le rapport 2008 (composé de restructurations entamées en 2007) montrait, par ailleurs, un nombre conséquent de travailleurs accompagnés en cellule de reconversion. C'est en effet pas moins de 3.700 personnes qui étaient concernées (près de la moitié du public était le fait de la restructuration de 2 entreprises : VW et Carrefour).

L'année 2010 commence sous les mêmes auspices que celle qui s'achève puisque l'on y dénombre pas moins de 12 nouvelles notifications de licenciements collectifs. Rien que pour le mois de janvier, c'était 6 nouvelles cellules de reconversion qui se mettaient en place.

Le plan de relance fédérale

Pour répondre à l'impact de la crise financière, le gouvernement fédéral a fait passer le 7 avril 2009 une batterie de mesures visant à relancer l'économie. Parmi celles-ci, l'une d'entre elle renforce l'AR du 9 mars 2006 sur la gestion active des restructurations en étendant l'obligation d'offre d'accompagnement aux travailleurs de moins de 45 ans et aux travailleurs (avec au moins 1 an d'ancienneté) en contrat temporaire non renouvelé au cours de la période de restructuration. Les avantages liés à l'indemnité de reclassement sont limités à 3 mois pour les travailleurs de < 45 ans et les allocations de chômage sont majorées pour les travailleurs en contrat temporaire pour une période déterminée. Signalons également que les conditions de remboursement de frais d'outplacement à l'employeur qui restructure ont été également étendues. Outre, une majoration des montants remboursés¹, il est dorénavant possible pour un employeur de se faire défrayer sans condition d'insertion à l'emploi.

¹ Lors d'une insertion à l'emploi d'une durée de 120 jours cumulables, le montant de remboursement est passé à 2.000€ pour les travailleurs de 45 ans et +

Aucune distinction n'est faite par ailleurs quant à la cause de la restructuration (difficulté économique, évolution de la demande ou des process de production, délocalisation/restructuration financière²). Ce nouveau cadre s'apparente à un financement public indirect des sociétés privées d'outplacement, voire du secteur intérimaire³.

... et la réponse wallonne à la crise

Pour notamment mieux faire face aux petits licenciements et s'adapter au contexte de crise, la Région wallonne a modifié son décret sur les plans d'accompagnement des reconversions, en juin 2009. Six accompagnateurs sociaux permanents ont ainsi pu être engagés par les organisations syndicales (FGTB et CSC). Si l'on peut se satisfaire de cette mesure qui vise notamment à professionnaliser l'accompagnement social, on regrettera la suppression de la possibilité d'obtenir le financement d'un accompagnateur social dans le cadre de restructurations touchant entre 50 et 100 travailleurs. Selon les critères du précédent cahier de charge, 11 accompagnateurs sociaux auraient pu être engagés au cours de l'année 2009. Notons également parmi les modifications substantielles du nouveau décret, la création de plateformes permanentes de reconversion visant également à mieux faire face au contexte des licenciements collectifs. Le décret prévoyait une expansion des espaces de reconversion sur l'ensemble du territoire wallon (4 cellules de reconversion fonctionnaient jusqu'alors de manière quasi permanente). Malgré la mise en avant systématique par le ministre de l'emploi de ces plateformes comme la réponse de la Région wallonne aux restructurations, celles-ci peinent à voir le jour (aucune nouvelle implantation n'est véritablement opérationnelle depuis la promulgation du nouveau décret, il ya...9 mois).

Enfin, le nouveau décret impose une meilleure coordination des mesures d'accompagnement lorsque plusieurs opérateurs sont choisis. Dans le cas où une cellule de reconversion et un opérateur privé sont choisis pour intervenir dans un même licenciement, c'est le comité d'accompagnement de la cellule de reconversion qui est chargé de déterminer l'articulation des programmes de reclassement. Ce décret permet également la prise en charge par les plateformes permanentes des travailleurs en contrat temporaire non renouvelé, en dehors de toute restructuration. Cette mesure est quasiment inopérante du fait de l'absence de mécanisme coercitif vis-à-vis des employeurs⁴.

² Dans le cas des restructurations financières, on s'interrogera sur la responsabilité sociale de l'entreprise quant au reclassement des travailleurs. Ce type de restructuration concerne, en effet, régulièrement des entreprises en bonne santé financière et qui se voient néanmoins rembourser leurs frais d'outplacement.

