

## LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 2012

### Le recours aux PSE et aux licenciements économiques s'intensifie au cours de l'année 2012

**Lorsqu'un employeur licencie un salarié pour motif économique, il doit proposer des mesures d'accompagnement individuelles pour l'aider à se reclasser. Il peut s'agir, selon la situation, d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui a succédé en septembre 2011 à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP), d'un congé de reclassement, ou d'un congé de mobilité.**

**En 2012, 109 000 personnes sont entrées en CRP-CTP-CSP, après 94 000 en 2011. Poursuivant la tendance à la hausse amorcée au 2<sup>e</sup> trimestre 2011, les entrées ont augmenté tout au long de l'année, pour atteindre 29 000 au dernier trimestre.**

**Si une entreprise de 50 salariés ou plus envisage de licencier au moins 10 salariés, elle 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. Le nombre de PSE a continué de reculer en 2012 (909 PSE notifiés, contre 950 en 2011), mais a augmenté sur la fin de l'année, avec 260 PSE notifiés au dernier trimestre, niveau comparable à celui de la fin 2010.**

**Lorsque l'entreprise est confrontée à de graves difficultés, l'État peut financer des dispositifs de reclassement et de reconversion (cellules de reclassement, allocation temporaire dégressive, ou FNE-Formation) via le Fonds national de l'emploi (FNE). En 2012, 16 160 salariés licenciés pour motif économique ont adhéré à ces dispositifs (-23 % par rapport à 2011). À l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée par le FNE en 2010, 43 % des adhérents ont retrouvé un emploi.**

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, plusieurs dispositifs publics d'accompagnement des restructurations peuvent intervenir (tableau 1).

• Dans tous les cas, l'employeur est tenu de proposer au salarié concerné des mesures d'accompagnement individuelles pour l'aider à se reclasser :

- 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, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011, un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui a succédé à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP) qui existait sur certains territoires à titre expérimental ;
- pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés *in bonis*, l'employeur doit proposer un congé de reclassement ou, lorsque cela est prévu par un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), un congé de mobilité (encadré 1).

(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 est, quant à elle, destinée à mettre fin à l'activité d'une entreprise et à entraîner la dissolution de la société.

Tableau 1 • Obligations en termes de reclassement selon la situation juridique, la taille de l'entreprise et le nombre de licenciements économiques envisagés

		Taille de l'entreprise *	Nombre de licenciements envisagés sur un mois	
			Entre 1 et 9	10 ou plus
Situation juridique	In bonis	Moins de 50 salariés	Proposition du CSP	Proposition du CSP
		De 50 à 999 salariés		Proposition du CSP Élaboration d'un PSE
		1 000 salariés ou plus		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 GPEC le prévoyant.

• Lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus s'engage dans une procédure de licenciement concernant au moins 10 salariés sur 30 jours, elle est en plus tenue d'établir 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 à travers différentes actions de reclassement.

• Enfin, lorsqu'une entreprise est confrontée à de graves difficultés, elle peut solliciter l'aide financière du Fonds national de l'emploi (FNE) pour mettre en œuvre des dispositifs visant au reclassement et à la reconversion des salariés licenciés pour motif économique, que ce soit ou non dans le cadre d'un PSE (encadré 2).

Le présent bilan porte sur les dispositifs destinés aux salariés licenciés pour motif économique pour lesquels il existe un suivi statistique (2). Il mobilise plusieurs sources statistiques, disponibles avec un recul variable (encadré 3).

### Les entrées en CRP-CTP-CSP et les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique sont en hausse en 2012

En 2012, 184 500 personnes se sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement économique, y compris suite à une adhésion à une CRP, un CTP ou un CSP (3), contre 177 700 en 2011, soit une

progression de 4 % (graphique 1). Cette augmentation fait suite à deux années consécutives de forte baisse (-19 % en 2011 et -27 % en 2010), après le pic enregistré en 2009 en lien avec la dégradation de la conjoncture économique (302 700 entrées). Plutôt stables sur le début de l'année, les entrées à Pôle emploi pour ce motif se sont redressées sur la fin de l'année.

Les entrées en CRP-CTP-CSP ont connu la même évolution. Ainsi, parmi les personnes inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement économique, 108 900 sont entrées dans un de ces dispositifs en 2012, contre 94 000 en 2011, soit +16 %. Cette progression fait là encore suite à

(2) Ce qui exclut du champ les congés de reclassement et de mobilité pour lesquels aucune donnée statistique n'est disponible.

(3) Le CSP ayant été mis en place au 1<sup>er</sup> septembre 2011, les inscriptions en 2012 au titre de ces dispositifs sont, pour la quasi-totalité, des entrées en CSP. Quelques entrées en CRP ou CTP, faisant suite à des licenciements notifiés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2011, ont encore pu être enregistrées.

Graphique 1 • Nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique\* ou à une adhésion aux dispositifs CRP-CTP-CSP



Données CVS-CJO, cumulées sur le trimestre.

\* Les inscriptions à Pôle emploi suite à licenciement économique correspondent aux i) inscriptions en catégories A, B, C pour motifs de licenciement économique, fin de convention de conversion (jusqu'en décembre 2002) ; ii) inscriptions en catégorie E pour projet d'action personnalisé (PAP) anticipé (jusqu'en décembre 2008) ; iii) inscriptions en catégorie D pour convention de reclassement personnalisé (CRP) et contrat de transition professionnelle (CTP), et pour contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à partir de septembre 2011.

Champ : France métropolitaine.



Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2<sup>e</sup> trimestre 2013 ; calculs Dares.

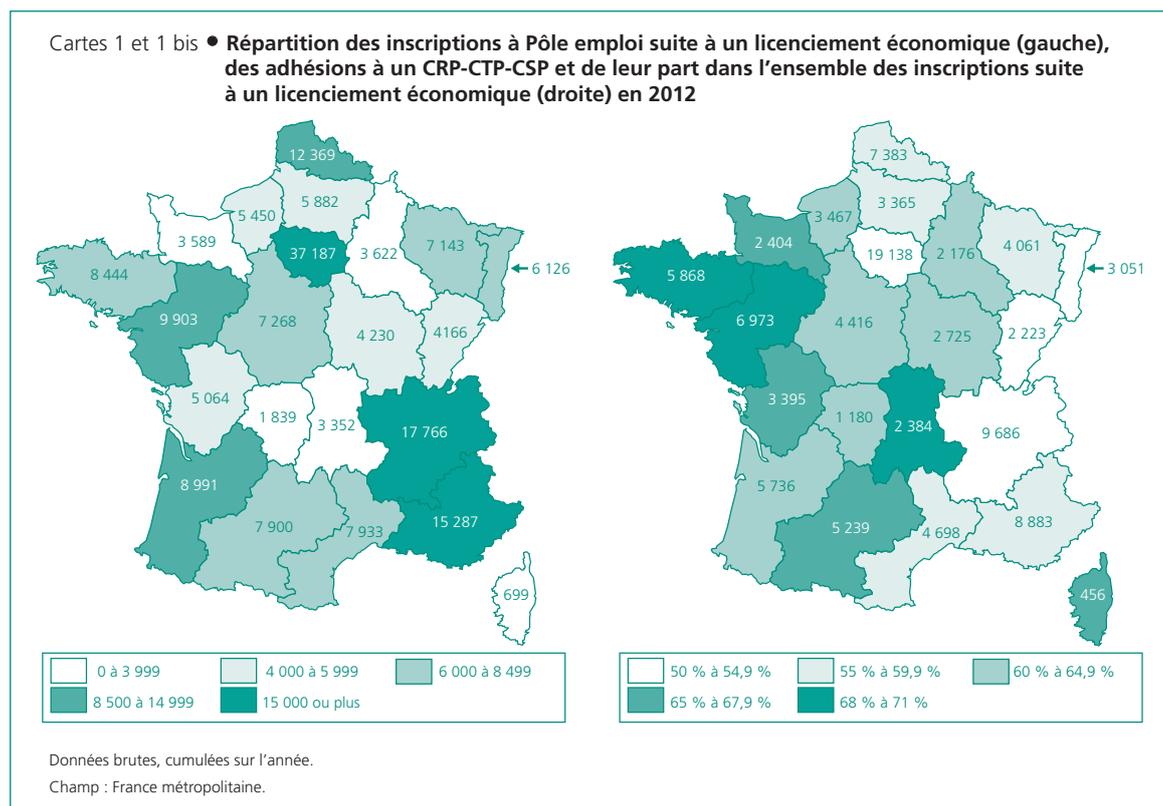
deux années consécutives de nette diminution (-13 % en 2011 et -23 % en 2010). Les entrées ont augmenté tout au long de l'année 2012, pour atteindre 29 000 au dernier trimestre, poursuivant ainsi la tendance à la hausse amorcée au 2<sup>e</sup> trimestre 2011. Rapportées à l'ensemble des inscriptions suite à un licenciement économique, les entrées en CRP-CTP-CSP ont continué à augmenter : leur poids s'est établi à 59 % en 2012, après 49 % en 2010, 35 % en 2008 et 26 % en 2006.

