

LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 2013

Les entrées en CSP se stabilisent sur l'année

En 2013, 191 100 personnes se sont inscrites à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique, soit 7 % de plus qu'en 2012.

Près des deux tiers de ces inscriptions se font dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dispositif d'accompagnement renforcé au retour à l'emploi. Les adhésions au CSP progressent de 12 % par rapport à 2012 (119 900 en 2013), mais marquent le pas au 2^e semestre.

Lorsqu'une entreprise est confrontée à de graves difficultés, l'État peut financer, via des conventions, des mesures favorisant le reclassement ou la reconversion. En 2013, le nombre de conventions signées est resté stable (752), mais le nombre de salariés qui y ont adhéré a fortement baissé (10 150, soit -37 % par rapport à 2012). 35 % des adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2011 ont retrouvé un emploi durable.

Une entreprise de 50 salariés ou plus qui envisage de licencier au moins 10 salariés sur 30 jours doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) visant à limiter le nombre de licenciements ou à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable. Au 1^{er} semestre 2013, le nombre de PSE notifiés s'est maintenu au niveau observé fin 2012. Depuis le changement de procédure d'élaboration des PSE en juillet 2013, 393 PSE ont été initiés au 2^e semestre 2013.

Un licenciement pour motif économique est un licenciement dont un ou plusieurs des motifs sont « non inhérents à la personne du salarié [et résultent] d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » (article L. 1233-3 du code du travail). Le licenciement économique ne peut intervenir que si tous les efforts de formation, d'adaptation, de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient ont été réalisés.

En cas de licenciement économique, l'employeur est tenu de proposer au salarié concerné un accompagnement individuel pour l'aider à se reclasser (encadré 1). Pour les entreprises de moins de 1 000 salariés ou celles en dépôt de bilan (1) quelle que soit leur taille, l'employeur doit proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (2). Ce dispositif est en partie financé par l'État. Pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés *in bonis* (3), l'employeur doit proposer un congé de reclassement ou un congé de mobilité. Ces dispositifs sont à la seule charge de l'entreprise (tableau 1).

En cas de graves difficultés, les entreprises peuvent solliciter l'aide financière de l'État, via une convention, pour mettre en œuvre des mesures favorisant le

(1) Lorsque le responsable légal d'une entreprise se déclare en cessation des paiements, il doit déposer son bilan. Le dépôt de bilan entraîne alors l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. La procédure de redressement judiciaire vise la continuité des activités de l'entreprise et le maintien en emploi des salariés. La procédure de liquidation judiciaire vise à mettre fin à l'activité de l'entreprise.

(2) Le CSP a succédé en septembre 2011 à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP), qui existait sur certains territoires à titre expérimental. On désigne par la suite ces dispositifs par l'appellation CRP-CTP-CSP.

(3) Une entreprise est dite *in bonis* si elle n'est pas en dépôt de bilan.

Tableau 1 • Obligations en termes de reclassement en cas de licenciement économique

Situation juridique	Taille de l'entreprise*	Nombre de licenciements envisagés sur un mois	
		Entre 1 et 9	10 ou plus
	IN BONIS	Proposition du CSP	Proposition du CSP
	Moins de 50 salariés	Proposition du CSP	Proposition du CSP
	De 50 à 999 salariés		Proposition du CSP Élaboration d'un PSE
	1000 salariés ou plus	Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité**	Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité** Élaboration d'un PSE
EN DÉPÔT DE BILAN	Moins de 50 salariés	Proposition du CSP	Proposition du CSP
	50 salariés ou plus		Proposition du CSP Élaboration d'un PSE

Notes : les obligations en termes de consultation et d'information des représentants du personnel, du comité d'entreprise et des services de la Direccte ne sont pas décrites ici ; sont signalées en italique les mesures pour lesquelles aucune information statistique n'est disponible.

* La taille s'apprécie au niveau du groupe dès lors que le siège social est situé en Union européenne et au niveau des unités économiques et sociales (UES) dès lors que les entreprises qui les constituent emploient au total plus de 1 000 salariés.

** En cas d'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) le prévoyant.

reclassement ou la reconversion des salariés licenciés ou menacés de l'être. Deux types de conventions peuvent être mobilisés : les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), incitant à la reprise d'emploi en cas de perte par rapport au salaire antérieur, et les conventions de formation (voir encadré 2 dans [1]).

Une procédure particulière, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (4), doit être mise en œuvre lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus procède au licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours. Le PSE vise à limiter le nombre de licenciements ou à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable (encadré 2) [2]. Il peut prévoir des actions de reclassement interne ou externe, proposer des formations ou aider à la création d'entreprise. Le financement des mesures est assuré par les entreprises. Cependant, lorsqu'un employeur ne peut pas en assurer la charge, il peut bénéficier de l'aide financière de l'État.

Le présent bilan porte sur les dispositifs destinés aux salariés licenciés pour motif économique pour lesquels il existe un suivi statistique, ce qui exclut les congés de reclassement et de mobilité pour lesquels aucune donnée statistique n'est disponible (encadré 3).

Près des deux tiers des inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique s'effectuent dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle

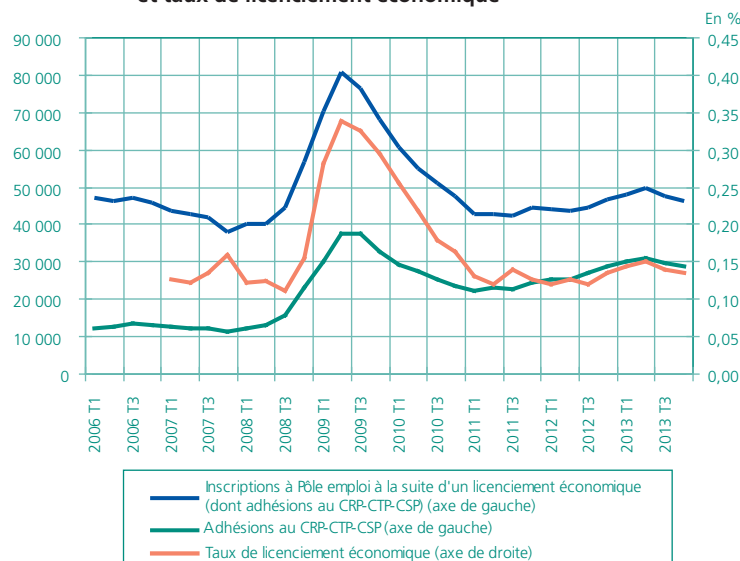
En 2013, 191 100 personnes se sont inscrites à Pôle emploi à la

suite d'un licenciement économique (y compris dans le cadre d'une adhésion à un CSP), soit une progression de 7 % par rapport à 2012. Après le pic enregistré au 2^e trimestre 2009, dans un contexte de forte dégradation de la conjoncture économique, les inscriptions à Pôle emploi après un licenciement économique ont fortement reculé jusqu'au 1^{er} trimestre 2011, puis ont légèrement progressé jusqu'au 2^e trimestre 2013. Depuis, elles sont en repli. Ces évolutions suivent de très près celles du taux de licenciement économique, qui rapporte le nombre de licenciements économiques au nombre de salariés en moyenne sur la période [3] (graphique 1).

Les entrées en CSP suivent la même évolution. En 2013, le CSP a compté 119 900 nouvelles adhésions, en hausse de 12 % par rapport à 2012. Si, en début d'année, les entrées ont progressé à un rythme proche des trimestres précédents, elles ont ralenti en fin d'année. En 2013, 63 % des

(4) Depuis le 1^{er} juillet 2013, la réglementation encadrant la mise en œuvre des PSE a été modifiée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (loi n° 2013-504).

Graphique 1 • Inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique* et d'une adhésion au CRP-CTP-CSP, et taux de licenciement économique



Données CVS-CJO ; cumulées sur le trimestre (inscriptions à Pôle emploi) ; données CVS (taux de licenciement).

* Les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique correspondent aux inscriptions : en catégories A, B, C pour licenciement économique, en catégorie E pour projet d'action personnalisé (PAP) anticipé (jusqu'en décembre 2008) et en catégorie D pour CRP-CTP-CSP.

Champ : France métropolitaine (inscriptions à Pôle emploi) ; établissements hors agriculture de 1 salarié ou plus de France métropolitaine (taux de licenciement).

Sources : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2^e trimestre 2014 ; Dares, DMMO-EMMO ; calculs Dares.