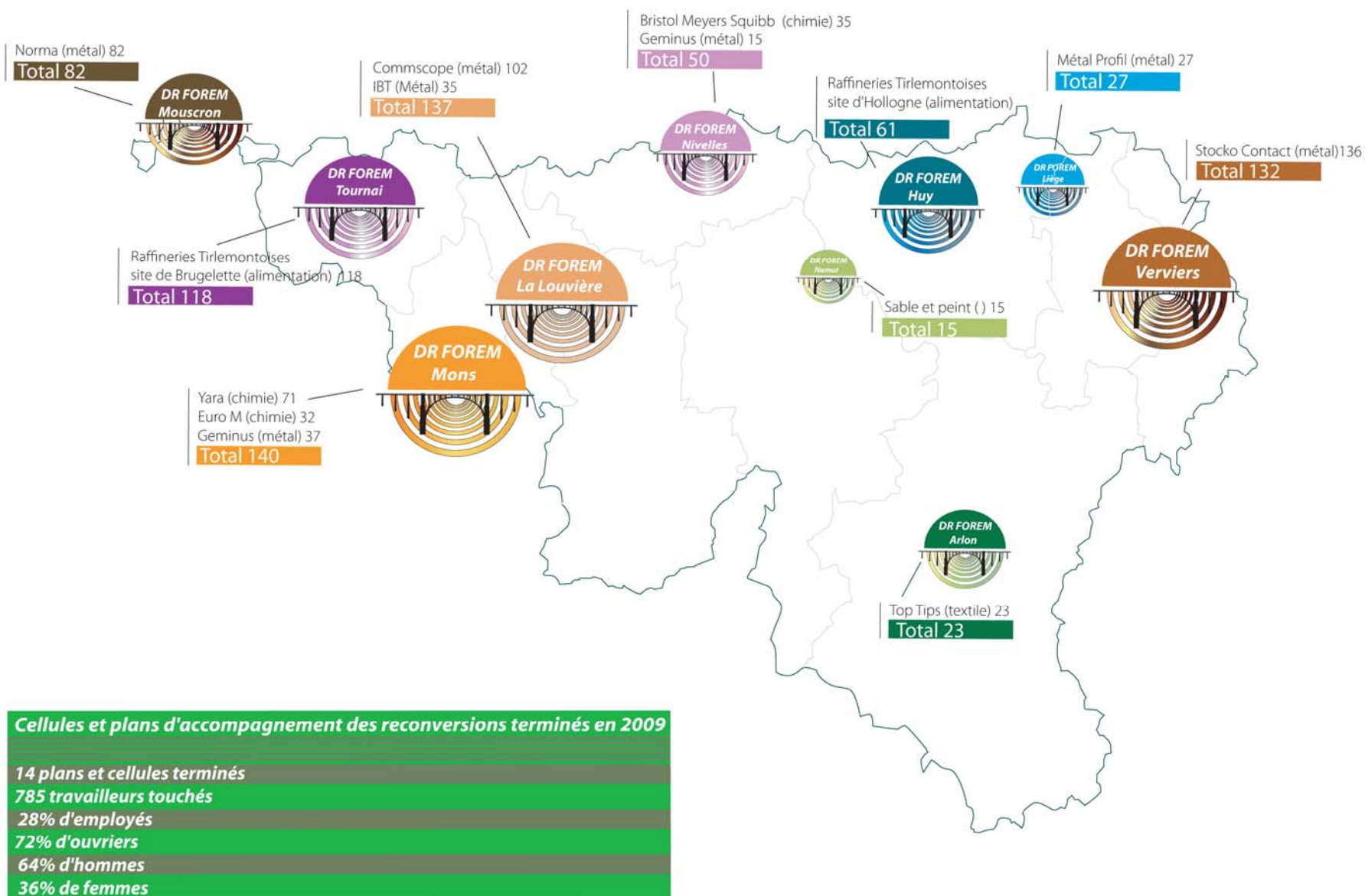
³ La gestion active des restructurations, complétée par le plan de relance, rendent obligatoire pour l'employeur le fait d'offrir un outplacement à tous les travailleurs, lors d'un licenciement collectif. Hormis en Région wallonne, où l'on peut également faire appel aux cellules de reconversion (assimilées aux opérateurs d'outplacement par l'AR du 9 mars 2006), dans tous les autres cas de figure, il n'y a pas d'autre alternative que d'avoir recours à une firme d'outplacement agréée. Sachant que les nouvelles dispositions en matière de prise en charge des coûts d'outplacement prévoient leur remboursement, en tout ou en partie, par l'ONEM, on peut considérer que les firmes privées sont indirectement financées par les contribuables. En outre, les avantages liés à la carte de restructuration peuvent bénéficier aux sociétés intérimaires, souvent accolées aux firmes d'outplacement. Jamais, depuis le pacte des générations et le plan de relance pour l'emploi, le secteur de l'outplacement ne s'est aussi bien porté, et ce dans les 3 régions du pays. L'appétit venant en mangeant, FEDERGON réclame avec insistance une co-subsidiation par les pouvoirs publics de tout le secteur et appelle de ses vœux une dissolution du dispositif wallon des reconversions collectives !

⁴ A ce jour, seuls les travailleurs en CDD de Caterpillar ont pu, non sans obstacles, bénéficier de cette mesure, car ils ont pu être facilement identifiés par le FOREM et les OS en raison de leur grand nombre. Les employeurs ne sont, en effet, pas tenu d'informer les services publics de l'emploi lorsqu'ils ne renouvellent pas des travailleurs en contrat temporaire (nb : il en faut 10, dans un délai de 60 jours, pour que le décret s'applique), dès lors il est quasi impossible d'offrir les services au public.

Des résultats d'insertion moins bons mais satisfaisants

Les résultats d'insertion qui ont été calculés portent sur 14 plans et cellules de reconversion terminés en 2009. Le nombre relativement faible de cellules terminées en 2009 ne reflète pas le contexte général des licenciements et du public suivi par le dispositif wallon au cours de cette même année. La majorité des cellules terminées en 2009 ont été initiées par les restructurations entamées en 2008. Les travailleurs victimes des licenciements collectifs opérés en 2009 sont toujours dans des plans et cellules de reconversions en activité. Les résultats de ces cellules feront donc partie du rapport 2010.

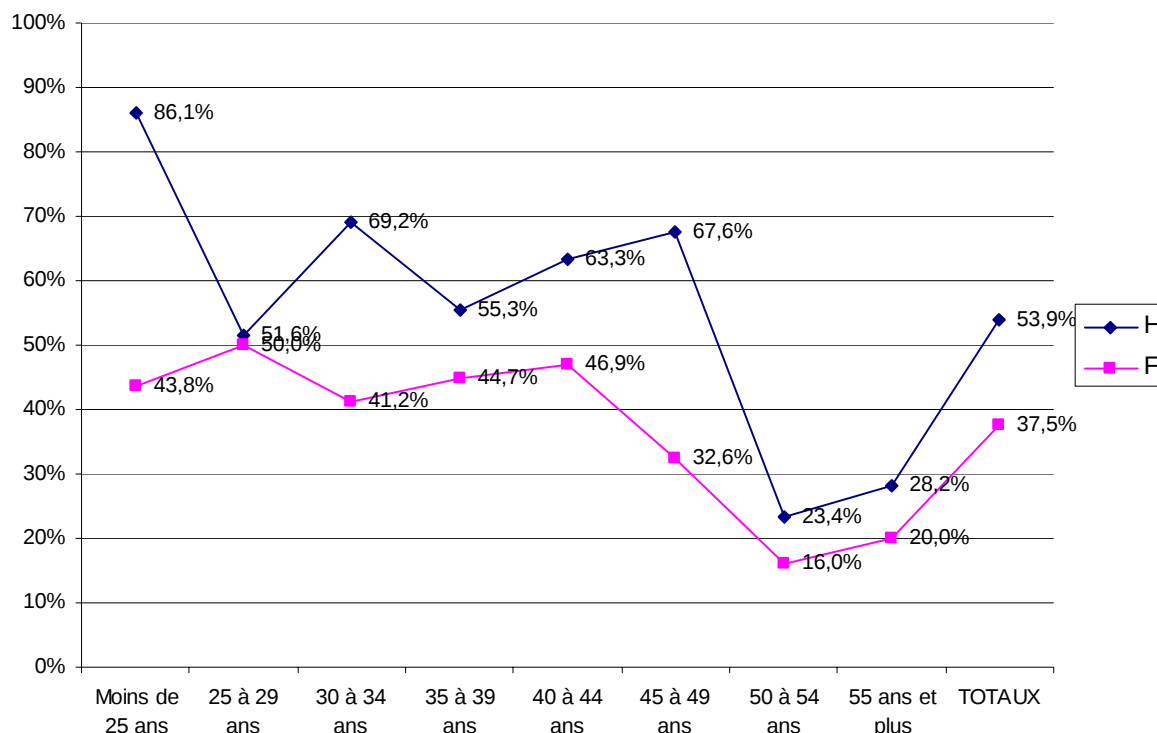
Photographie générale du public (répartition par entreprise, par âge et par territoire)