Les entrées à Pôle emploi suite à un licenciement économique se répartissent entre régions à l'image de leur poids dans l'ensemble de la population : l'Île-de-France regroupe ainsi 20 % des entrées et 20 % de la population des 25-59 ans ; Rhône-Alpes rassemble 10 % des entrées et 10 % des 25-59 ans. En revanche, le recours au CRP-CTP-CSP est plus inégal selon les territoires. L'Île-de-France et Rhône-Alpes, qui comptabilisent le plus d'inscriptions suite à un licenciement économique, font partie des régions dont le ratio entre le nombre d'adhésions aux dispositifs CRP-CTP-CSP et le nombre d'inscriptions suite à un licenciement économique est le plus faible (respectivement 52 % et 55 %) (cartes 1 et 1bis). En revanche, ce type d'accompagnement renforcé est davantage mobilisé en Auvergne comparativement au nombre d'inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement économique (ratio de 71 %). Ces écarts régionaux peuvent s'expliquer, au moins en partie, par une inégale répartition géographique 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.

Du fait de l'impact différencié de la crise économique selon les secteurs d'activité, les hommes ont été davantage touchés par les licenciements économiques que les femmes. Leur part parmi les personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi suite à un licenciement économique (hors CRP-CTP-CSP) s'est ainsi accrue : alors qu'elle s'établissait à 55 % en 2007, elle a culminé à 62 % en 2009 et est, depuis, restée à ce niveau (tableau 2). La part d'hommes parmi les inscrits en CRP-CTP-CSP a suivi cette même progression, gagnant 10 points entre 2007 et 2009 (passant de 50 % à 60 %) ; depuis, elle est en léger repli (57 % en 2012).

La répartition par classe d'âge des inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique, hors entrées en CRP-CTP-CSP, reste sensiblement la même depuis 2010 : en 2012, 17 % des entrants sont âgés de 55 ans ou plus et 9 % ont moins de 25 ans. Comme les années précédentes, les personnes âgées de 55 ans ou plus sont relativement moins nombreuses parmi les entrants en CRP-CTP-CSP que parmi les autres inscriptions suite à un licenciement économique (respectivement 12 % et 17 % des entrées). Parmi les entrants en CRP-CTP-CSP, la part des ouvriers et employés non qualifiés est légèrement plus faible que parmi les autres licenciés économiques (respectivement 14 % et 18 % en 2012). Les ouvriers et employés qualifiés représentent la majorité des entrants (61 % pour les CRP-CTP-CSP, 59 % pour les autres licenciés économiques).

L'évolution des effectifs en CRP-CTP-CSP a suivi, de façon décalée, celle des entrées dans ces dispositifs. Le nombre de bénéficiaires a atteint son maximum au 1<sup>er</sup> trimestre 2010 avec 115 900 bénéficiaires (graphique 2).



Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2<sup>e</sup> trimestre 2013 ; calculs Dares.

Tableau 2 • **Caractéristiques des entrants à Pôle emploi suite à une adhésion aux dispositifs CRP-CTP-CSP et des autres entrants suite à un licenciement économique**

En %

	Licenciement économique (hors CRP-CTP-CSP)					CRP-CTP-CSP				
	2007	2009	2010	2011	2012	2007	2009	2010	2011	2012
<b>Sexe</b>										
Hommes .....	55	62	62	60	62	50	60	58	56	57
Femmes .....	45	38	38	40	38	50	40	42	44	43
<b>Âge*</b>										
Moins de 25 ans .....	8	10	9	9	9	7	8	7	6	7
Entre 25 et 39 ans .....	39	39	37	36	35	44	43	42	41	41
Entre 40 et 49 ans .....	27	25	25	26	26	31	29	29	29	29
Entre 50 et 54 ans .....	13	11	11	12	12	13	12	12	12	12
55 ans ou plus .....	14	15	18	17	17	6	8	10	11	12
<b>Qualification**</b>										
Ouvriers et employés non qualifiés .....	20	19	19	19	18	15	16	15	14	14
Ouvriers et employés qualifiés .....	56	57	56	58	59	57	57	59	60	61
Professions intermédiaires .....	11	11	11	11	10	14	14	13	13	12
Cadres .....	13	13	13	13	13	14	14	14	14	13
<b>Ensemble</b> .....	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Effectif</b> .....	<b>124 700</b>	<b>162 800</b>	<b>112 800</b>	<b>83 600</b>	<b>75 300</b>	<b>49 300</b>	<b>139 900</b>	<b>107 900</b>	<b>94 000</b>	<b>108 900</b>

Données brutes, cumulées sur l'année.

\* Les statistiques portant sur la répartition par âge considèrent désormais l'âge du demandeur d'emploi en fin de mois, ce qui peut expliquer de légers écarts par rapport aux données publiées l'an passé, qui utilisaient une mesure d'âge en fin d'année.

\*\* La répartition par qualification est faite à partir des seuls bénéficiaires dont la qualification est renseignée. 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.

La hausse du nombre de bénéficiaires débuts 2010 reflète en grande partie la hausse des entrées observée un an auparavant et leur maintien à des niveaux relativement élevés par la suite, mais également l'allongement de la durée de la CRP, portée de 8 à 12 mois en avril 2009. Débutée au 3<sup>e</sup> trimestre 2010, la baisse du nombre de bénéficiaires de CRP-CTP-CSP s'est poursuivie jusqu'à fin 2011, où le nombre de bénéficiaires s'est stabilisé à 80 000, un niveau encore très supérieur à celui de début 2008 (environ 30 000). Depuis, les effectifs n'ont cessé d'augmenter. Fin 2012, ces dispositifs comptaient 95 000 bénéficiaires, en hausse de 16 % par rapport à fin 2011.

### Les PSE sont globalement moins nombreux en 2012 qu'en 2011, mais augmentent sur l'année

Lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus envisage de licencier au moins 10 salariés sur 30 jours, elle doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (4) [1]. Celui-ci a pour objectif d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, ou de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut pas être évité. Le PSE peut prévoir des actions de reclassement interne, favoriser le reclassement externe ou la création d'activités nouvelles, ou proposer des actions de

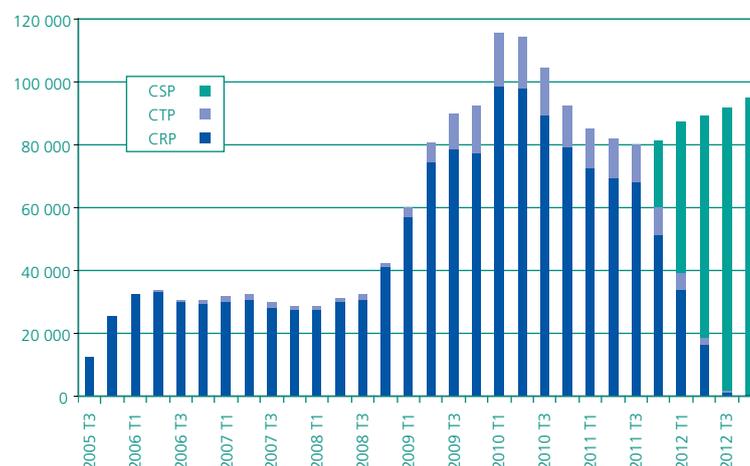
formation. En principe, le financement des mesures est assuré par les entreprises. Cependant, lorsqu'un employeur ne peut pas en assurer la charge, il peut bénéficier de l'aide financière de l'État via un subventionnement par le FNE.

Le nombre de PSE notifiés à l'administration a fortement augmenté pendant la crise de 2008-2009, passant de 959 en 2007 à 2 245 en 2009, avant de redescendre à 1 195 en 2010 (graphiques 3). Depuis, leur nombre a décru légèrement, avec 950 PSE notifiés en 2011 et 909 en 2012. Le dernier trimestre 2012 a néanmoins connu une augmentation notable du nombre de PSE : 260 sur le trimestre, après une moyenne trimestrielle de 220 entre le 4<sup>e</sup> trimestre 2011 et le 3<sup>e</sup> trimestre 2012. La part des PSE prévoyant le licenciement de plus de 50 salariés a en outre

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2<sup>e</sup> trimestre 2013 ; calculs Dares.

(4) Dès qu'un licenciement concerne plus d'un individu, les procédures diffèrent d'un licenciement individuel. Quatre critères sont pris en compte pour définir les obligations de l'entreprise et les procédures de consultation et information des institutions représentatives du personnel : le nombre de licenciements envisagés, la durée pendant laquelle les licenciements doivent s'opérer, la taille de l'entreprise et la représentation des salariés.

Graphique 2 • **Nombre de bénéficiaires de CRP, CTP et CSP**



Données brutes, en fin de trimestre.

Champ : France métropolitaine.



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

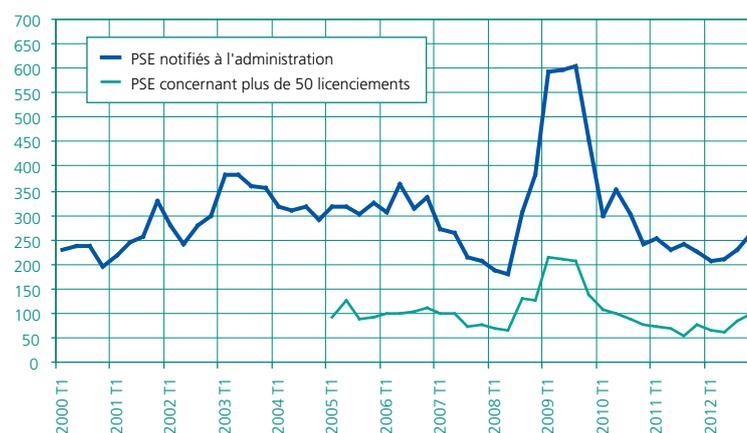
augmenté en 2012, retrouvant son niveau de 2009, alors qu'elle diminuait depuis cette même année. Elle a ainsi atteint 34 % en 2012, contre 28 % en 2011 et 31 % en 2010.

## L'utilisation des conventions du FNE diminue en 2012

Lorsqu'une entreprise est confrontée à de graves difficultés financières, elle peut faire appel à l'intervention financière de l'État pour mettre en œuvre des dispositifs visant le reclassement et la reconversion des salariés. Actuellement, trois types de conventions du FNE peuvent être mobilisés (5) : les conventions de cellule de reclassement, les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD) et les conventions de FNE-formation (encadré 2). Depuis fin 2011 (6), 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 (7).

La stricte limitation du conventionnement des cellules de reclassement à partir de fin 2011 explique en grande partie la forte diminution du nombre de conventions signées par les entreprises : en 2012, pour l'ensemble des trois dispositifs du FNE encore actifs, seules 768 conventions ont été signées, contre 1 195 en 2011, 1 764 en 2010 et 2 080 au plus fort de la crise en 2009 (tableau 3). Cette baisse est plus marquée pour les conventions de cellules de reclassement dont le nombre est passé de 719 en 2009 à 44 en 2012 (-94 %). Bien que deux fois moins nombreuses qu'en 2009, les conventions d'ATD restent les plus mobilisées en 2012, avec 537 conventions

Graphique 3 • Nombre de PSE notifiés par 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<sup>e</sup> semestre 2013. Ces doubles comptes n'affectent cependant pas *a priori* sensiblement la mesure de l'évolution dans le temps du nombre de PSE.

Données CVS-CJO, cumulées sur le trimestre.

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

signées. Les conventions de FNE-formation, auxquelles il est fait recours moins fréquemment (187 conventions signées en 2012), augmentent en revanche à nouveau entre 2011 et 2012, après une très forte baisse en 2011 et une hausse très importante entre 2008 et 2010.

Les salariés dont l'entreprise a signé une convention financée par le FNE peuvent y adhérer pendant toute la durée prévue par la convention. Ces bénéficiaires ne correspondent qu'à une partie des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé : certains peuvent bénéficier d'autres mesures, trouver un nouvel emploi par leurs propres moyens ou se retirer de la vie active. En 2012, 16 158 personnes sont entrées dans un dispositif d'accompagnement des restructurations du FNE, en recul de 23 % par rapport à 2011. Le nombre d'adhésions observé en 2012 est le plus faible depuis plus de dix ans. Il est notamment plus de deux fois moindre que celui de 2010 (33 710 adhésions) (graphique 4). La baisse des entrées en ATD, et surtout en cellule de reclassement, se poursuit en 2012 : on ne compte plus que 2 865



Source : Direccte-UT, remontées rapides (mai 2013) ; calculs Dares.

(5) Deux autres types de conventions FNE existaient auparavant : les conventions de congés de conversion jusqu'en 2008 et d'allocation spéciale du FNE jusqu'en 2011 (encadré 2).

(6) Instruction de la DGEFP du 21 octobre 2011.

(7) Les entreprises peuvent toujours constituer des cellules de reclassement, mais ne peuvent plus bénéficier pour celles-ci de l'aide financière de l'État via le FNE.

Tableau 3 • Nombre de conventions\* du FNE signées selon le dispositif

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

Données brutes, cumulées sur l'année.

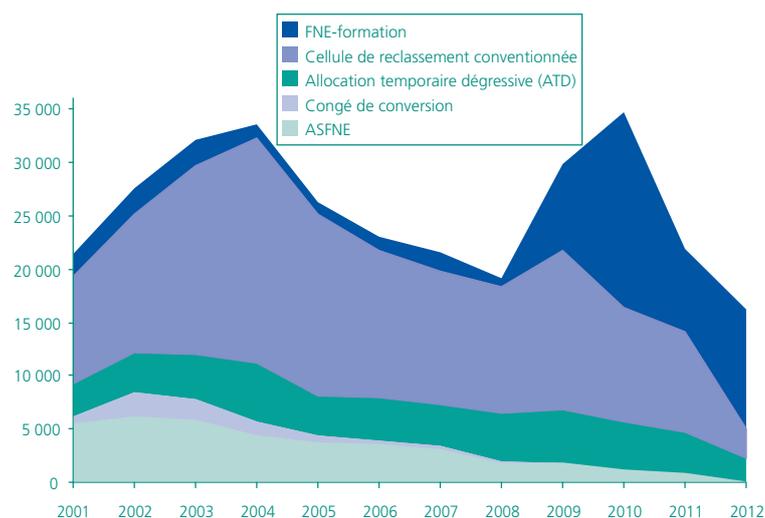
\* Une même entreprise peut signer plusieurs conventions FNE.

Champ : conventions FNE ; France métropolitaine.

Source : Direccte-UT, remontées rapides (mai 2013) ; calculs Dares.

entrées en cellule de reclassement et 2 191 nouveaux bénéficiaires de l'ATD. Le recours aux conventions de FNE-formation, fortement mobilisées pendant la crise, a diminué de plus de moitié entre 2010 et 2011 [2], mais augmente à nouveau en 2012. Avec 11 102 nouveaux adhérents à une convention de FNE-formation, ce dispositif représente ainsi 69 % des entrées dans les dispositifs du FNE en 2012, contre 36 % en 2011.

Graphique 4 • Nombre d'entrées dans les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations du FNE



Données brutes, cumulées sur l'année.

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

Champ : conventions FNE ; France métropolitaine.

## En 2011, près de la moitié des entreprises ayant signé une convention de cellule de reclassement ont licencié tous leurs salariés

Les cellules de reclassement visent à favoriser le reclassement externe des salariés (encadré 2). Elles sont mises en œuvre par un cabinet spécialisé externe choisi par l'entreprise, qui doit, lorsque la cellule est subventionnée par l'État, suivre un cahier des charges fixé par celui-ci. Faute de données exhaustives sur les cellules financées entièrement par les entreprises (encadré 3), l'analyse des reclassements à l'issue des cellules ne porte que sur celles conventionnées par le FNE. Les cellules de reclassement durent généralement jusqu'à un maximum de 12 mois (avec possibilité de prolongation exceptionnelle jusqu'à 18 mois au total). C'est pourquoi les bilans des cellules peuvent s'établir jusqu'à deux ans après leur signature. Les données les plus récentes présentées ici portent donc sur les conventions signées en 2011 pour les caractéristiques des conventions et en 2010 pour le bilan des cellules.

Pour les conventions signées en 2011, un peu moins de la moitié des entreprises signataires ont moins de 50 salariés, 39 % ont entre 50 et 199 salariés et 14 % ont au moins 200 salariés (tableau 4). Depuis l'année 2009, marquée par la crise, le poids des entreprises de moins de 50 salariés et celui des entreprises de 200 salariés ou plus s'est accru. Depuis cette date également, la diminution du nombre de conventions de cellules de reclassement s'est accompagnée d'une hausse de la part des entreprises en liquidation judiciaire parmi les signataires d'une telle convention : cette part est passée de 51 % en 2009 à 63 % en 2011. La part d'entreprises *in bonis* ou en redressement judiciaire a quant à elle reculé. En lien probablement avec cette évolution, la part des entreprises qui ont licencié tous leurs salariés s'est accrue (+9 points entre 2009 et 2011), ce qui peut expliquer en partie qu'au sein des entreprises

Tableau 4 • Caractéristiques des entreprises signataires d'une convention de cellule de reclassement et caractéristiques des conventions, selon l'année de signature de la convention

	En %		
	2009	2010	2011
<b>Caractéristiques des entreprises</b>			
<b>Situation juridique de l'entreprise</b>			
<i>In bonis</i>	22	20	17
Redressement judiciaire	27	24	20
Liquidation judiciaire	51	56	63
<b>Effectif de l'entreprise</b>			
<i>Effectif moyen</i>	100	106	124
Moins de 20 salariés	13	16	12
20 à 49 salariés	28	30	35
50 à 199 salariés	47	40	39
200 salariés ou plus	12	14	14
<b>Effectif licencié</b>			
<i>Effectif moyen</i>	46	45	52
Moins de 20 salariés	25	32	30
20 à 49 salariés	48	40	42
50 à 199 salariés	25	25	26
200 salariés ou plus	2	2	2
<b>Taux de licenciement (en %)</b>			
<i>Moyenne des taux de licenciement</i>	64	66	67
Moins de 25 %	17	18	20
25 à 49 %	25	22	18
50 à 74 %	12	10	9
75 à 99 %	8	5	5
100 %	39	45	48
<b>Secteur d'activité</b>			
Agriculture	0	1	1
Industrie	61	54	41
Construction	7	8	9
Services	31	38	49
<b>Caractéristiques des conventions*</b>			
<b>Durée</b>			
<i>Moyenne (en mois)</i>	12	12	12
Part des 9 mois	7	4	5
Part des 12 mois	77	81	85
<b>Nombre moyen d'adhésions</b>			
	27	25	ND
<b>Taux d'adhésion (en %)</b>			
	58	59	ND
<b>Montant versé par l'État par convention**</b>			
<i>Montant moyen (en euros)</i>	31 300	28 900	ND
Moins de 10 000 euros	24	24	ND
De 10 000 à moins de 20 000 euros	27	28	ND
De 20 000 à moins de 30 000 euros	16	16	ND
De 30 000 à moins de 50 000 euros	17	18	ND
Plus de 50 000 euros ou plus	16	15	ND
<b>Nombre de conventions étudiées</b>	<b>668</b>	<b>446</b>	<b>353</b>

\* Les indicateurs calculés en fin de prise en charge par une cellule de reclassement ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2011.

\*\* Pour les montants versés par l'État, 540 cellules sont étudiées en 2009 et 335 en 2010.

Champ : conventions de cellule de reclassement ; France métropolitaine.



Source : Direccte-UT, remontées rapides (mai 2013) ; calculs Dares.

Source : Direccte-UT, Aglae\_Cellules (extraction d'août 2013) ; calculs Dares.

signataires, le taux de licenciement, qui rapporte l'effectif licencié à l'effectif total de l'entreprise, a augmenté depuis 2009 pour s'établir en moyenne à 67 % en 2011.

En 2011, les entreprises signataires d'une convention sont principalement issues des services (49 %), et dans une moindre mesure, de l'industrie (41 %). Plus précisément, en 2011, trois secteurs regroupent à eux seuls plus du tiers des entreprises nouvellement conventionnées: « immobilier, location et services aux entreprises » (13 %), « transports et télécommunications » (12 %) et « commerce, réparations automobiles et d'articles domestiques » (11 %). Depuis la forte récession de 2009, la répartition par secteur des entreprises signataires s'est profondément transformée: en 2009, dans 61 % des cas, elles appartenaient à l'industrie et dans seulement 31 % des cas aux services (respectivement 54 % et 38 % en 2010).

Tout comme en 2010, la durée moyenne des conventions signées en 2011 est de 12 mois, et 85 % des conventions ont une durée exacte de 12 mois (durée maximale de ces conventions, sauf cas exceptionnel de prolongement). En moyenne en 2010, 59 % des salariés licenciés ont adhéré à la cellule de reclassement conventionnée mise en place par leur entreprise, soit une moyenne de 25 adhésions par cellule. Les salariés qui n'adhèrent pas peuvent avoir déjà des pistes pour retrouver un emploi ou peuvent préférer, lorsqu'ils y sont éligibles, le suivi individualisé du CSP et ne pas vouloir être doublement suivis. En 2010, 80 % des cellules de reclassement subventionnées ont été intégralement prises en charge financièrement par l'État.

Les cabinets qui mettent en œuvre les cellules de reclassement sont rémunérés principalement en

fonction de leurs résultats, c'est-à-dire en fonction du reclassement ou non des adhérents (8), avec des variations possibles selon la situation du bassin d'emploi et les caractéristiques des salariés. En 2010, l'État a dépensé en moyenne 28 900 euros par cellule de reclassement, ce qui correspond en moyenne à 1 175 euros par adhérent.

63 % des licenciés économiques pris en charge par une cellule de reclassement conventionnée mise en place en 2010 sont des hommes (tableau 5). 27 % ont 50 ans ou plus. Ces caractéristiques sont globalement stables par rapport à 2009. Concernant la qualification, le profil des bénéficiaires suit l'évolution de celui des entreprises signataires des conventions. En lien avec l'augmentation du poids des entreprises issues des services et le recul de celles issues de l'industrie, la part des ouvriers diminue de 6 points entre 2009 et 2010, au profit des employés (+4 points) et des techniciens et agents de maîtrise (+3 points).

En 2010, les trois régions qui concentrent le plus grand nombre de licenciés économiques pris en charge par des cellules de reclassement sont l'Ile-de-France, Rhône-Alpes et les Pays-de-la-Loire; viennent ensuite la Picardie et le Centre (carte 2). À titre illustratif, on peut rapporter le nombre d'adhésions aux cellules de reclassement au nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique. Si les deux dernières régions font partie de celles qui présentent une

(8) Lorsqu'un salarié retrouve un emploi en CDI, le cabinet perçoit généralement 2 000 euros, montant maximum de la contribution de l'État par bénéficiaire. Lorsque le salarié a été accompagné, mais qu'aucun reclassement n'a été obtenu à l'issue de la cellule, 800 euros sont versés.

Tableau 5 • **Caractéristiques des licenciés économiques pris en charge par une cellule de reclassement conventionnée, selon l'année de signature de la convention**

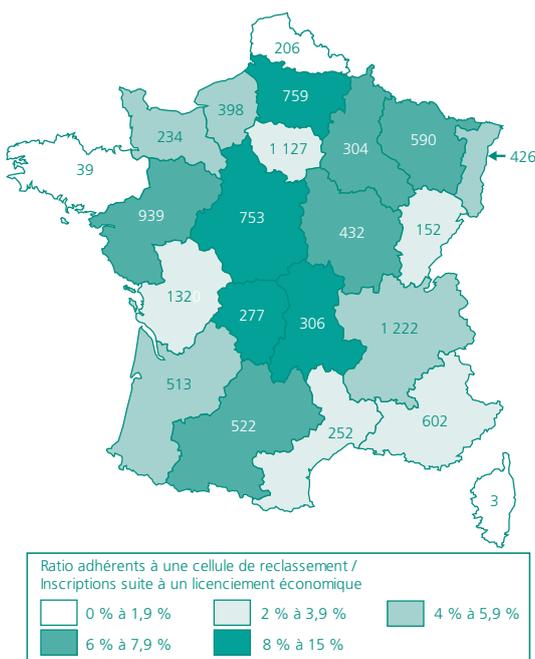
	En %	
	2009	2010
<b>Sexe</b>		
Hommes .....	62	63
Femmes .....	38	37
<b>Âge</b>		
Moins de 25 ans .....	4	6
25 à 39 ans.....	35	34
40 à 49 ans.....	34	33
50 à 54 ans.....	17	15
55 ans ou plus .....	10	12
<b>Qualification</b>		
Ouvriers non qualifiés.....	18	13
Ouvriers qualifiés.....	35	34
Employés .....	21	25
Techniciens, agents de maîtrise.....	15	18
Cadres, ingénieurs.....	11	11
<b>Nombre total d'adhérents .....</b>	<b>17 498</b>	<b>10 788</b>
<b>Nombre d'adhérents étudiés * .....</b>	<b>14 574</b>	<b>7 941</b>

\* Le nombre d'adhérents étudiés diffère du nombre total d'adhérents, la situation à la fin de la prise en charge par la cellule de reclassement n'étant pas renseignée pour tous les adhérents.

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

Source : Direccte-UT, Aglae\_Cellules (extraction d'août 2013) ; calculs Dares.

Carte 2 • **Nombre de licenciés économiques pris en charge par une cellule de reclassement conventionnée et taux d'adhésion à une cellule de reclassement conventionnée\* en 2010, par région**



\* Le taux d'adhésion à une cellule de reclassement conventionnée rapporte les adhésions à une cellule de reclassement dont la convention a été signée en 2010 à l'ensemble des inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique en 2010.

Champ : adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2010 ; France métropolitaine.



Source : Direccte-UT, Aglae\_Cellules (extraction d'août 2013) et Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2<sup>e</sup> trimestre 2013 ; calculs Dares.

forte proportion d'adhérents à une cellule de reclassement par rapport au nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique (respectivement 10 % et 8 %), ce n'est pas le cas de l'Île-de-France et de Rhône-Alpes pour lesquelles ce ratio est compris entre 3 % et 4 %. À l'inverse, malgré un nombre relativement faible d'adhérents, le Limousin et l'Auvergne semblent, proportionnellement au nombre d'inscriptions à Pôle emploi sur leur territoire suite à un licenciement économique, mobiliser davantage les cellules de reclassement (ratio respectif de 9 % et 15 %).

### 43 % des adhérents à une cellule de reclassement conventionnée sont en emploi à l'issue de la cellule

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, est en forte baisse depuis 2008, où il atteignait 52 %, en lien avec la dégradation de la situation sur le marché du travail à partir de mi-2008. Entre mars 2008 et mars 2009, le taux de sortie des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi a en effet diminué, passant de 6,7 % par mois à 4,7 % pour se maintenir à ce niveau [3]. Parmi les salariés suivis par une cellule de reclassement conventionnée en 2010, 43 % ont retrouvé un emploi à l'issue de la cellule (tableau 6).

Plus précisément, parmi les adhérents à une cellule conventionnée en 2010, 18 % ont retrouvé un CDI, 11 % un CDD ou contrat de travail temporaire (CTT) de 6 mois ou plus, 9 % un CDD ou CTT de moins de 6 mois et 5 % ont créé leur entreprise (graphique 5). La part de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi durable (contrat à durée indéterminée, contrat de 6 mois ou plus, création ou reprise d'entreprise) diminue elle aussi fortement, passant de 41 % à 34 % entre 2008 et 2010. Cette baisse s'explique essentiellement par un recul des contrats longs, la part de personnes se mettant à leur compte restant stable. Par ailleurs, 11 % des adhérents sont, à l'issue de la prise en charge par la cellule de reclassement, en formation ou ont validé des acquis de l'expérience (VAE), soit une hausse de 3 points depuis 2008.

Les chances de retrouver un emploi, quel qu'il soit, à la fin d'une cellule de reclassement diminuent fortement après 50 ans. « Toutes choses égales par ailleurs », le taux de retour à l'emploi est inférieur de 5 points pour les 50-54 ans et de 25 points pour les personnes âgées de 55 ans ou plus, par

rapport à celui des 25-39 ans (pour une probabilité de référence de 45,3 %, tableau 7). La probabilité de retrouver un emploi est également moins élevée pour les ouvriers non qualifiés (-6 points par rapport aux ouvriers qualifiés). Les chances de retour à l'emploi à l'issue d'une cellule de reclassement apparaissent d'autant plus faibles que les effectifs licenciés sont importants : elles sont fortement diminuées lorsque 200 salariés ou plus de la même entreprise ont été licenciés (-22 points par rapport au cas où l'effectif licencié est de 50-199 salariés). Le secteur d'activité de l'emploi précédant le licenciement semble, quant à lui, ne pas avoir d'influence significative sur le taux de reclassement, pour les conventions signées en 2010.

La nature de l'emploi retrouvé dépend également des caractéristiques individuelles. Ainsi, si les femmes ont, à mêmes caractéristiques, les mêmes chances de retrouver un emploi que les hommes, elles ont davantage de chances d'accéder à des CDD ou des CTT quelle que soit leur durée (+3 points pour une durée de 6 mois ou plus et

Tableau 6 • Taux de reclassement à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée

Année de signature de la convention	Taux de reclassement* (%)	Nombre d'adhérents étudiés
2002	49	14 022
2003	50	23 603
2004	55	19 270
2005	59	13 500
2006	65	10 033
2007	60	6 546
2008**	52	4 784
2009**	46	14 574
2010**	43	7 941

\* Taux de reclassement : proportion de bénéficiaires ayant obtenu un emploi (CDI, CDD ou mission d'intérim quelle que soit leur durée, création d'entreprise) à la sortie du dispositif.

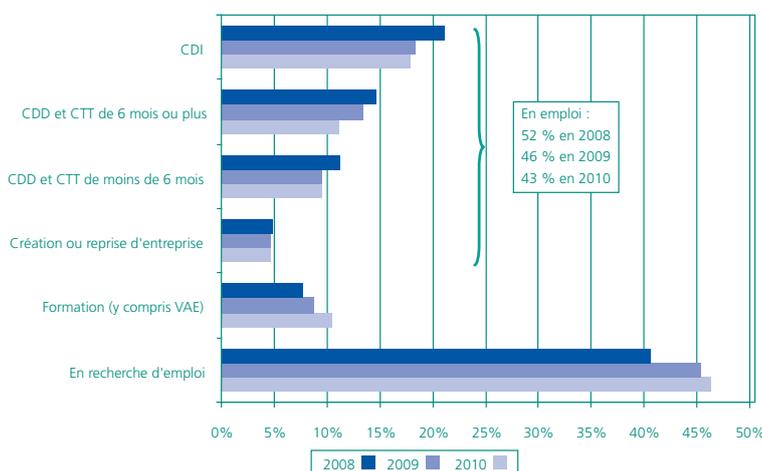
\*\* Depuis 2008 la source des informations a changé, ce qui crée une rupture de série (encadré 3).

Note : les données de 2007 et 2008 présentées en italique ne portent que sur environ la moitié ou moins des adhérents aux cellules de reclassement.

Champ : conventions de cellule de reclassement ; France métropolitaine.

Source : Direccte-UT, Aglae\_Cellules (extraction d'août 2013) ; calculs Dares.

Graphique 5 • Situation des personnes prises en charge par une cellule de reclassement conventionnée à la sortie du dispositif



Champ : adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2008, 2009 et 2010 ; France métropolitaine.



Source : Direccte-UT, Aglae\_Cellules (extraction d'août 2013) ; calculs Dares.

Tableau 7 • Analyse « toutes choses égales par ailleurs » de la situation à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée en 2010

En points de pourcentage par rapport à la probabilité de référence

	Emploi (CDI, CDD ou CTT, création d'entreprise)	Emploi durable (CDI, CDD ou CTT de 6 mois ou plus, création d'entreprise)	CDI	CDD ou CTT de 6 mois ou plus	CDD ou CTT de moins de 6 mois	Créateur d'entreprise	Formation	Recherche d'emploi
Probabilité de référence (en %) .....	45,3	33,0	15,4	14,2	11,8	3,3	14,1	40,6
<b>Sexe</b>								
Hommes .....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Femmes .....	NS	NS	NS	<b>+2,8</b>	+1,9	-0,8	NS	NS
<b>Âge</b>								
Moins de 25 ans .....	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
25 à 39 ans .....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
40 à 49 ans .....	NS	-3,2	<b>-2,2</b>	NS	NS	NS	NS	+3,0
50 à 54 ans .....	<b>-5,4</b>	<b>-6,2</b>	<b>-3,4</b>	-2,9	NS	NS	<b>-4,3</b>	<b>+9,5</b>
55 ans ou plus .....	<b>-24,7</b>	<b>-19,7</b>	<b>-10,5</b>	<b>-6,5</b>	<b>-4,3</b>	<b>-1,4</b>	<b>-9,6</b>	<b>+34,3</b>
<b>Qualification</b>								
Ouvriers non qualifiés .....	<b>-5,9</b>	<b>-8,2</b>	<b>-3,9</b>	NS	NS	<b>-1,9</b>	NS	<b>+4,9</b>
Ouvriers qualifiés .....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Employés .....	NS	+4,1	<b>+5,4</b>	NS	<b>-3,8</b>	NS	<b>+5,4</b>	-3,9
Techniciens, agents de maîtrise .....	NS	<b>+10,0</b>	<b>+9,2</b>	NS	<b>-6,6</b>	<b>+1,9</b>	NS	-3,6
Cadres, ingénieurs .....	<b>+5,6</b>	<b>+16,5</b>	<b>+14,3</b>	<b>-7,1</b>	<b>-9,8</b>	<b>+8,4</b>	-3,9	NS
<b>Secteur d'activité*</b>								
Industrie .....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Construction .....	NS	NS	<b>-11,0</b>	<b>+8,5</b>	NS	NS	+2,8	NS
Services .....	NS	NS	NS	<b>-3,2</b>	+2,1	+0,9	<b>-4,4</b>	NS
<b>Effectif licencié</b>								
Moins de 20 salariés .....	<b>+7,1</b>	<b>+9,4</b>	<b>+5,9</b>	NS	NS	+1,4	NS	<b>-7,7</b>
20 à 49 salariés .....	<b>+7,3</b>	<b>+8,0</b>	<b>+4,1</b>	<b>+3,6</b>	NS	NS	NS	<b>-5,6</b>
50 à 199 salariés .....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
200 salariés ou plus .....	<b>-21,5</b>	<b>-16,0</b>	<b>-7,4</b>	<b>-9,3</b>	<b>-5,6</b>	NS	<b>-7,1</b>	<b>+28,0</b>

Source : Direccte-UT, Aglae\_Cellules (extraction d'août 2013) ; calculs Dares.

Note : le recours à une modélisation de type Logit permet d'isoler l'effet spécifique des différents facteurs « toutes choses égales par ailleurs ».

En gras : significativité au seuil de 1 % ; en maigre : significativité au seuil de 5 % ; NS : non significatif ; réf. : modalité de référence.

\* En raison de faibles effectifs, les données sur l'agriculture ne sont pas présentées.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », les personnes âgées de 55 ans ou plus ont une probabilité d'être en emploi de 24,7 points inférieure à la probabilité de la situation de référence (45,3 %).

Champ : adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2010 (7 941 personnes) ; France métropolitaine.

+2 points pour une durée inférieure), tandis qu'elles ont une probabilité moindre de créer leur entreprise (-1 point). L'âge élevé, s'il reste un facteur réduisant les chances de retrouver un emploi, quel qu'il soit, pèse tout particulièrement sur les chances d'accéder à un CDI. Les techniciens, agents de maîtrise et cadres, ingénieurs sont nettement plus nombreux à retrouver un CDI ou à créer leur entreprise et, inversement, reprennent moins souvent que les autres un CDD ou un CTT. Si le secteur ne joue pas sur le fait d'être en emploi à l'issue de la cellule, les anciens salariés de la construction accèdent moins souvent à un CDI, mais plus souvent à des CDD ou CTT de 6 mois ou plus en 2010, contrairement aux effets que l'on observait pour les conventions signées en 2009 [4]. Les salariés issus du secteur des services accèdent moins souvent à des CDD ou CTT longs, mais plus souvent à des contrats courts ou se mettent à leur compte.

« Toutes choses égales par ailleurs », la probabilité d'être en formation à l'issue de la cellule est plus faible pour les 50 ans ou plus. Les cadres et les salariés des services sont également moins souvent en formation que les autres, alors que les employés en bénéficient plus souvent.

Enfin, la probabilité d'être toujours en recherche d'emploi à l'issue de la cellule de reclassement est d'autant plus élevée que l'individu est âgé (+10 points pour les 50-54 ans et +34 points pour les 55 ans ou plus, pour une probabilité de

référence de 40,6 %). Les ouvriers non qualifiés connaissent aussi une plus forte probabilité d'être dans cette situation (+5 points), tout comme les individus dont l'employeur a licencié au moins 200 salariés (+28 points).

### L'allocation temporaire dégressive est en moyenne de près de 200 euros par mois pendant 17 mois

Les conventions d'ATD permettent aux salariés licenciés pour motif économique et ayant retrouvé un emploi moins bien rémunéré de bénéficier d'une allocation destinée à compenser transitoirement la différence de rémunération (pendant une durée de 6 mois à 2 ans). Le salarié peut adhérer à la convention lorsqu'il retrouve un emploi remplissant les conditions pour bénéficier de l'allocation, dans un délai égal à la durée de la convention (maximum un an).

Les entreprises signataires d'une convention d'ATD en 2011 ont en moyenne 198 salariés (tableau 8). Elles ont, en moyenne, licencié 66 % de leurs salariés. Cette part retrouve son niveau de 2008 (65 %), après deux années de baisse. Les entreprises qui ont signé une convention en 2011 sont issues du secteur de l'industrie dans 45 % des cas et du secteur des services dans 42 % des cas. Le poids de l'industrie diminue par rapport aux années précédentes. Trois secteurs d'activité regroupent à

eux seuls plus d'un tiers des entreprises signataires en 2011: la construction (12 %), le « commerce, réparations automobile et d'articles domestiques » (12 %) et l'« immobilier, location et services aux entreprises » (10 %). Les conventions signées en 2011 durent en moyenne 7 mois; 37 % durent 12 mois, la durée maximale d'une convention d'ATD.

Parmi les salariés licenciés par des entreprises ayant signé une convention d'ATD en 2010, 7 % ont adhéré à la convention et ont perçu une allocation, soit 4 bénéficiaires en moyenne par convention. Le montant maximum versé par l'État s'élève à 300 euros mensuels par adhérent, ce qui est le cas de 59 % des conventions. Pour 66 % des conventions signées en 2010, l'entreprise ne participe pas au financement de l'allocation.

Parmi les bénéficiaires des conventions d'ATD signées en 2010, 71 % sont des hommes, soit près de 7 points de plus qu'en 2008 (tableau 9). 25 % des bénéficiaires ont 50 ans ou plus. La part des personnes âgées de 55 ans ou plus est passée de 5 % en 2008 et 2009 à 8 % en 2010.

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. Après une dégradation apparente en 2009, la qualité de l'emploi retrouvé semble s'améliorer pour les conventions signées en 2010. Parmi les emplois retrouvés, 73 % sont en CDI, soit 5 points de plus qu'en 2009, et la part des emplois à temps plein reste stable. Le retour à l'emploi s'effectue en moyenne 5,6 mois après le licenciement pour les conventions de 2010, soit un mois plus tard qu'en 2008. Par rapport aux conventions signées en 2009, les emplois retrouvés sont moins souvent des postes d'ouvriers qualifiés (-5 points) et plus souvent des postes de cadres (+6 points), les autres qualifications connaissant une relative stabilité (tableau 9).

Le salaire net médian des salariés licenciés adhérents à une convention d'ATD signée en 2010 était de 1 850 euros par mois dans leur emploi précédent (1 685 euros en 2009, tableau 10). Le salaire de leur nouvel emploi est en moyenne inférieure de 540 euros par mois, soit 25 % de moins que leur ancien salaire. Les adhérents perçoivent en moyenne une allocation de près de 200 euros par mois. Celle-ci couvre en moyenne 55 % de la perte de salaire (-5 points par rapport à 2009), ce taux étant plus élevé pour les salariés ayant des salaires plus faibles. L'allocation est financée à 59 % par l'État en 2010, le reste étant pris en charge par l'entreprise, soit un niveau comparable à 2008 après une participation accrue de l'État en 2009. La durée de compensation de la perte de salaire dépend de la nature et de la durée du contrat de travail retrouvé ainsi que des modalités prévues dans la convention. L'ATD peut être touchée pendant 6, 12 ou 24 mois (9). L'ATD est versée en moyenne pour une durée de 17 mois et plus de la moitié des bénéficiaires la perçoivent pour une durée de 24 mois.

Tableau 8 • **Caractéristiques des entreprises signataires d'une convention d'ATD et caractéristiques des conventions, selon l'année de signature de la convention**

	En %			
	2008*	2009	2010	2011
<b>Caractéristiques des entreprises</b>				
<b>Effectif de l'entreprise</b>				
Effectif moyen.....	270	178	440	198
Moins de 20 salariés.....	25	22	22	27
20 à 49 salariés.....	26	25	24	25
50 à 199 salariés.....	33	36	34	31
200 salariés ou plus.....	16	17	20	17
<b>Effectif licencié</b>				
Effectif moyen.....	46	46	52	43
Moins de 20 salariés.....	39	37	40	43
20 à 49 salariés.....	39	38	35	33
50 à 199 salariés.....	20	22	21	21
200 salariés ou plus.....	3	3	4	2
<b>Taux de licenciement (en %)</b>				
Moyenne des taux de licenciement.....	62	58	66	65
Moins de 25 %.....	21	21	27	23
25 à 49 %.....	18	21	23	15
50 à 74 %.....	10	12	9	8
75 à 99 %.....	7	7	6	5
100 %.....	44	39	36	48
<b>Secteur d'activité</b>				
Agriculture.....	0	0	2	1
Industrie.....	55	60	54	45
Construction.....	11	8	7	12
Services.....	33	32	37	42
<b>Caractéristiques des conventions **</b>				
<b>Durée</b>				
Moyenne (en mois).....	7,2	6,6	7,2	7,1
Part 3 mois.....	12	13	9	10
Part 6 mois.....	9	12	9	12
Part 12 mois.....	37	30	36	37
<b>Nombre moyen d'adhésions.....</b>				
	4,1	3,9	3,6	ND
<b>Taux d'adhésion (en %).....</b>				
	8	7	7	ND
<b>Nombre de conventions étudiées.....</b>				
	644	1 057	884	689

\* Les données 2008 ont fait l'objet d'importantes révisions.

\*\* Les indicateurs calculés en fin de convention ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2011.

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

Tableau 9 • **Caractéristiques des bénéficiaires de l'ATD et des emplois retrouvés, selon l'année de signature de la convention**

	En %		
	2008	2009	2010
<b>Caractéristiques des bénéficiaires</b>			
<b>Sexe</b>			
Hommes.....	64	71	71
Femmes.....	36	29	29
<b>Âge</b>			
Moins de 25 ans.....	1	1	1
25 à 39 ans.....	34	35	33
40 à 49 ans.....	44	41	41
50 à 54 ans.....	17	18	17
55 ans ou plus.....	5	5	8
<b>Vitesse moyenne de retour à l'emploi (en mois) *.....</b>			
	4,5	5,6	5,6
<b>Caractéristiques des emplois retrouvés</b>			
<b>Qualification</b>			
Ouvriers non qualifiés.....	8	9	10
Ouvriers qualifiés.....	27	33	28
Employés.....	29	28	27
Techniciens, agents de maîtrise.....	24	20	20
Cadres, ingénieurs.....	12	9	15
<b>Type de contrat</b>			
CDI.....	74	68	73
CDD ou CTT de 6 mois ou plus.....	26	32	27
<b>Temps de travail</b>			
Plein.....	92	91	91
Partiel.....	8	9	9
<b>Nombre de bénéficiaires étudiés.....</b>			
	2 369	3 679	2 794

\* 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.

(9) Une personne qui retrouve un CDD d'un an pourra toucher une allocation qui compense la baisse de salaire pendant un an. Le versement de l'allocation n'est pas mensuel, mais se fait en un, deux ou trois versements, en fonction de la durée de compensation.

Source : Direccte-UT, Aglae\_ATD (extraction d'août 2013) ; calculs Dares.

Source : Direccte-UT, Aglae\_ATD (extraction d'août 2013) ; calculs Dares.

## Le budget de l'État consacré au financement des dispositifs d'accompagnement des restructurations progresse en 2012

Que ce soit pour les dépenses d'allocations ou celles d'accompagnement, l'État participe au financement des dispositifs d'accompagnement des restructurations. Sa contribution financière varie selon les périodes et les dispositifs. L'État n'est pas pour autant l'unique financeur de ces dispositifs. Ainsi, certains sont cofinancés par l'Unédic, les entreprises et les salariés (encadrés 2 et 3).

Après avoir doublé entre 2008 et 2009, puis triplé entre 2009 et 2010 (pour atteindre 315 millions d'euros en 2010), la contribution financière globale de l'État aux dispositifs d'accompagnement des restructurations a été divisée par 2 en 2011 (tableau 11). En 2012, elle progresse de 10 % pour s'établir à 173 M€, un niveau qui reste bien supérieur à celui des années d'avant crise (54 M€ en 2007). Le repli de la contribution de l'État entre 2010 et 2011 provient essentiellement du recul des dépenses pour les dispositifs CRP-CTP-CSP, qui passent de 248 à 120 M€ par an, en lien avec le recul des entrées dans ces dispositifs entre 2009 et 2010 et donc du nombre de bénéficiaires un an plus tard (-23 %).

La contribution de l'État est, depuis 2010, essentiellement allouée aux dispositifs d'accompagnement personnalisé (CRP, CTP et CSP); environ 80 % du budget leur sont consacrés depuis cette date. En 2009, ils n'en représentaient que la moitié, en 2006 que 13 %. La participation de l'État, via le FNE, aux trois dispositifs d'accompagnement (cellules de reclassement, ATD et FNE-formation) a fortement diminué depuis 2010, passant de 68 à 32 M€ en 2012. Cela s'explique en grande partie par la limitation des recours aux cellules de reclassement et par l'amélioration relative de la conjoncture économique. Après une forte mobilisation du FNE-formation en 2010, la contribution financière de l'État à ce dispositif en 2012 retrouve son niveau de 2009. Depuis 2006, le financement des ATD est stable et semble peu dépendre de la conjoncture.

### Pour en savoir plus

[1] 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.

[2] Pasquereau A. (2011), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2009 et 2010 : forte hausse des adhésions à la CRP et au CTP et développement du FNE-formation », *Dares Analyses* n° 059, juillet.

[3] Bernardi V. (2014), « Les sortants des listes de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, en juin 2013 », *Dares Analyses* n° 001, janvier.

[4] Pasquereau A. (2012), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2011 : après une forte baisse en 2010, les entrées en CRP, CTP, CSP et le nombre de PSE se stabilisent », *Dares Analyses* n° 076, octobre.

Tableau 10 • Caractéristiques des allocations versées aux bénéficiaires de l'ATD, selon l'année de signature de la convention

	2008	2009	2010
<b>Ancien salaire net</b>			
Médiane (en euros / mois).....	1 786	1 685	1 852
<b>Perte de salaire moyenne</b>			
En euros / mois.....	520	461	542
En pourcentage de l'ancien salaire.....	24	23	25
<b>Durée de versement de l'allocation</b>			
Moyenne (en mois).....	17,5	17,6	17,2
Part 6 mois.....	19	20	21
Part 12 mois.....	26	23	26
Part 24 mois.....	55	56	53
<b>Allocation</b>			
Montant moyen par mois par bénéficiaire (en euros).....	208	194	196
Part de la perte de salaire couverte par l'allocation (en %).....	60	60	55
Part de l'allocation versée par l'État (en %).....	54	77	59
<b>Nombre de bénéficiaires étudiés.....</b>	<b>2 369</b>	<b>3 679</b>	<b>2 794</b>

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

Source : Direccte-UT, Aglae\_ATD (extraction d'août 2013) ; calculs Dares.

Tableau 11 • Contribution financière de l'État aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations\*

	En millions d'euros						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Convention de reclassement personnalisé (CRP).....	2	9	15**	32	105	22	-
Contrat de transition professionnelle (CTP).....	4	10		24	143	98	49
Contrat de sécurisation professionnelle (CSP).....	-	-	-	-	-	-	91
Cellule de reclassement.....	23	23	20	22	23	0	-
Allocation temporaire dégressive	10	8	9	10	10	9	8
Conventions de FNE-formation..	6	4	3	21	35	28	24
<b>Total.....</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>109</b>	<b>315</b>	<b>156</b>	<b>173</b>

\* 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. 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.

Source : 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 FNE-formation en 2009 et 2010, du plan de relance de l'économie, programme 316.

Céline CHAROZÉ (Dares).

## MESURES INDIVIDUELLES À PROPOSER OBLIGATOIREMENT AUX SALARIÉS LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Les salariés licenciés pour motif économique doivent se voir proposer un dispositif d'accompagnement personnalisé pour favoriser leur reclassement. Trois dispositifs sont actuellement mobilisables selon la taille et la situation juridique de l'entreprise qui procède aux licenciements : 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 • La convention de reclassement personnalisé (CRP), le contrat de transition professionnelle (CTP) et le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

	CRP	CTP	CSP
<b>Champ</b>	Licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan, qui ont des droits suffisants pour prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).	Licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan, quels que soient leurs droits à l'assurance chômage. Le dispositif est mis en place, à titre expérimental, sur certains territoires.	Licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan, qui ont des droits suffisants pour prétendre à l'ARE.
<b>Date de mise en œuvre</b>	1 <sup>er</sup> juin 2005	15 avril 2006	1 <sup>er</sup> septembre 2011
<b>Date de fin du dispositif</b>	31 août 2011	31 août 2011	
<b>Organisme gestionnaire</b>	Pôle emploi ou un opérateur privé de placement choisi par appel d'offres par Pôle emploi (cette possibilité de recours à un opérateur privé existe depuis septembre 2009).	Transitio-CTP (filiale de l'AFpa) dans les 7 premiers bassins d'emploi, puis Pôle emploi ou un opérateur privé de placement choisi par appel d'offres par Pôle emploi (depuis septembre 2009).	Pôle emploi ou un opérateur privé de placement choisi par appel d'offres par Pôle emploi.
<b>Durée</b>	12 mois depuis avril 2009 (avant : 8 mois)	12 mois	12 mois
<b>Accompagnement</b>	Plan d'action de reclassement personnalisé <ul style="list-style-type: none"> <li>• suivi individuel et personnalisé,</li> <li>• bilan de compétences,</li> <li>• mesures d'appui social et psychologique,</li> <li>• mesures d'orientation,</li> <li>• mesures d'accompagnement (CV, techniques de recherche d'emploi...),</li> <li>• VAE,</li> <li>• formations pour un retour à l'emploi, vers des métiers où les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits.</li> </ul>	Plan d'action concerté : <ul style="list-style-type: none"> <li>• suivi individuel et personnalisé, contact hebdomadaire avec le conseiller référent,</li> <li>• bilan de compétences,</li> <li>• mesures d'appui social et psychologique,</li> <li>• mesures d'orientation,</li> <li>• mesures d'accompagnement (CV, techniques de recherche d'emploi...),</li> <li>• VAE,</li> <li>• formations pour un retour à l'emploi, vers des métiers qui recrutent.</li> </ul>	Plan de sécurisation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> <li>• suivi individuel et personnalisé,</li> <li>• bilan de compétences,</li> <li>• mesures d'appui social et psychologique,</li> <li>• mesures d'orientation,</li> <li>• mesures d'accompagnement (CV, techniques de recherche d'emploi...),</li> <li>• VAE,</li> <li>• formations pour un retour rapide à l'emploi durable, vers des métiers où les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits ou des métiers qui recrutent.</li> </ul>
<b>Périodes d'emploi</b>	Pas de période de travail possible.	Périodes courtes de travail possibles chez tout employeur à l'exception des particuliers, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée inférieure à 6 mois, dans la limite de 6 mois cumulés au maximum.	Plusieurs périodes d'emploi possibles en entreprise uniquement, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim, d'une durée minimale de 14 jours, dans la limite d'une durée totale de 4 à 6 mois <sup>(1)</sup> .
<b>Indemnisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de licenciement versée par l'employeur.</li> <li>• