



*Communiqué de presse*  
*3 octobre 2013*

## **Résultats de la première enquête sur l'obligation de reclassement dans le cadre des restructurations**

Les Ateliers de la Convergence, en partenariat avec l'ANDRH et Liaisons Sociales Magazine, ont lancé en juin 2013 la première enquête nationale sur un élément-clé de la législation Française des licenciements économiques : l'obligation de reclassement.

Cette première édition fait apparaître des résultats contrastés quant à l'obligation de reclassement interne, qui fait sens aux yeux des acteurs mais dont la mise en œuvre s'avère difficile. Du côté du reclassement externe, la récurrence de certaines mesures semble déconnectée de leur pertinence pour favoriser le retour à l'emploi. Ces premiers résultats qui militent pour un recentrage nécessaire des outils et sommes investies.

Durant 3 mois, les retours d'expériences de plus de 200 praticiens ont été recueillis. Quelle est l'efficacité de cette obligation légale? Quelles sont les mesures ayant facilité le reclassement interne ou externe le cas échéant ? Quelles sont les meilleures pratiques observées ?

Contrairement aux idées reçues, **l'obligation de reclassement interne fait plutôt sens** pour les entreprises même si elle n'aboutit que dans 9 cas sur 100. Une situation très insatisfaisante qui s'explique souvent par l'absence de postes disponibles ou par la taille et la structure de l'entreprise. A ce titre, l'appartenance à un groupe ne semble pas nécessairement favoriser le reclassement : d'abord, compte tenu de la difficulté à en définir juridiquement les contours ; aussi, en raison de l'indépendance des différentes sociétés qui le composent, a fortiori à l'international. De surcroît, l'identification périlleuse des postes à proposer, qu'il s'agisse du niveau de qualification ou de la rémunération, objet d'un contentieux quasi systématique, constitue également un obstacle majeur au reclassement dans l'entreprise.

Autre constat : la faible mobilité géographique et professionnelle des salariés et de leurs familles est soulignée une fois encore, par les entreprises ayant répondu à l'enquête. Ces dernières plébiscitent pourtant, à près de 90%, les incitations financières à la mobilité géographique ainsi que les mesures facilitant le repositionnement professionnel du salarié. Seul le tutorat fait figure de parent pauvre, les entreprises doutant largement de son utilité ; 37 % d'entre elles seulement lui trouvent un intérêt. Le dispositif est-il méconnu ? Trop complexe ?

En matière de reclassement externe, **la récurrence de certaines mesures semble totalement déconnectée de leur efficacité**. Alors que l'aide à la création d'entreprise demeure un passage obligé (78 % des répondants la proposent), seuls 5% des salariés licenciés ayant retrouvé une activité ont effectivement créé leur entreprise. De même, 90% des répondants estiment que la formation de reconversion est d'une utilité indiscutable, pourtant seuls 53 % d'entre eux la mettent en œuvre dans les faits. Surtout, l'enquête révèle un paradoxe :

l'indemnité supra-légale de licenciement semble incontournable alors que son lien avec le retour effectif à l'emploi du salarié est manifestement distendu. A l'inverse, l'incitation à l'embauche pour un nouvel employeur, qui traduit par définition un réel effort de reclassement des salariés, passe à la trappe...

Cet « instantané » semble inviter à recentrer les actions de reclassement externe et les sommes afférentes vers un accompagnement personnalisé des salariés. La répétition annuelle de l'enquête « reclassement », dans le cadre de l'Observatoire mis en place par les Ateliers de la Convergence, devra néanmoins valider cette piste.

**Retrouvez les résultats complets et les commentaires des intervenants de la Matinale du 3 octobre 2013 à la CCI Paris Ile-de-France sur [www.ateliersdelaconvergence.com](http://www.ateliersdelaconvergence.com)**

Sont intervenus : Pierre-André Imbert, conseiller au Cabinet du Ministre, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Paul-Henri Antonmattéi, professeur agrégé à l'Université de Montpellier I, Yves Struillou, conseiller d'Etat détaché en service extraordinaire à la Cour de cassation, Jean-Christophe Sciberras, président national de l'ANDRH, Vanessa Jereb, représentante syndicale UNSA et Sabine Lochmann, présidente des Ateliers de la Convergence.

Pour plus d'informations : [www.ateliersdelaconvergence.com](http://www.ateliersdelaconvergence.com)  
[contact@ateliersdelaconvergence.com](mailto:contact@ateliersdelaconvergence.com)

Relations Médias : Sandrine Place – 06 84 20 65 24 – [sandrine.place@rep-publica.com](mailto:sandrine.place@rep-publica.com)

*Les Ateliers de la Convergence sont nés de la volonté de concilier compétitivité des entreprises, sécurité juridique et promotion de l'emploi. Ils réunissent des dirigeants d'entreprise, des syndicalistes, des juristes et des praticiens du reclassement et se proposent de poser les bases d'un « New Deal » social permettant à la France d'affronter les mutations de l'économie.*

Pour plus d'informations : [www.ateliersdelaconvergence.com](http://www.ateliersdelaconvergence.com)

En partenariat avec :



Une enquête lancée par :



Et avec la collaboration