MESURES INDIVIDUELLES À PROPOSER OBLIGATOIREMENT AUX SALARIÉS LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Les salariés licenciés pour motif économique doivent se voir proposer un accompagnement individuel destiné à favoriser leur reclassement. Trois dispositifs sont actuellement mobilisables selon la taille et la situation juridique de l'entreprise : le CSP – qui a succédé à la CRP et au CTP en septembre 2011 – pour les entreprises de moins de 1 000 salariés ou celles en dépôt de bilan quelle que soit leur taille, et le congé de reclassement ou le congé de mobilité pour celles *in bonis* employant au moins 1 000 salariés.

Tableau A • Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (1)

Champ	Licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan, qui ont une durée d'affiliation suffisante pour ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)
Date d'entrée en vigueur	1 ^{er} septembre 2011
Organisme gestionnaire	Pôle emploi ou un opérateur privé de placement
Durée	12 mois
Contenu de l'accompagnement	- Suivi individuel et personnalisé, - Bilan de compétences, - Mesures d'appui social et psychologique, - Mesures d'orientation, - Mesures d'accompagnement (CV, techniques de recherche d'emploi...), - Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), - Formations.
Indemnisation	Si le bénéficiaire a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise : allocation de sécurisation professionnelle (ASP), égale à 80 % du salaire brut ; sinon ARE.
Périodes d'emploi	Plusieurs périodes d'emploi (période de travail rémunéré – PTR) possibles, en entreprise uniquement, sous forme de CDD ou de missions d'intérim, d'une durée minimale de 14 jours, dans la limite d'une durée cumulée de 6 mois. Le versement de l'allocation est suspendu pendant la PTR.
Incitations au retour à l'emploi	En cas de reprise d'emploi avec un salaire inférieur d'au moins 15 % à celui de l'emploi perdu, indemnité différentielle de reclassement versée pendant 12 mois maximum dans la limite de 50 % des droits restants à l'ASP.
Financement	- Salarié : salaire que l'employeur aurait dû verser pendant le préavis au salarié (2 mois de salaire), auquel le salarié renonce, servant au financement de l'allocation. - Employeur : pénalité de 2 mois de salaire si l'employeur procède au licenciement économique sans proposer le CSP, portée à 3 mois lorsque le salarié adhère au CSP (<i>via</i> Pôle emploi) ; reliquat des droits au Dif (converti en équivalent monétaire) servant au financement de l'accompagnement. - Unédic : l'allocation des individus ayant plus de 2 ans d'ancienneté, une partie de l'allocation de ceux ayant entre 12 à 24 mois d'ancienneté et une partie de l'accompagnement (800 euros par adhésion). - État : une partie de l'allocation pour les individus dont l'ancienneté est de 12 à 24 mois et de l'accompagnement (800 euros par adhésion).
Textes de référence	Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail. Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011. Convention du 19 juillet 2011. Circulaire Unédic n° 2011-36 du 9 décembre 2011. Arrêté du 24 avril 2012 (JO du 8 mai).

Le congé de reclassement, créé en 2002 par la loi de modernisation sociale, doit être proposé à chaque salarié menacé de licenciement économique par les entreprises employant au moins 1 000 salariés (hors dépôt de bilan). Pendant le congé de reclassement, d'une durée de 4 à 12 mois (2) (qui inclut le préavis), le contrat de travail du salarié est suspendu. Pendant la durée du préavis, le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle ; si le congé de reclassement excède la durée du préavis, le salarié reste rémunéré par son employeur et perçoit une rémunération au moins égale à 65 % du salaire brut mensuel des 12 mois précédant la notification du licenciement, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 85 % du Smic (cette rémunération n'est par ailleurs pas assujettie aux cotisations de sécurité sociale). Le salarié bénéficie des prestations d'une cellule d'accompagnement et peut suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience, actions financées par l'employeur.

Le congé de mobilité, créé en 2006, peut se substituer au congé de reclassement, dès lors que ses modalités sont définies dans un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) conclu au préalable. Le congé de mobilité a pour finalité de permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations économiques en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, le plus en amont possible. Pendant son congé, le salarié alterne des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail, et perçoit la même rémunération que pour un congé de reclassement. Le contrat de travail est présumé rompu d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité.

(1) Pour une présentation détaillée de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et du contrat de transition professionnelle (CTP), voir l'encadré 1 du bilan sur les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2012 [1].

(2) La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a porté la durée maximale du congé de reclassement de 9 à 12 mois.

inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique (5) ont été faites dans le cadre d'une adhésion au CSP, soit 4 points de plus qu'en 2012 et 9 points de plus qu'en 2011.

La crise a plus fortement touché les secteurs de la construction et de l'industrie, à dominante masculine ([5], [6]). La part des hommes dans les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique, 53 % en 2007, s'établit à environ 61 % depuis 2009 (tableau 2). En 2013, les hommes représentent 58 % des adhérents au CSP.

La répartition par âge des inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement

économique s'est également modifiée : la part des 55 ans ou plus a augmenté de 2 points entre 2007 et 2013 (de 12 % à 14 %) ; celle des 25-39 ans a reculé d'autant (de 40 % à 38 %). Cette tendance se retrouve dans les entrées en CRP-CTP-CSP, le poids des seniors parmi les adhérents au CSP restant toutefois moindre en 2013 que parmi l'ensemble des inscrits à la suite d'un licenciement économique (12 % contre 14 %).

La structure des entrants par qualification est relativement stable dans le temps, et diffère peu que l'on considère les seuls entrants en CSP ou l'ensemble des inscrits à la suite d'un licenciement économique. Les ouvriers et employés

(5) Ce ratio diffère d'un taux d'adhésion au CSP car il ne rapporte pas les entrants en CSP aux seuls licenciés économiques éligibles au CSP et, à l'inverse, ne comptabilise que les licenciements économiques donnant lieu à une inscription sur les listes de Pôle emploi. Le taux d'adhésion au CSP ne peut pas être estimé avec les sources existantes. En revanche, des monographies ont permis de connaître les facteurs d'adhésion ou non au dispositif ([4] et encadré 4).

Tableau 2 • Entrants à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique et adhérents au CRP-CTP-CSP

En %

	Licenciement économique					Dont CRP-CTP-CSP				
	2007	2009	2011	2012	2013	2007	2009	2011	2012	2013
Sexe										
Hommes	53	61	58	59	60	50	60	56	57	58
Femmes	47	39	42	41	40	50	40	44	43	42
Âge										
Moins de 25 ans	8	9	8	8	7	6	8	6	7	6
Entre 25 et 39 ans	40	41	39	39	38	44	43	41	41	41
Entre 40 et 49 ans	28	27	28	28	28	31	29	29	29	29
Entre 50 et 54 ans	12	11	12	12	12	13	12	12	12	12
55 ans ou plus	12	12	14	14	14	6	8	11	12	12
Qualification*										
Ouvriers et employés non qualifiés	18	18	16	15	14	15	16	14	13	12
Ouvriers et employés qualifiés	57	57	59	60	61	57	57	60	61	62
Professions intermédiaires	12	12	12	12	12	14	14	13	13	13
Cadres	13	13	13	13	14	14	14	14	13	13
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif	166 300	295 500	172 700	179 500	191 100	48 400	137 900	92 300	106 700	119 900

Données brutes ; cumulées sur l'année.

Note : les données de 2008 et 2010 sont disponibles ; nous avons fait le choix de conserver les années présentant les données les plus pertinentes pour l'analyse.

* La qualification telle qu'elle est renseignée dans les fichiers de Pôle emploi diffère de la classification en catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee.

Champ : France métropolitaine.

représentent les trois quarts des entrants en CSP et des inscrits pour licenciement économique. En 2013, comme en 2012, un tiers des adhérents au CSP vient des secteurs des services ; l'industrie, le commerce et la construction comptant chacun pour environ 20 % des adhérents, et les transports pour seulement 5 % (6).

La répartition géographique des entrées à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique reflète globalement celle de la population d'âge actif (population âgée de 25 à 59 ans). En 2013, l'Ile-de-France, qui concentre 20 % de la population d'âge actif, compte 21 % des entrées, et Rhône-Alpes 10 % des entrées et des 25-59 ans. En revanche, les adhésions au CSP dépendent de façon très variable du nombre d'entrées à la suite d'un licenciement économique dans la région (carte 1). Ainsi, le ratio entre le nombre d'adhésions au CSP et le nombre d'inscriptions à la suite d'un licenciement économique est relativement bas en Ile-de-France et Rhône-Alpes (respectivement 54 % et 59 %), et particulièrement élevé en Auvergne (72 %) et dans les régions de l'Ouest (72 % en Basse-Normandie, 75 % dans les Pays de la Loire et 76 % en Bretagne). Cette diversité peut s'expliquer, au moins en partie, par l'inégale implantation des entreprises de plus de 1 000 salariés qui, en cas de licenciement économique en situation *in bonis*, sont soumises au congé de reclassement et non au CSP.

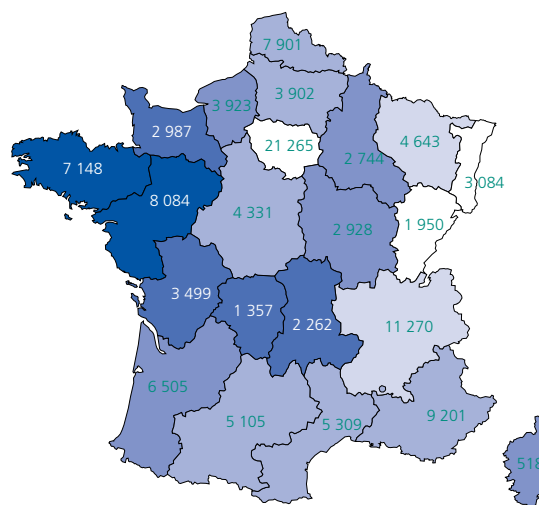
Le nombre de bénéficiaires du CSP progresse en 2013, mais semble marquer le pas au 4^e trimestre 2013 (107 800 bénéficiaires fin 2013, soit 12 % de plus que fin 2012). L'évolution des effectifs en CRP-CTP-CSP suit, de façon décalée, celle des entrées dans ces dispositifs. Le nombre de bénéficiaires a atteint son maximum au 1^{er} trimestre 2010 avec 114 900 bénéficiaires (graphique 2), sous l'effet des nombreuses entrées en 2009 et de l'allongement de la durée de la CRP (portée de 8 à 12 mois en avril 2009). Le nombre de bénéficiaires de CRP-CTP-CSP a commencé à diminuer au 2^e trimestre 2010 et jusqu'à mi-2011. Il

s'est alors stabilisé à 80 000, à un niveau encore très supérieur à celui de début 2008. Depuis, il progresse régulièrement.

40 % des adhérents au CSP en 2012 ont suivi une formation

Les personnes ayant adhéré au CSP en 2012 débutent leur accompagnement en moyenne 1,8 mois après leur adhésion. 40 % d'entre eux ont réalisé une formation pendant leur CSP ; 9 % ont effectué une formation de plus de 6 mois (tableau 3). La première formation a lieu, en moyenne, 4 mois après le début de l'accompagnement. Les périodes de travail rémunéré sont moins mobilisées que les formations, seuls 11 % des bénéficiaires du CSP entrés en 2012 en ayant

Carte 1 • Adhésions au CSP en 2013, par région



Part des entrées en CSP parmi les inscrits à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique



Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2^e trimestre 2014 ; calculs Dares.

(6) La structure socio-démographique étant semblable pour les adhérents et pour les bénéficiaires, seules les caractéristiques des adhérents sont présentées ici. Pour les caractéristiques des bénéficiaires de CRP-CTP-CSP, voir le tableau de bord sur les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations [7].



Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2^e trimestre 2014 ; calculs Dares.

effectué une. En moyenne, la première période de travail rémunéré intervient 4,6 mois après le début de l'accompagnement. La durée cumulée passée en période de travail rémunéré est de 2,9 mois (7).

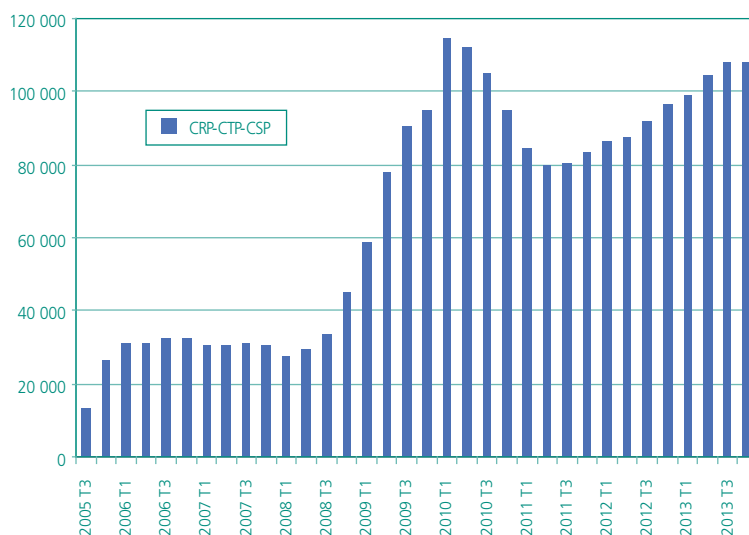
Des adhésions aux autres dispositifs financés par l'État en forte baisse malgré un nombre de conventions stable

En cas de graves difficultés, des conventions peuvent être signées entre les entreprises et l'État pour mettre en œuvre des mesures visant le reclassement ou la reconversion des salariés licenciés ou menacés de l'être. Les salariés dont l'entreprise a signé une convention avec l'État peuvent y adhérer pendant toute la durée prévue par la convention. Tous n'y adhèrent pas : certains refusent, d'autres bénéficient d'autres mesures, ont trouvé un nouvel emploi par leurs propres moyens ou se retirent de la vie active.

Après trois années de nette diminution, 752 conventions ont été signées en 2013, un nombre stable par rapport à 2012, mais bien en deçà de celui atteint au plus fort de la crise en 2009 (tableau 4). Le constat est bien différent pour les adhésions, en net recul entre 2012 et 2013 (-37 %), (graphique 3). Le nombre d'adhésions observé en 2013 (10 152) est le plus faible depuis plus de dix ans ; il est 3 fois moindre qu'en 2010.

Bien que 2 fois moins nombreuses qu'en 2009, les conventions d'ATD – allocation versée temporairement aux licenciés économiques qui retrouvent un emploi moins bien rémunéré – restent les plus fréquentes en 2013 (563). Toutefois, seuls 1 932 salariés y ont adhéré en 2013. Les conventions de formation sont moins mobilisées (187 conventions

Graphique 2 • Bénéficiaires de CRP-CTP-CSP*



Données CVS-CJO ; en fin de trimestre.

* Depuis 2013, il ne s'agit pratiquement plus que du CSP.

Champ : France métropolitaine.

signées en 2013). Leur nombre est stable, après une très forte baisse en 2011. En 2013, malgré des adhésions moins nombreuses (8 187 entrées), ce dernier dispositif concentre 81 % des adhésions aux dispositifs conventionnés par l'État. En revanche, en raison de la stricte limitation de leur conventionnement depuis fin 2011 (8), le recours aux cellules de reclassement conventionnées est devenu quasi inexistant en 2013 (9).

Tableau 3 • Formations et périodes de travail rémunéré dans le cadre du CSP

	Formation	Période de travail rémunéré
Part des bénéficiaires ayant réalisé au moins une ...	40 %	11 %
Durée entre le début de l'accompagnement* et la première ... (en mois)		
Moyenne	4,0	4,6
Premier quartile.....	2,1	2,0
Médiane	3,4	4,3
Troisième quartile.....	5,5	7,1

Données brutes ; cumulées sur l'année.

* Le début de l'accompagnement correspond à l'entretien de pré-bilan.

Lecture : pour 25 % des bénéficiaires du CSP entrés en 2012 ayant suivi au moins une formation, la 1^{ère} formation est intervenue au plus tard 2,1 mois après le début de l'accompagnement.

Champ : bénéficiaires du CSP entrés en 2012 (encadré 3) ; France métropolitaine.

Tableau 4 • Conventions* signées entre les entreprises et l'État

Année de signature de la convention	Conventions d'allocation temporaire dégressive	Conventions de formation	Conventions de cellule de reclassement	Conventions de congé de conversion	Ensemble
2001	769	172	475	62	1 478
2002	883	105	646	60	1 694
2003	1 239	73	917	33	2 262
2004	1 217	65	845	49	2 176
2005	1 107	60	749	33	1 949
2006	989	51	632	17	1 689
2007	898	70	546	10	1 524
2008	688	44	386	2	1 120
2009	1 109	252	719	0	2 080
2010	908	409	447	0	1 764
2011	703	142	350	0	1 195
2012	537	187	44	0	768
2013	563	187	2	0	752

Données brutes ; cumulées sur l'année.

* Une même entreprise peut signer plusieurs conventions.

Champ : France métropolitaine.



Source : Dares-Pôle emploi ; STMT ; calculs Dares.

(7) Des monographies ont permis d'éclairer le contenu de l'accompagnement et l'avis des bénéficiaires vis-à-vis de celui-ci ([4] et encadré 4).

(8) Depuis fin 2011, le financement public des cellules de reclassement n'est mis en place qu'à titre exceptionnel, l'accompagnement individuel mis en œuvre dans le cadre du CSP ayant vocation à s'y substituer (instruction de la DGEFP du 21 octobre 2011). Les entreprises peuvent toujours constituer des cellules de reclassement mais ne peuvent plus bénéficier de l'aide financière de l'État, sauf exception.

(9) Les caractéristiques et le devenir des adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2011 sont décrits dans l'encadré 5.



Source : DGEFP, extranet CSP (extraction du 18/06/2014) ; calculs Dares.



Source : Direccte-UT, remontées rapides (extraction de mai 2014) ; calculs Dares.

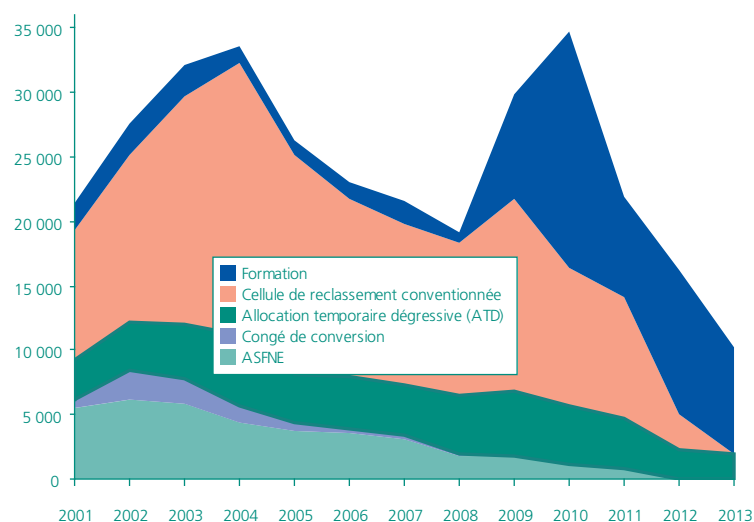
L'allocation temporaire dégressive est en moyenne de 190 euros par mois pendant 16 mois

Les entreprises signataires d'une convention d'ATD en 2012 comptent en moyenne 258 salariés et ont licencié 69 % de leurs salariés (tableau 5). Cette part de salariés licenciés s'accroît fortement depuis 2010, portée par l'augmentation de la part des entreprises ayant licencié l'intégralité de leurs salariés (de 37 % à 52 %).

En 2012, pour la première fois, les entreprises appartenant au secteur des services sont les plus nombreuses à avoir signé une convention d'ATD (42 %); la part de l'industrie continue de décroître (38 %, soit -7 points par rapport à 2011), alors que celle de la construction progresse (18 %, soit +6 points par rapport à 2011). Trois sous-secteurs d'activité regroupent à eux seuls 44 % des entreprises signataires en 2012: la construction (18 %), l'immobilier, location et services aux entreprises (15 %) et l'édition-imprimerie (12 %). Les conventions signées en 2012 le sont en moyenne pour 7 mois.

Le taux d'adhésion des salariés licenciés par des entreprises ayant signé une convention d'ATD est stable entre 2009 et 2011 (7 %), avec une moyenne de 3 adhérents par convention en 2011. Le montant maximum versé par l'État s'élève à 300 euros mensuels par adhérent, ce qui est le cas de 69 % des conventions. Pour les trois quarts des conventions signées en 2011, l'entreprise ne participe pas au financement de l'allocation.

Graphique 3 • Adhésions aux conventions signées entre les entreprises et l'État



Données brutes ; cumulées sur l'année.

Note : les années correspondent aux années des entrées et non de signature des conventions.

Champ : France métropolitaine.



Source : Direccte-UT, remontées rapides (extraction de mai 2014) ; calculs Dares.

La population des bénéficiaires des conventions d'ATD signées en 2011 est plus souvent féminine et plus âgée que les années précédentes (tableau 6).

Pour percevoir l'ATD, le salarié doit avoir retrouvé un emploi en CDI ou un contrat d'au moins 6 mois, moins bien rémunéré que son emploi précédent. En 2011, parmi les emplois retrouvés, 75 % sont en CDI (7 points de plus qu'en 2009) et 93 % sont à temps plein. Le retour à l'emploi s'effectue en moyenne 4,9 mois après le licenciement, un délai qui se réduit et se rapproche de celui observé en 2008 (4,5 mois). La structure par qualification et secteur d'activité des emplois retrouvés est relativement stable par rapport à 2010.

Pour les conventions signées en 2011, les bénéficiaires de l'ATD subissent une perte de salaire

Tableau 5 • Entreprises signataires d'une convention d'ATD et conventions signées

En %

	Année de signature de la convention			
	2009	2010	2011	2012
Caractéristiques des entreprises				
Effectif moyen de l'entreprise.....	178	420	176	258
Effectif licencié moyen.....	46	54	42	113
Moyenne des taux de licenciement.....	63	58	67	69
Secteur d'activité				
Agriculture.....	0	2	1	1
Industrie.....	60	54	45	38
Construction.....	8	7	12	18
Services.....	32	37	42	42
Caractéristiques des conventions*				
Durée				
Moyenne (en mois).....	6,6	7,1	7,0	6,9
3 mois.....	13	9	10	9
6 mois.....	12	9	12	10
12 mois.....	30	36	36	38
Nombre moyen d'adhésions.....	3,9	3,6	3,0	ND
Taux d'adhésion (en %).....	7	7	7	ND
Nombre de conventions étudiées.....	1 058	896	706	580

Données brutes ; cumulées sur l'année.

* Les indicateurs calculés en fin de convention ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2012.

ND : non disponible.

Champ : conventions d'allocation temporaire dégressive ; France métropolitaine.



Source : Direccte-UT, Aglae_ATD (extraction de juin 2014) ; calculs Dares.

moyenne de 496 euros par mois, soit 22 % de leur salaire antérieur (tableau 7). Les adhérents perçoivent en moyenne une allocation légèrement supérieure à 190 euros par mois, couvrant en moyenne 58 % de la perte de salaire (ce taux étant plus élevé pour les salariés ayant des salaires plus faibles). En 2011, l'allocation est financée par l'État à hauteur de 78 % contre 59 % en 2010, le reste étant pris en charge par l'entreprise. La durée de compensation de la perte de salaire, qui peut aller de 6 à 24 mois, dépend de la nature et de la durée du contrat de travail retrouvé ainsi que des modalités prévues dans la convention. Pour les conventions signées en 2011, l'ATD est versée en moyenne pour une durée de 16 mois et près de la moitié des bénéficiaires la perçoivent pour une durée de 24 mois.

Le budget de l'État consacré aux dispositifs d'accompagnement des restructurations diminue en 2013

L'État participe au financement des dispositifs d'accompagnement des restructurations, que ce soit pour les dépenses d'allocations ou d'accompagnement. En 2013, ces dépenses s'établissent à 163 M€ (-6 % par rapport à 2012). Ce niveau reste toutefois bien supérieur à celui d'avant la crise (54 M€ en 2007), (tableau 8).

Depuis 2010, les dépenses de l'État se concentrent sur les CRP-CTP-CSP. Environ 80 % du budget alloué à l'accompagnement des restructurations leur sont consacrés depuis cette date alors qu'en 2009 ils n'en représentaient que la moitié. Les

Tableau 6 • Bénéficiaires de l'ATD et emplois retrouvés

En %

	Année de signature de la convention			
	2008	2009	2010	2011
Sexe				
Hommes	64	71	71	67
Femmes	36	29	29	33
Âge				
Moins de 25 ans	1	1	1	1
25 à 39 ans	34	35	33	30
40 à 49 ans	44	41	41	44
50 à 54 ans	17	18	17	17
55 ans ou plus	5	5	8	7
Vitesse moyenne de retour à l'emploi (en mois)*	4,5	5,6	5,6	4,9
Caractéristiques des emplois retrouvés				
Secteur d'activité				
Agriculture	1	1	1	1
Industrie	36	30	30	36
Construction	5	5	5	6
Services	58	64	64	58
Qualification				
Ouvriers non qualifiés	8	9	10	9
Ouvriers qualifiés	27	33	28	28
Employés	29	28	26	28
Techniciens, agents de maîtrise	24	20	20	21
Cadres, ingénieurs	12	9	15	13
Type de contrat				
CDI	74	68	73	75
CDD ou CTT de 6 mois ou plus	26	32	27	25
Temps de travail				
Plein	92	91	91	93
Partiel	8	9	9	7
Nombre de bénéficiaires étudiés	2 369	3 679	2 800	1 818

Données brutes ; cumulées sur l'année.

* Date de reprise d'emploi par rapport à la date de licenciement, qui peut être antérieure au début de la convention.

Champ : bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ; France métropolitaine.



Source : Direccte-UT, Aglae_ATD (extraction de juin 2014) ; calculs Dares.

Tableau 7 • ATD versées

	Année de signature de la convention			
	2008	2009	2010	2011
Ancien salaire net				
Médiane (en euros / mois)	1 786	1 685	1 855	1 835
Perte de salaire moyenne				
En euros / mois	520	461	541	496
En pourcentage de l'ancien salaire	24	23	25	22
Durée de versement de l'allocation				
Moyenne (en mois)	17,5	17,6	17,5	16,3
6 mois	19	20	20	23
12 mois	26	23	24	30
24 mois	55	57	56	47
Allocation				
Montant moyen par mois par bénéficiaire (en euros)	208	194	195	192
Part de la perte de salaire couverte par l'allocation (en %)	60	60	55	58
Part de l'allocation versée par l'État (en %)	54	77	59	78
Nombre de bénéficiaires étudiés	2 369	3 679	2 800	1 818

Données brutes ; cumulées sur l'année.

Champ : bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ; France métropolitaine.



Source : Direccte-UT, Aglae_ATD (extraction de juin 2014) ; calculs Dares.

Tableau 8 • Contribution financière de l'État aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations*

En millions d'euros

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CRP-CTP-CSP.....	19	15	56	248	120	140	134
Dont : CRP.....	9		32	105	22	-	-
CTP.....	10	15**	24	143	98	49	-
CSP.....	-	-	-	-	-	91	134
Conventions entre les entreprises et l'État.....	35	32	53	68	37	32	29
Dont : cellule de reclassement	23	20	22	23	0	-	-
allocation temporaire dégressive	8	9	10	10	9	8	5
formation	4	3	21	35	28	24	24
Ensemble.....	54	48	109	315	156	173	163

* Les dépenses retracées dans le rapport annuel de performance (RAP) de la mission Travail et emploi sont les dépenses réelles, après signature des conventions financières. Il se peut donc que les données financières soient en décalage avec les données sur le nombre de bénéficiaires. Ainsi, aucune contribution financière de l'État ne figure en 2011 pour le CSP du fait du retard de la signature des conventions financières. Par ailleurs, aucune contribution financière de l'État ne figure en 2012 pour la CRP car l'État procédait à un versement forfaitaire à Pôle emploi à l'entrée en CRP des bénéficiaires (or, il n'y avait plus d'entrées en CRP en 2012). Ce qui n'était pas le cas pour le CTP pour lequel l'État participait aussi en partie au financement des allocations.

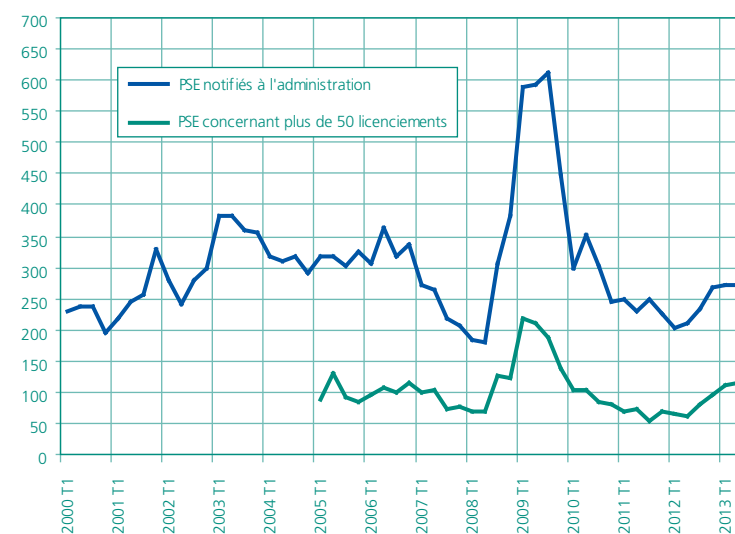
** Les données de 2008 ne permettent pas de faire la distinction entre CRP et CTP.

dépenses allouées à ces dispositifs sont en léger repli en 2013 (-4 %) malgré des bénéficiaires plus nombreux (graphique 2). En contrepartie, l'Unédic a considérablement augmenté sa contribution au financement de ces dispositifs : les allocations (10) pèsent pour 1953 M€ en 2013, en hausse de 21 % par rapport à 2012, et l'accompagnement pour 106 M€, en hausse de 40 % [8].

Une montée en charge de la nouvelle procédure des PSE au 2^e semestre 2013

Jusqu'en juin 2013, les entreprises notifiaient leur PSE à l'administration. Elles doivent désormais demander aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de valider leur plan s'il a fait l'objet d'un accord majoritaire avec les organisations syndicales ou de

Graphique 4 • PSE notifiés par trimestre jusqu'en juin 2013



Données CVS-CJO ; cumulées sur le trimestre.

Note : la compilation au niveau national des données départementales enregistrées dans les remontées rapides peut occasionner des doubles comptes. On estime ainsi que le nombre de PSE issu de cette source est surévalué d'environ 15 à 20 % au 2^e semestre 2013. Ces doubles comptes n'affectent cependant pas *a priori* sensiblement la mesure de l'évolution dans le temps du nombre de PSE notifiés.

Champ : PSE notifiés par les entreprises à l'administration ; France métropolitaine.

l'homologuer s'il résulte d'un document unilatéral établi par l'employeur (encadré 2). Ce changement législatif entraîne une rupture de série. Le nombre de PSE avant et après juillet 2013 n'est donc pas comparable.



Sources : projet de loi de règlement des comptes (PLR) extrait du rapport annuel de performance (RAP) de la mission travail et emploi, programme 103, et, pour les CRP-CTP et les conventions de formation en 2009 et 2010, du plan de relance de l'économie, programme 316.

(10) L'allocation spécifique de reclassement (ASR) pour la CRP, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE-CTP) pour le CTP, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) pour le CSP et l'indemnité différentielle de reclassement pour ces trois dispositifs ; voir encadré 1 pour le CSP et encadré 1 de [1] pour le comparatif des trois dispositifs.



Source : Direccte-UT, remontées rapides (février 2014) ; calculs Dares.

Encadré 2

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés où le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours est envisagé, l'employeur doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) afin de limiter le nombre de licenciements ou de favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

La procédure d'élaboration des PSE a été profondément modifiée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (loi n° 2013-504). Deux modalités d'élaboration d'un PSE sont désormais possibles : soit une voie négociée entre l'employeur et les organisations syndicales, donnant lieu à un accord majoritaire qui porte sur l'ensemble du plan, soit une voie unilatérale – qui se rapproche de la procédure jusqu'alors en place – où l'employeur établit le plan. Une modalité intermédiaire peut exister dans le cas d'un accord majoritaire partiel (qui ne porte que sur une partie du plan) qui doit alors être complété par un document unilatéral de l'employeur. Cette nouvelle loi renforce le contrôle de l'administration sur le contenu des PSE en introduisant un droit de regard *a priori* des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Alors qu'auparavant l'entreprise devait seulement notifier son plan à l'administration, elle doit désormais faire une demande de validation et/ou homologation de son plan auprès de la Direccte compétente qui, après contrôle, donne sa décision dans un délai contraint (1). Ce contrôle porte sur le contenu du PSE en cas de plan unilatéral (homologation) ou sur le respect des conditions de validité de l'accord lors d'un accord majoritaire (validation). En cas d'accord majoritaire partiel complété par un document unilatéral, elle effectue un contrôle mixte donnant lieu à une décision de validation-homologation du plan.

Cette nouvelle procédure de validation et/ou homologation s'applique à tous les plans de sauvegarde de l'emploi initiés depuis le 1^{er} juillet 2013.

(1) Pour les entreprises in bonis, ces délais sont de 15 jours pour une validation et de 21 jours pour une homologation. Ils ne sont plus que de 8 jours pour les redressements judiciaires et de 4 jours pour les liquidations judiciaires.

Tableau 9 • PSE initiés et PSE validés et/ou homologués depuis juillet 2013

	PSE initiés*		PSE validés et / ou homologués**			
	Nombre	Part de PSE validés et/ou homologués (en %)	Nombre	Part de PSE homologués (en %)	Part de PSE validés (en %)	Part de PSE validés et homologués (en %)
3 ^e trimestre 2013	165	95	50	84	16	0
4 ^e trimestre 2013	228	98	159	65	28	6
2^e semestre 2013.....	393	97	209	70	25	5

Données brutes ; cumulées sur le trimestre.

* Les PSE initiés correspondent aux procédures pour lesquelles au moins l'une des dates suivantes est renseignée : information de l'ouverture des négociations, ouverture des négociations, date prévisionnelle de la 1^{ère} réunion, 1^{ère} réunion, ou notification.

** Les PSE validés et / ou homologués correspondent aux PSE initiés ayant donné lieu à une validation (accord majoritaire), à une homologation (document unilatéral) ou à une validation et homologation (accord partiel et document unilatéral). Ils sont affectés à la date de décision de la Direccte ; ils peuvent concerner des PSE initiés au cours d'un mois antérieur.

Champ : PSE initiés et PSE validés et/ou homologués ; France métropolitaine.



Source :
Direccte-DGEFP,
SI-Homologation
(extraction du
14/11/2014) ;
calculs Dares.

Le nombre de PSE notifiés à l'administration a fortement augmenté pendant la crise de 2008-2009, passant de 959 en 2007 à 2 241 en 2009, avant de redescendre à 1 196 en 2010 (graphique 4, données CVS-CJO). Depuis, leur nombre a légèrement décroché, avec 948 PSE notifiés en 2011 et 915 en 2012, malgré une hausse sur l'année 2012. Sur le 1^{er} semestre 2013, le nombre de PSE notifiés s'est maintenu au niveau relativement haut de fin 2012 (273 PSE par trimestre). La part des PSE prévoyant le licenciement de plus de 50 salariés a augmenté en 2012, dynamique qui s'est largement poursuivie au cours du 1^{er} semestre 2013 où cette part s'établit à 41 % contre 33 % pour l'ensemble de l'année 2012.

Au 2^e semestre 2013, dans un contexte de montée en charge de la nouvelle procédure d'élaboration des PSE, le nombre de PSE initiés s'établit à 393 (tableau 9, données brutes). Les entreprises à

l'origine de ces PSE sont principalement issues de l'industrie (39 %) et des services (31 %). 209 PSE ont été validés et/ou homologués ; 70 % d'entre eux font suite à l'homologation d'un document unilatéral établi par l'entreprise, 25 % résultent de la validation d'un accord majoritaire entre l'entreprise et les organisations syndicales et 5 % ont fait l'objet d'une procédure mixte.

Céline CHAROZÉ (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Charozé C. (2014), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2012 : le recours aux PSE et aux licenciements économiques s'intensifie au cours de l'année 2012 », *Dares Analyses* n° 019, mars.
- [2] Bobbio M. (2006), « Les plans de sauvegarde de l'emploi : accompagner les salariés licenciés sans garantie d'un retour vers l'emploi stable », *Premières Synthèses* n° 28.2, juillet, Dares.
- [3] Paraire X. (2014), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2012 : recul des recrutements en CDI dans tous les secteurs », *Dares Analyses* n° 003, janvier.
- [4] Capelier T. et al. (Amnyos-Ires) (2014), « Enquêtes monographiques sur la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle - CSP », *Document d'études*, Dares, n° 187, novembre.
- [5] Nguyen L., Ziliotto T. et al. (2014), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au 4^e trimestre 2013 : progression de l'emploi et de l'activité », *Dares Analyses* n° 029, avril.
- [6] Argouarc'h J. et Calavrezo O. (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares Analyses* n° 079, décembre.
- [7] Dares, Tableau de bord sur les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/chomage-79/les-dispositifs-publics-d-2472/les-dispositifs-publics-d-13674.htm>
- [8] Dares-DGEFP-Unédic (2014), « Le contrat de sécurisation professionnelle – Dossier de référence », octobre.
- [9] Bernardi V. (2014), « Les sortants des listes de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, en mars 2014 », *Dares Analyses* n° 077, octobre.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouygard.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétaire de rédaction : Marie Avenel, Thomas Cayet, Evelyn Ferreira - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution-2063/bulletin-2064/abonnement-13777.html>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

SUIVI STATISTIQUE DES DIFFÉRENTES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique

Les inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique correspondent aux inscriptions directes comme licencié économique et aux adhésions à certains dispositifs d'accompagnement. Plus précisément, elles correspondent aux inscriptions pour les motifs suivants :

- licenciement économique *stricto sensu* (entrée en catégories A, B, C) ;
- adhésion à un CRP-CTP-CSP (entrée en catégorie D) ;
- fin de convention de conversion (jusqu'en décembre 2002) (entrée en catégories A, B, C) ;
- entrée en projet d'action personnalisé (PAP) anticipé (jusqu'en décembre 2008) (entrée en catégorie E) (1).

Le CSP a été étendu, à titre expérimental sur certains territoires, à des demandeurs d'emploi en fin de CDD, de mission d'intérim ou de contrat de chantier (dit CSP « ANI 4 »). Les bénéficiaires du CSP ANI 4 sont hors du champ de notre étude.

La source est le fichier historique statistique (FHS) exhaustif. L'édition utilisée est celle du 2^e trimestre 2014.

Ces statistiques diffèrent de la série des entrées en catégories A, B, C pour motif de licenciement économique publiée à partir de la statistique mensuelle du marché du travail (STMT) dans la publication mensuelle *Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi* (2).

Actions d'accompagnement dans le cadre du CSP

L'Extranet CSP, outil de gestion développé par la DGEFP, est aujourd'hui la seule source de données permettant de quantifier le recours aux prestations d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre du CSP. Cet outil se compose de trois bases de données, chacune dédiée à une dimension du CSP :

- une base « administratif », renseignée par Pôle emploi et qui comprend les informations sur les adhésions et les bénéficiaires.
- une base « accompagnement », renseignée par Pôle emploi et les opérateurs privés en charge de l'accompagnement et qui comporte notamment des informations sur les actions d'accompagnement réalisées par les bénéficiaires (PTR, formations...).
- une base « formation », renseignée par environ 80 % des organismes financeurs de la formation professionnelle.

Les statistiques présentées portent sur les individus présents à la fois dans les bases Administratif et Accompagnement, soit environ 87 % des inscrits en CSP en 2012.

Les autres mesures d'accompagnement financées par l'État

Les « remontées rapides »

Le suivi des mesures financées par l'État repose sur des « remontées rapides » de données de comptage par les unités territoriales des Direccte (UT). Le nombre de conventions est disponible dès la signature. Les salariés licenciés économiques ou menacés de l'être ont toute la durée d'une convention pour y adhérer. Les adhésions sont comptabilisées par les UT lorsqu'elles en ont connaissance et peuvent être décalées de plusieurs mois par rapport à la date de signature de la convention. Les dernières données complètes concernent les conventions signées en 2013.

Les applications de gestion locale d'aide à l'emploi (Aglae)

Les UT utilisent, de façon complémentaire, deux applications pour les conventions de cellules de reclassement et d'ATD (Aglae_Cellules et Aglae_ATD). Ces applications comprennent des informations sur les entreprises signataires, les conventions, les adhérents. Certaines informations sont connues et renseignées par les UT en fin de convention. Les dernières données définitives disponibles concernent les conventions signées en 2011. Certaines informations ne sont pas renseignées de façon exhaustive dans ces applications. N'ont ainsi pas été pris en compte :

- pour l'étude de la participation de l'État aux cellules de reclassement, 17 % des conventions ;
- pour l'étude de la situation des adhérents à une cellule de reclassement à l'issue de la cellule, 20 % des adhérents ;
- pour l'étude des allocations versées dans le cadre des conventions d'ATD, 8 % des adhérents.

De légers écarts peuvent être observés entre les remontées rapides et Aglae dans le décompte des conventions.

Il n'existe pas d'application similaire sur les conventions de formation pour lesquelles seuls des comptages sont disponibles. Il n'existe également pas d'information sur les cellules de reclassement non conventionnées, à la seule charge des entreprises.

Les mesures en cas de licenciement collectif : les PSE

Les « remontées rapides » jusqu'en juin 2013

Il s'agit d'un comptage du nombre de PSE au niveau départemental effectué mensuellement par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). La compilation au niveau national des données départementales enregistrées dans les remontées rapides pouvait occasionner des doubles comptes qui conduisaient à une surévaluation du nombre de PSE notifiés d'environ 15 à 20 % au 2^e semestre 2013, sans affecter *a priori* son évolution.

Le SI-Homologation à partir de juillet 2013

Cet applicatif, développé par la DGEFP et alimenté par les Direccte (3), est utilisé pour le suivi de la procédure (état d'avancement du PSE, secteur de l'entreprise, effectif de l'entreprise, établissements concernés, etc.). La saisie est réalisée au fil de l'eau. Il permet d'identifier et de suivre, depuis juillet 2013, les PSE initiés, quelle que soit leur issue, et les PSE homologués ou validés. Sont considérées comme initiées, les procédures pour lesquelles au moins l'une des dates suivantes est renseignée : information de l'ouverture des négociations, ouverture des négociations, date prévisionnelle de la 1^{ère} réunion, 1^{ère} réunion, ou notification. Les PSE sont affectés :

- à la date d'ouverture des négociations, ou, si elle est non renseignée ou si elle est antérieure à la date d'information de l'ouverture des négociations,
 - à la date d'information de l'ouverture des négociations, ou, si elle est non renseignée,
 - à la date de la 1^{ère} réunion, ou, si elle est non renseignée,
 - à la date prévisionnelle de la 1^{ère} réunion, ou, si elle est non renseignée,
 - à la date de notification du PSE.

Les PSE validés/homologués sont ceux pour lesquels une telle décision a été rendue ; ils sont comptabilisés à la date où a été rendue la décision.

Le changement de procédure et de source ne permet pas de comparer le nombre de PSE avant et après juillet 2013.

	Source	Dernière année disponible	Informations
Mesures individuelles			
CRP-CTP-CSP	FHS (Pôle emploi)	2013	Nombre et caractéristiques des entrées en CRP-CTP-CSP
	STMT (Pôle emploi-Dares)	2013	Nombre et caractéristiques des bénéficiaires de CRP-CTP-CSP
	Extranet CSP (DGEFP)	2013	Contenu de l'accompagnement
Congé de mobilité	Pas d'informations statistiques	-	-
Congé de reclassement	Pas d'informations statistiques	-	-
Mesures en cas de licenciement collectif			
PSE initiés et validés/homologués	SI-Homologation (Direccte-DGEFP)	S2 2013	Nombre de PSE initiés et validés/homologués
PSE notifiés	Remontées rapides (Direccte-UT)	S1 2013	Nombre de PSE notifiés
Conventions entre les entreprises et l'État			
Cellule de reclassement	Remontées rapides (Direccte-UT)	2013	Nombre de conventions, de bénéficiaires potentiels, d'adhésions individuelles
	Aglae_Cellules (Direccte-UT)	2011*	Informations détaillées sur les entreprises, conventions et adhérents
Allocation temporaire dégressive (ATD)	Remontées rapides (Direccte-UT)	2013	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
	Aglae_ATD (Direccte-UT)	2011*	Informations détaillées sur les entreprises, conventions et adhérents
Formation	Remontées rapides (Direccte-UT)	2013	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles

* Il s'agit des années de signature des conventions.

(1) Pour mémoire, les catégories A, B, C correspondent aux demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi, la catégorie D aux demandeurs d'emploi non tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi (maladie, formation, CSP...) et la catégorie E aux demandeurs d'emploi non tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (contrats aidés, créateurs d'entreprise).

(2) Voir l'onglet « Lisez-moi » de [7] pour plus de détails sur les sources de différence.

(3) La procédure de demande de validation et/ou homologation des PSE est dématérialisée depuis le 1^{er} juillet 2014. Les entreprises souhaitant mettre en place un PSE alimentent donc le SI-Homologation pour tout ce qui est relatif à la demande et les Direccte renseignent les informations relatives à la décision.

Encadré 4

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE : ENSEIGNEMENTS SUR LES MOTIFS D'ADHÉSION ET LE CONTENU DE L'ACCOMPAGNEMENT ISSUS D'ENQUÊTES MONOGRAPHIQUES

Une enquête qualitative a été réalisée en 2014 pour la Dares par le cabinet Amnyos associé à l'Ires afin de comprendre les modalités de mise en œuvre du CSP. Il s'agissait d'analyser les méthodes d'accompagnement proposées et leur potentiel d'innovation, ainsi que le pilotage et la gouvernance du dispositif. Les résultats présentés ici ne portent que sur le processus d'adhésion au dispositif et le parcours d'accompagnement.

Une information sur le dispositif de qualité variable via de multiples canaux

L'information des salariés repose sur l'employeur qui a l'obligation de proposer le dispositif aux salariés éligibles. Dans les faits, l'information est assurée par de nombreux autres acteurs (expert-comptable, mandataire, syndicat, famille ou entourage...). Elle apparaît très inégale, disparate, et souvent imparfaite.

En cas de licenciement collectif, Pôle emploi et les Direccte ont mis en place des organisations permettant d'aller au-devant des salariés licenciés. Ils proposent des cellules d'appui à la sécurisation professionnelle, permettant à un prestataire d'engager et de sécuriser en amont la dynamique du CSP. Les salariés licenciés individuels restent les plus difficiles à toucher.

Les motifs d'adhésion et de refus

L'adhésion au dispositif, perçu comme préférable au droit commun, apparaît comme une évidence pour la plupart des salariés concernés. Le choix d'adhérer au CSP est motivé en premier lieu par le niveau de rémunération, qui garantit une continuité financière avec l'emploi perdu. L'accès facilité à une formation ou à une reconversion ainsi que l'accompagnement personnalisé et intensif ressortent aussi comme des facteurs d'adhésion. La transition rapide entre la fin du contrat de travail et l'accompagnement offre, pour certains, la possibilité de tourner la page et de se tourner vers l'avenir.

Inversement, les licenciés économiques qui ont refusé le CSP mettent en avant la perte financière liée au renoncement du préavis. L'accompagnement peut aussi être perçu comme une contrainte. Il peut alors s'agir d'individus souhaitant retravailler rapidement, qu'ils aient ou non des perspectives concrètes de retour à l'emploi, ou de personnes proches de la retraite qui sont dans une logique de fin d'activité. Par ailleurs, les règles de cumul entre le CSP et une activité occasionnelle peuvent être considérées comme contraignantes (notamment le seuil de 2 semaines (2) qui conduit à renoncer à des missions d'intérim courtes, ou l'impossibilité de créer une activité).

Le contenu de l'accompagnement

Les bénéficiaires apprécient la relation personnalisée avec le conseiller, leur place proactive dans l'élaboration de leurs parcours et la durée de 12 mois qui instaure une dynamique mobilisatrice. Ils approuvent l'accès facilité à la formation et l'appui apporté par le conseiller dans l'élaboration du projet, les méthodes de recherche d'emploi ou encore la valorisation de leur candidature.

Cependant, certaines faiblesses et limites du dispositif apparaissent. Le délai de mise en route, lié à des problèmes administratifs et à la réactivité de Pôle emploi, peut générer beaucoup de frustrations. L'élaboration, la validation puis la mise en œuvre du projet professionnel sont souvent vues comme une finalité ; le diagnostic peut être insuffisamment critique et il est difficile de revenir sur une mauvaise orientation initiale. L'annulation ou l'accès tardif à des formations limite également les bénéfices du dispositif. L'articulation entre les formations, les stages et les emplois n'apparaît pas toujours optimale en raison du manque de possibilités de stages et de mises en pratique (notamment par l'alternance). La capacité du conseiller à mettre en relation le bénéficiaire avec des employeurs semble insuffisante. La prospection du « marché caché » (réseau de connaissances, informations précises sur un employeur avant de postuler...) est peu développée. Les évaluations en milieu professionnel (EMT) et les stages pourraient être davantage mobilisés pour « pousser la porte de l'entreprise ». La mise en œuvre du CSP peine parfois à préserver la cohérence globale du parcours en juxtaposant des actes d'accompagnement indépendants les uns des autres. À la fin du CSP, le retour au suivi de droit commun par Pôle emploi ne permet souvent pas de poursuivre la dynamique créée, voire signifie un retour en arrière, particulièrement quand les attentes n'ont pas été satisfaites au cours du CSP.

(1) Pour consulter l'intégralité de l'étude et les autres résultats, voir [4].

(2) Voir les règles encadrant les périodes d'emploi en cours de CSP (encadré 1).

PROFIL ET DEVENIR DES ADHÉRENTS À UNE CELLULE DE RECLASSEMENT

Les informations sur le profil et le devenir des bénéficiaires de cellules de reclassement n'étant connues et renseignées par les UT qu'en fin de convention, on peut aujourd'hui éclairer la situation des adhérents des conventions signées en 2011. Il s'agit de la dernière année comptant un nombre significatif de conventions signées (tableau 4). En effet, depuis la mise en place du CSP en septembre 2011, le conventionnement de cellules de reclassement par l'État n'est mobilisé qu'à titre exceptionnel.

35 % des adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2011 sont en emploi durable à l'issue de la cellule

Le taux d'adhésion aux cellules de reclassement conventionnées est stable depuis 2009 : en 2011, en moyenne 58 % des salariés licenciés concernés ont adhéré à la cellule de reclassement conventionnée mise en place par leur entreprise, soit une moyenne de 25 adhésions par cellule (1). Les salariés qui n'adhèrent pas peuvent avoir d'autres pistes pour retrouver un emploi ou préférer, lorsqu'ils y sont éligibles, le suivi individualisé du CSP.

Les cellules de reclassement conventionnées sont mises en œuvre par des cabinets spécialisés externes choisis par l'entreprise, selon un cahier des charges fixé par l'État. Ces cabinets sont rémunérés principalement en fonction de leurs résultats, c'est-à-dire en fonction du reclassement des adhérents (2), avec des variations possibles selon la situation du bassin d'emploi et les caractéristiques des salariés. En 2011, l'État a dépensé en moyenne 33 300 euros par cellule de reclassement, ce qui correspond à une moyenne de 1 330 euros par adhérent. 81 % des cellules de reclassement conventionnées ont été intégralement financées par l'État.

L'évolution du profil des entreprises signant des conventions de cellules de reclassement – progression des services et repli de l'industrie (3) – se traduit dans les caractéristiques des adhérents : la part des hommes et des ouvriers recule, celle des employés progresse (tableau A). La part des 50 ans ou plus s'accroît : ils représentent 30 % des adhérents des cellules conventionnées en 2011, contre 27 % en 2010.

Le taux de reclassement, qui rapporte le nombre de personnes ayant un emploi à l'issue de la cellule à l'ensemble des personnes suivies, s'élève, pour les conventions signées en 2011, à 43 %, en forte baisse par rapport à 2008, où il atteignait 52 % (graphique A). Ce recul traduit plus généralement les difficultés de reclassement rencontrées par les demandeurs d'emploi dans un contexte de dégradation de la situation sur le marché du travail : le taux de sortie des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi a diminué, passant de 6,7 % en mars 2008 à 3,8 % fin 2013 [8].

Plus précisément, le taux de retour à l'emploi durable, qui regroupe les créateurs d'entreprise, les CDI et les autres contrats (CDD ou CTT) de 6 mois ou plus, s'élève à 35 % pour les conventions signées en 2011, soit 2 points de plus qu'en 2010, mais 2 points de moins qu'en 2009. La part des bénéficiaires en formation ou ayant validé des acquis de l'expérience (VAE) ne cesse d'augmenter, passant de 9 % en 2009 à 14 % en 2011.

Tableau A • Licenciés économiques pris en charge par une cellule de reclassement conventionnée En %

	Année de signature de la convention		
	2009	2010	2011
Sexe			
Hommes	62	63	59
Femmes	38	37	41
Âge			
Moins de 25 ans	4	6	3
25 à 39 ans	35	34	32
40 à 49 ans	34	33	35
50 à 54 ans	17	15	16
55 ans ou plus	10	12	14
Qualification			
Ouvriers non qualifiés	18	13	10
Ouvriers qualifiés	35	34	29
Employés	21	25	32
Techniciens, agents de maîtrise	15	18	17
Cadres, ingénieurs	11	11	12
Ensemble	100	100	100
Nombre total d'adhérents	17 497	10 788	8 595
Nombre d'adhérents étudiés*	14 607	8 181	6 936

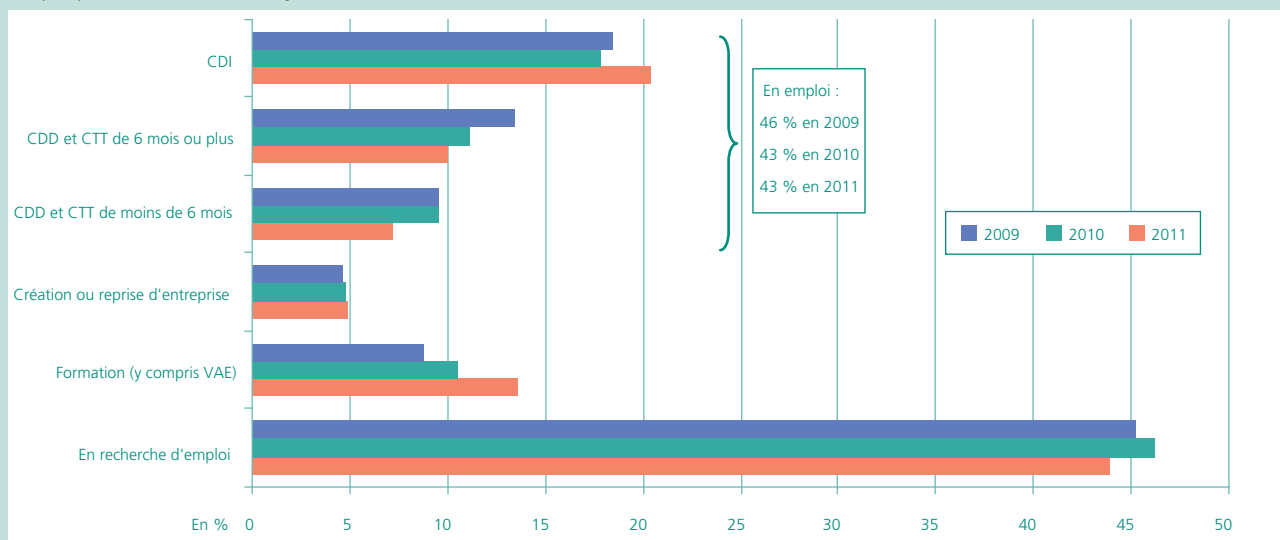
Données brutes ; cumulées sur l'année.

* La situation à la fin de la prise en charge par la cellule de reclassement n'est pas renseignée pour tous les adhérents.

Champ : adhérents à une cellule de reclassement conventionnée ; France métropolitaine.

Source : Direccte-UT, Aglae_Cellules (extraction de juin 2014) ; calculs Dares.

Graphique A • Situation des personnes à la sortie d'une cellule de reclassement conventionnée



Données brutes ; cumulées sur l'année.

Champ : adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2009, 2010 et 2011 ; France métropolitaine.

Source : Direccte-UT, Aglae_Cellules (extraction de juin 2014) ; calculs Dares.

(1) L'analyse se limite ici aux informations connues avec 2 ans de recul ; pour celles connues avec un an de recul (caractéristiques des entreprises signataires), voir [1]. En raison du faible nombre de cellules conventionnées en 2012, l'analyse du profil des entreprises n'est pas reproduite à cette date.

(2) Le cabinet perçoit généralement 2 000 euros, montant maximum de la contribution de l'État, lorsqu'un salarié retrouve un emploi en CDI et 800 euros lorsque le salarié a été accompagné, mais qu'aucun reclassement n'a été obtenu à l'issue de la cellule.

(3) Voir le tableau 4 de [1].