	DR	Cellules terminées 01/01/2009 au 31/12/2009	Public de référence	Moins de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 ans et +		Non identifiés		TOTAL	
				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	Mouscron	NORMA	82	3	4	6	2	1	7	5	17	8	5	4	10	4	5	0	1	0	0	31	51
2	Tournai	RAFFINERIES TIRLEMONTaises SITE DE BRUGELETTE	118	7	3	10	11	3	6	3	5	6	3	19	2	25	4	10	1	0	0	83	35
3	Mons	YARA	71	0	0	4	0	2	1	5	2	1	3	1	1	6	2	38	5	0	0	57	14
4		EURO M	32	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	16	3	7	3	0	0	26	6
5		GEMINUS	37	3	2	3	2	1	2	6	3	2	1	0	2	1	6	0	3	0	0	16	21
6	La Louvière	COMMSCOPE	102	0	0	0	0	12	3	13	0	14	2	23	2	18	2	6	7	0	0	86	16
7		IBT	35	5	0	0	2	4	1	2	5	1	5	1	5	0	3	0	1	0	0	13	22
8	Namur	SABLE ET PEINT	15	2	0	3	0	3	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	15	0
9	Nivelles	BRISTOL MEYERS SQUIBB	35	0	0	0	1	1	2	0	2	3	3	2	4	1	4	11	1	0	0	18	17
10		GEMINUS NIVELLES	15	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	0	2	3	2	0	3	0	0	3	12
11	Liège	RAFFINERIES TIRLEMONTaises SITE D'HOLLLOGNE	61	8	1	6	1	3	0	4	2	5	2	12	1	5	0	7	4	0	0	50	11
12		MÉTALPROFIL	27	0	0	0	0	2	0	2	0	5	0	7	0	9	2	0	0	0	0	25	2
13	Verviers	STOCKO CONTACT	132	8	6	5	2	6	1	11	13	12	14	12	17	13	7	3	2	0	0	70	62
14	Arlon	TOP TIPS	23	1	0	1	3	3	2	0	0	0	4	1	5	0	2	0	1	0	0	6	17
		TOTAL	785	38	16	38	24	41	27	56	50	59	44	84	51	101	42	82	32	0	0	499	286
				6,88%		7,90%		8,66%		13,50%		13,12%		17,20%		18,22%		14,52%		0,00%		100,00%	

Résultats d'insertion à l'emploi

Public ouvrier



Les résultats d'insertion sont systématiquement supérieurs pour les hommes, avec des écarts importants, particulièrement marqués pour les tranches moins de 25 ans et 45-49 ans. Seule la tranche 25-29 ans résiste à cette tendance. Si les résultats doivent être pondérés du fait de la différence de taille significative entre les cohortes masculines et féminines, on remarquera néanmoins, de manière inductive, une discrimination sur le marché de l'emploi. La comparaison avec les résultats des années précédentes (2007, 2008) montre une croissance substantielle de l'écart entre l'insertion des hommes et des femmes. On formulera l'hypothèse qu'en période de basse conjoncture, le phénomène de discrimination s'amplifie. Notons, par ailleurs, qu'en termes absolus et c'est valable pour l'ensemble du monde du travail, la majorité des emplois détruits concerne les hommes.

Quelques bons résultats sont à épinglez chez les hommes ; 3 catégories d'âge se situent au-dessus des 65% : les moins de 25 ans, les 30-34 ans et les 25-29 ans. Chez les femmes, seule la catégorie des 25-29 ans se situe au-dessus de la barre des 50%.

Les résultats d'insertion globaux sont, sans surprise, inférieurs aux résultats des cellules terminées l'année précédente. Ainsi en 2008 (année pour laquelle le taux de croissance annuel moyen du PIB flirtait avec les 3%), les taux d'insertion masculins se situaient dans 5 catégories sur 8 au-dessus des 70%. Chez les femmes, 3 catégories sur 8 étaient égales ou supérieures à 50%. Les écarts entre les résultats de 2008 et ceux de 2009 sont par contre moins marqués chez les femmes.

Les chiffres globaux d'insertion sont fortement tirés à la baisse par les catégories d'âge 50 ans et plus. Ainsi, si l'on calcule les taux d'insertion en ne prenant pas en considération le public prépensionné et les personnes en incapacité de travail, les résultats moyens d'insertion se redressent substantiellement, comme les résultats supra le montrent.

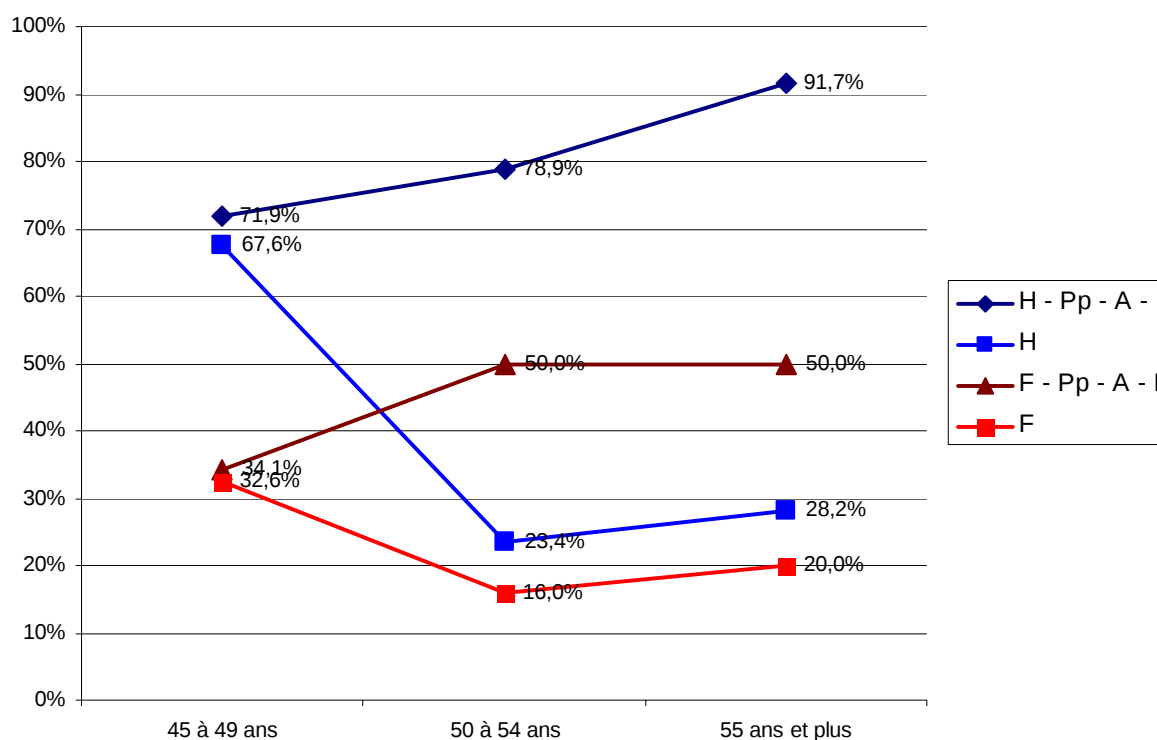
Résultats globaux d'insertion à l'emploi

(Hors prépensionnés, incapacité de travail et autres)		
	Hommes	Femmes
Ouvriers	68,8%	44,1%
Employés	85,5%	67,9%
Total	72,6%	49,6%

La comparaison avec les résultats des cellules terminées en 2008 montre une diminution générale des résultats d'insertion. Les résultats de 2008 pour les ouvriers étaient de 69,8% (H) et 48,5% (F) et pour les employés 91,4% (H) et 75,3% (F). Eu égard au contexte socio-économique nettement plus défavorable en 2009, on peut considérer que ce recul est limité.

Les 45 ans et plus

Nous avons observé les résultats d'insertion des travailleurs de 45 ans et plus qui étaient, rappelons-le, le public priorisé par la gestion active des restructurations. Nous avons pour ce faire calculé et comparé les taux d'insertion en prenant comme dénominateur le public de référence duquel nous avons soustrait le public prépensionné, le public en incapacité de travail et la catégorie « autre »⁵. Sur le graphique il s'agit des catégories représentées par les lignes H – Pp – A – I pour les hommes et F – Pp – A – I pour les femmes.



Les taux d'insertion des travailleurs de 50 ans et plus, lorsqu'on exclut les 3 catégories précitées, paraissent remarquables. Ceux-ci sont supérieurs à la moyenne globale toutes catégories d'âges confondues (53,9% pour les hommes et 37,5% pour les femmes).

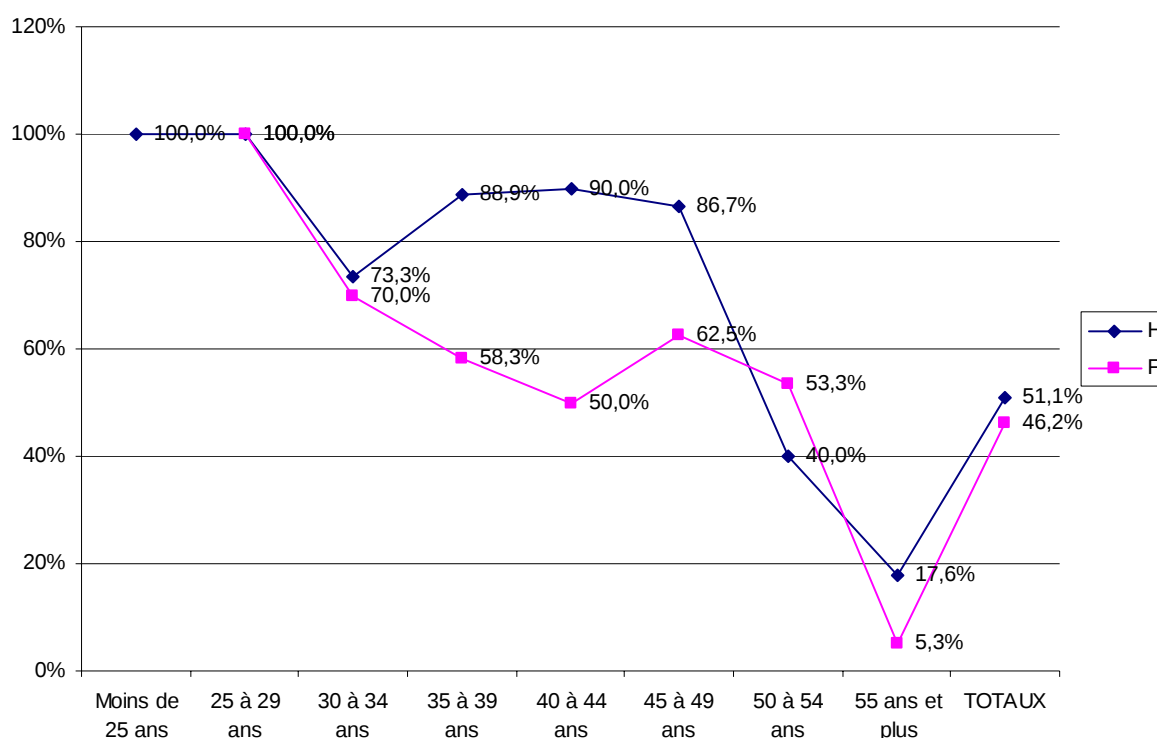
⁵ La catégorie autre représente rarement plus de 2% du public de référence. Elle regroupe les personnes pour lesquelles nous n'avons pas réussi à déterminer précisément la situation en fin de cellules.

Il faut toutefois raison garder et éviter les conclusions hâtives qui viseraient, entre autres, à ériger l'octroi d'une prépension comme l'obstacle majeur à la réinsertion des seniors. L'analyse des résultats en termes absolus tempèrent ces bons résultats relatifs, puisque le public de référence des 50 ans et plus amputé des 3 catégories passe de 183 à 56 personnes pour les hommes et de 74 à 19 pour les femmes. Pour appréhender correctement ces résultats, il faudrait prendre en considération les caractéristiques individuelles des personnes (qualification, contexte personnel et familial, dernière fonction professionnelle occupée, etc.). De même, il faudrait s'interroger sur les emplois retrouvés par cette partie du public.

Beaucoup de prépensionnés interrogés par les accompagnateurs sociaux rapportent, en outre, qu'ils se retirent volontairement du marché du travail. Les causes sont multiples et parfois se cumulent. Parmi les facteurs de retrait, il est fréquemment cité, le fait qu'ils se voient proposer des conditions salariales a minima, sous prétexte qu'ils perçoivent une indemnité complémentaire de prépension et ce, alors que l'employeur bénéficie de réduction de cotisations sociales (carte restructuration, etc.). La non-prise en considération de l'ancienneté professionnelle ou l'envie de « souffler » sont également à l'origine de ces retraits (exclusions ?) anticipés.

D'autres travailleurs de cette catégorie pointent également les stéréotypes qui sont accolés à leur âge : *travailleur de > 50 ans = travailleur peu flexible, peu productif et souvent malade*. Face à ces difficultés, la prépension reste alors le dernier rempart contre la précarité.

Public employé

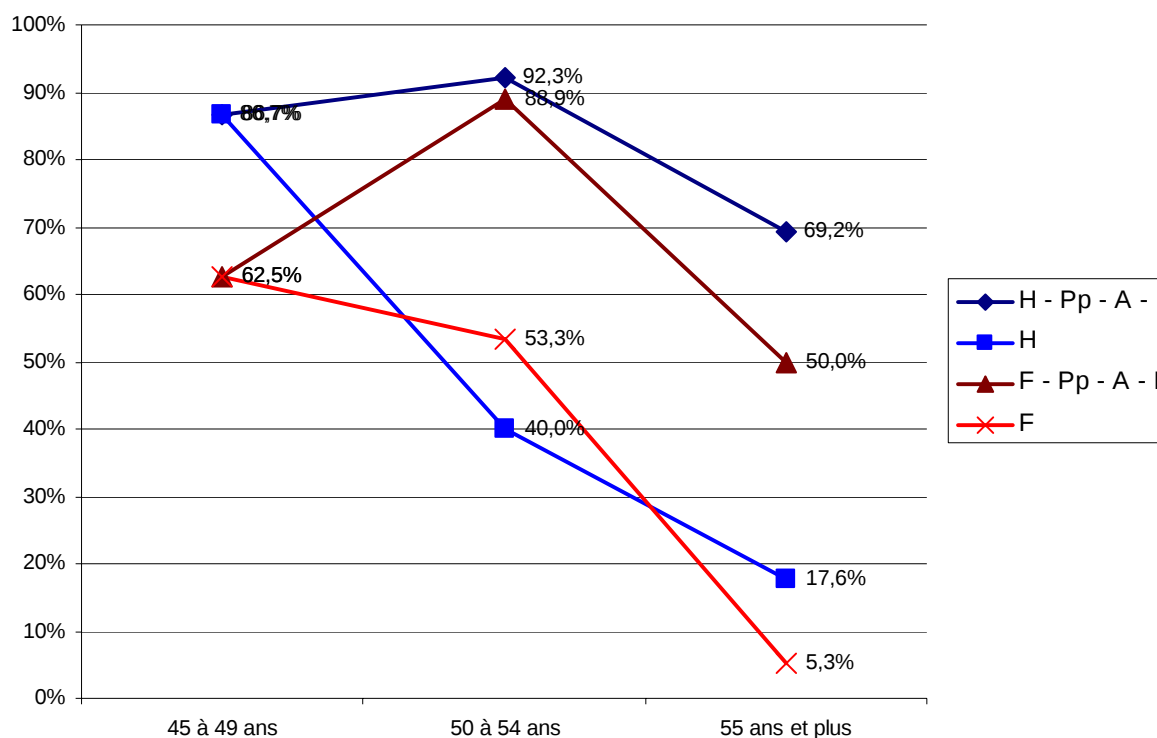


Les résultats d'insertion des employés sont systématiquement supérieurs à ceux des ouvriers, jusqu'à la catégorie d'âge 50-54 ans. Chez les hommes, parmi les 5 catégories d'âge se situant avant 50 ans, 4 d'entre elles atteignent plus de 85% de retour à l'emploi.

En 2008, toutes les catégories d'âge sous celles des 50 ans et plus dépassaient la barre des 90% d'insertion à l'emploi (les 2 catégories plus jeunes se situant d'ailleurs au seuil maximal d'insertion).

Quant aux femmes, jusqu'à la catégorie 55 ans et plus, on se situe systématiquement au dessus des 50%, avec notamment 3 catégories qui présentent des résultats supérieurs à 60%. Les résultats 2009 souffrent aussi de la comparaison avec ceux de 2008.

La tendance constatée chez les ouvriers quant à la distinction des résultats d'insertion selon le genre se reproduit chez les employés. L'écart tend à augmenter entre les catégories comprises entre 35 ans et 49 ans. A noter que les femmes de la catégorie 50-54 ans sont proportionnellement mieux insérées que les hommes de la même tranche d'âges.

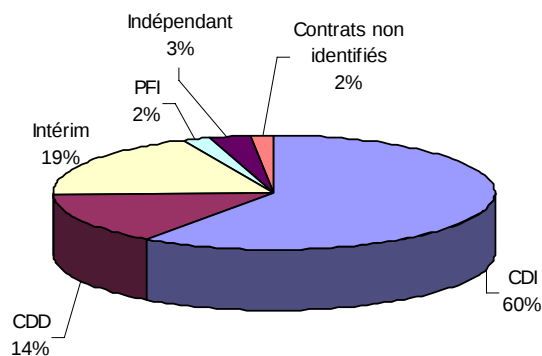


Le calcul des résultats d'insertion en ne tenant pas compte des catégories de prépensionnés et des personnes en incapacité de travail pour les travailleurs de 50 ans et plus montre, au même titre que chez les ouvriers, des taux d'insertion plus favorables. Les mêmes causes produisent, ici aussi, les mêmes effets.

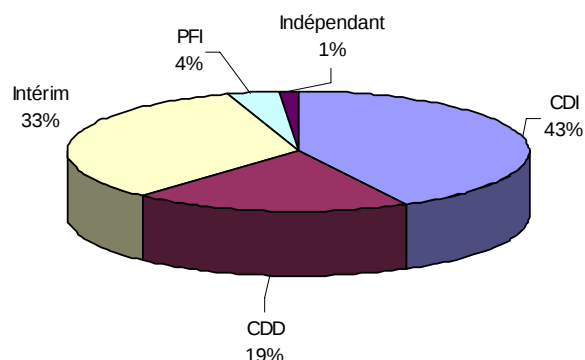
Nature de l'insertion

La nature de l'insertion exprime la situation des personnes à l'emploi en fonction du statut contractuel : CDI, CDD, Intérim, Plan Formation Insertion ou statut d'indépendant.

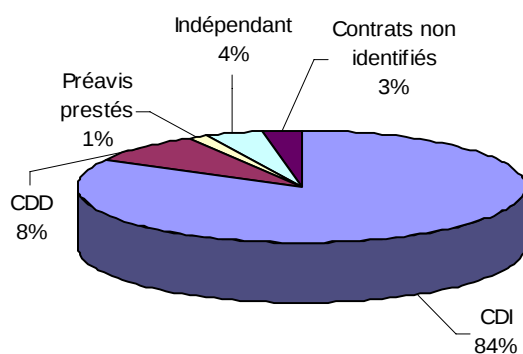
Insertion dans l'emploi - type de contrat - Homme - statut ouvrier



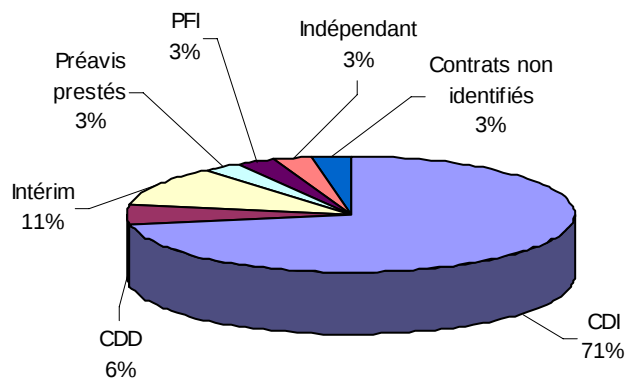
Insertion dans l'emploi - type de contrat - Femme - statut ouvrier



Insertion dans l'emploi - type de contrat - Homme - statut employé



Insertion dans l'emploi - type de contrat - Femme - statut employé



Nous relevons systématiquement pour cet indicateur, quelque soit d'ailleurs l'année considérée, que la qualité de l'insertion est moins favorable pour les ouvriers⁶. Cette différence est relativement importante : 24 points de CDI en moins chez les hommes et 28 points chez les femmes du statut ouvrier. A l'instar des résultats d'insertion quantitatifs, il existe ici aussi une différence notable entre homme et femme : 17 points de CDI en plus chez les hommes ouvriers et 13 points chez les employés. Si l'écart entre statuts ouvrier et employé est comparable aux situations des précédentes années, celui entre homme et femme grandit, ce qui accentue l'impression de discrimination déjà remarquée pour les résultats quantitatifs.

⁶ Nous ne disposons pas de données sur la durée du temps de travail et sur la longueur des contrats temporaires.

La comparaison avec les données de 2008, montre une évolution positive quant à l'insertion en CDI. Seules, les femmes sous statut employé dérogent à cette situation sans toutefois être en dessous des résultats de 2008 (statu quo 71% de CDI en 2008). Chez les hommes ouvriers et employés l'écart est respectivement de 7 points et de 9 points. Il est difficile de formuler des éléments d'explication. Cette prédominance des CDI sur les contrats précaires pourrait peut-être s'expliquer par le ralentissement économique, peu propice au surcroît extraordinaire de travail qui se traduit souvent par un recours au travail temporaire. Il serait toutefois prématuré de parler d'une tendance car les données observées dans les cellules en activité ne semblent pas confirmer cette situation.

Résultats d'insertion en formation

Secteur de formation

Le nombre de modules suivis est toujours supérieur au nombre de personnes qui ont suivi une formation. Il est, en effet, assez fréquent que certaines personnes suivent plusieurs modules de formation que ceux-ci participent d'une même filière ou pas (ex : acquisition de compétences transversales (informatique) + acquisition de compétences spécifiques à un métier).

Secteur de formation	TOTAL	%
Enseignement/éducation/formation	1	0,27%
Environnement/énergie	2	0,54%
Gestion/comptabilité	10	2,68%
Industrie	21	5,63%
Label/Brevet	32	8,58%
Langues	28	7,51%
mécanique/électro/auto	1	0,27%
Remédiation français/mathématiques/ Orientation	11	2,95%
Construction/bâtiment	12	3,22%
TIC/informatique/bureautique	196	52,55%
Transport-logistique	30	8,04%
Service	1	0,27%
HORECA	1	0,27%
Santé/Social	23	6,17%
Divers	4	1,07%
Nombre de modules suivis	373	

Un secteur sort nettement du lot, celui des **TIC**. Les formations TIC sont d'ailleurs quasi systématiquement proposées au public, avec une double finalité : acquérir de nouvelles compétences à valoriser dans le cv et faciliter les démarches d'insertion (créer son CV en ligne, consultation des offres, etc.).

Si une majorité des formations regroupée dans le secteur des TIC vise l'acquisition de compétences transversales, certaines d'entre elles sont toutefois propres à un métier (infographiste, secrétariat, logiciel de gestion/dessin, etc.).

5 autres secteurs de formation sont également bien représentés : **label/brevet, transport-logistique, langues, santé/social, industrie**. La comparaison avec la situation de 2008 ne présente pas de grande différence quant aux secteurs clés, toutefois on remarque une érosion du secteur transport et logistique qui représentait, l'an passé, 22% des modules suivis. Cette différence est principalement due au public de VW (2008), grand consommateur de formation dans ce domaine.

Public en formation

La formation est une des pierres angulaires du processus d'accompagnement développée au sein des cellules de reconversion. Pour rappel, les premières cellules de reconversion initiées dans les années 70, visaient à faciliter la transition de travailleurs issus de secteurs industriels en déclin vers des secteurs plus porteurs. La formation est donc une étape souvent incontournable pour adapter/étoffer ces compétences/qualifications voire pour en acquérir de nouvelles. Cette fonction est, bien entendu, toujours au cœur du dispositif, toutefois on notera que pour les travailleurs prépensionables, la finalité de la formation n'est pas toujours professionnelle. Il s'agira de faciliter la transition de la vie active professionnelle à la vie active de (pré)retraité.

<u>Ages</u>	<u>Homme</u>				<u>Femme</u>			
	<i>Public de référence</i>	<i>Public en formation</i>	<i>% du public en formation</i>	<i>Modules suivis</i>	<i>Public de référence</i>	<i>Public en formation</i>	<i>% du public en formation</i>	<i>Modules suivis</i>
- de 25 ans	38	6	15,79%	8	16	6	37,50%	11
25 à 29 ans	38	4	10,53%	7	24	10	43,48%	11
30 à 34 ans	41	14	34,15%	18	27	14	56,00%	25
35 à 39 ans	56	14	25,00%	19	50	22	45,83%	37
40 à 44 ans	59	18	30,51%	24	44	19	46,34%	29
45 à 49 ans	84	20	23,81%	27	51	29	61,70%	38
50 à 54 ans	93	41	44,09%	50	40	17	47,22%	26
55 ans et +	90	22	24,44%	25	34	11	33,33%	18
TOTAUX	499	139	27,86%	178	286	128	47,58%	195

La part des personnes en formation est incontestablement une des plus-values des cellules de reconversion. La formation n'est évidemment pas une fin en soi puisque pour rappel, chaque projet de formation d'une personne est étudié avec le conseiller et l'accompagnateur et doit correspondre à un projet professionnel cohérent (voire de vie, pour les candidats à la prépension). La part globale (H+F) des personnes en formation est de 34%. On notera, a contrario, de la situation de l'insertion à l'emploi que les femmes sont, toute proportion gardée, sensiblement plus insérées en formation que les hommes (+ 19,72 points). Le taux d'insertion des femmes, des classes d'âge 45-49 ans et 30 à 34 ans, sont tout à fait remarquables (**61,7%** et **56%**).

Mentionnons également que ces résultats ne comprennent pas la participation des personnes aux différentes séances d'information collectives⁷ dispensées au cours du programme travaillé au sein des cellules de reconversion.

Le volume de formation au sein des cellules de reconversion est donc très intéressant, d'autant plus que ces formations bénéficient à un grand nombre des personnes peu ou moyennement qualifiées. Pour avoir un point de comparaison, le dernier rapport du CEDEFOP⁸ indique qu'en 2008, la proportion des adultes âgés de 25 à 64 ans qui avaient pris part à une formation était de **9,5%**. La probabilité qu'un adulte hautement qualifié participe à une formation était 5 fois plus élevée que chez les personnes peu qualifiées.

Signalons enfin qu'une partie des personnes est, à la clôture de la cellule, toujours engagée dans une formation ou vient de la terminer, ce qui, à court termes, aura sans doute une incidence positive sur son parcours d'insertion.

Notre conclusion

L'année 2009 a indéniablement été marquée par la crise économique. Le nombre d'entreprises et de travailleurs concernés par une cellule ou un plan de reconversion est en constante augmentation.

Face à cette situation, le gouvernement fédéral a fait passer une série de mesures visant à relancer l'économie. L'une de ces mesures a des répercussions directes sur l'offre d'accompagnement aux moins de 45 ans et, sous certaines conditions, aux travailleurs temporaires. Certaines réformes posent également question quant à :

- la responsabilité sociale des entreprises. Les conditions de remboursement de l'outplacement sont en effet élargies et les montants majorés quelle que soit la cause de la restructuration (donc même pour les entreprises bénéficiaires qui licencient pour des raisons purement financières !).
- le financement des firmes privées d'outplacement par des fonds publics (ONEM)

Du côté wallon, le gouvernement régional a modifié son décret sur les plans d'accompagnement des reconversions. Si l'on peut se réjouir de la création de plateformes permanentes et de l'engagement de six accompagnateurs sociaux, on regrettera la suppression du financement d'un accompagnateur social pour les restructurations touchant entre 50 et 100 travailleurs.

Concernant les résultats des cellules de reconversion, plusieurs éléments ressortent pour l'année 2009 :

- Une légère diminution des résultats en termes d'insertion à l'emploi. Cette diminution reste cependant limitée eu égard au contexte socio-économique.
- Un important écart hommes - femmes dans ces résultats d'insertion à l'emploi. La crise semble donc accentuer les discriminations dont les travailleuses font l'objet sur le marché de l'emploi.
- Le volume de formation au sein des cellules de reconversion est particulièrement important. Dans ce domaine, les femmes suivent plus de formations que les hommes.

⁷ Certaines activités collectives s'inscrivent dans une logique d'éducation permanente (exemples : information sur les couveuses d'activités, le bénévolat, le travail intérimaire, le statut de prépensionné, le plan d'accompagnement des chômeurs, etc.).

⁸ Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.

Annexe : entreprises concernées par une cellule de reconversion terminée en 2009

GEMINUS : entreprise qui développe et produit des appareils dans le domaine électronique et électromécanique. La société s'occupe également de la distribution de ces appareils (import/export).

Localisation : Nivelles (site principal), Colfontaine et Borgloon

Prépension : 52 ans

Capital : belge (???)

Motif : difficulté financière (requête de mise en concordat judiciaire au tribunal de Nivelles)

Notification : 10.12.2007

Création de la CPE : 14.12.2007

BRISTOL MYERS SQUIBB : entreprise pharmaceutique

Localisation : Braine l'Alleud

Prépension : 55 ans

Capital : belge (???)

Motif : marge bénéficiaire jugée insuffisante par l'employeur (diminution des ventes liées au manque d'anticipation de la fin de validité de certains brevets).

Notification : 11.04.2008

Création de la CPE : 16.04.2008

Remarques : présence d'une firme d'outplacement dans le processus d'accompagnement (BBM). Le VDAB participe à la CPE eu égard aux accords régionaux⁹.

METALPROFIL : entreprise du secteur des fabrications métalliques qui fabrique des profils pour Arcelor Mittal

Localisation : Herstal

Prépension : 52 ans

Capital : belge

Motif : la société justifie sa restructuration par une baisse des volumes de production liée à une concurrence exacerbée.

Notification : 8.10.2008

Création de la CPE : 7.11.2008

INTERNATIONAL BRACHYTHERAPY SA (IBT) : entreprise du secteur chimique qui conçoit, produit et commercialise des implants radioactifs

Localisation : Seneffe

Prépension :

Capital : (???)

Motif : la direction décide de supprimer la production d'implants en titane qui se justifie, selon elle, par des pertes de marché.

Notification :

Création de la CPE :

⁹ Si plus de 10 travailleurs d'une région voisine sont concernés par une restructuration, le SPE de cette Région est invité à participer à la CPE.

COMMSCOPE EUROPE SPRL : entreprise du secteur des fabrications métalliques spécialisée dans la conception et la fabrication des câbles et des produits destinés au réseau des télécommunications.

Localisation : Seneffe

Prépension : 50 ans

Capital : multinational (américain)

Motif : fermeture du site lié, selon l'employeur, à des perspectives de retour à la rentabilité difficile

Notification : 19.05.2008

Création de la CPE : 30.05.2008

Remarque : intervention de l'entreprise dans les frais de formation pour les travailleurs âgés d'au moins 45 ans (1.500 €/travailleur)

YARA : entreprise du secteur chimique spécialisée dans la fabrication de solvants

Localisation : Tertre

Prépension : 52 ans

Capital : suédois (scandinave ???)

Motif : le site de Tertre (ex-KEMIRA) a été acquis par YARA (leader mondial des solvants et concurrent de KEMIRA). La restructuration s'inscrit dans une logique d'économie d'échelle.

Notification :

Création de la CPE : 05.06.2008

Remarques : l'entreprise offre aux travailleurs qui en font la demande la possibilité de recourir au service d'une firme privée d'outplacement (Trace). Un forfait est également octroyé pour les formations payantes.

RAFFINERIE TIRLEMONTAISE : société du secteur de l'agroalimentaire spécialisé dans la production de sucre.

Localisation : BRUGELETTE et HOLLOGNE

Prépension : 50 ans

Capital : belge

Motif : la réforme du secteur sucrier entamée en 2005 par la commission européenne réduit le volume de production de sucre de 30% ainsi que son prix de référence. Le fonctionnement des entreprises du secteur s'en trouve forcément impacté. La fermeture du site de BRUGELETTE et la restructuration du site d'HOLLOGNE visent également une amélioration de la rentabilité du groupe, par une optimisation de ses autres sites (LONGCHAMPS, Tirlemont et Wanze).

Notification : 27.11.2007

Création de la CPE : 20.11.2007

Remarques : le PAR est également mis en place pour les nombreux travailleurs saisonniers de l'entreprise.

STOCKO CONTACT : société du secteur métal qui produit des composants électromécaniques.

Localisation : MALMEDY

Prépension :

Capital : allemand (siège principal situé à HELLENTHAL)

Motif : fermeture du site belge afin de rationaliser la production sur le site allemand afin, selon l'employeur, de faire face à la hausse des prix des matières premières (cuivre et zinc).

Notification : 06.03.2008

Création de la CPE : 13.06.2008

Top Tips : société du secteur textile spécialisée dans la production de bâtonnets ouatés.

Localisation : LIBRAMONT

Prépension :

Capital : français (siège principal situé en NORMANDIE)

Motif : décision de l'employeur de recentrer les activités en France pour des raisons économiques.

Notification : 16.10.2008

Création de la CPE : 17.11.2008

EURO M : société du secteur chimique spécialisé dans le packaging flexible

Localisation : GHLIN

Prépension : 52 ans

Capital :

Motif : des difficultés financières et le refus d'octroi d'un financement de la SOGEPa conduisent, selon l'employeur, l'entreprise à se séparer de 30% du personnel.

Notification : 16.10.2008

Création de la CPE : 5.11.2008

SABLE ET PEINT : atelier de soudure (secteur métal)

Localisation : MALONNE

Prépension : non

Capital : belge (???)

Motif : faillite

Notification : non

Création de la CPE : pas de CPE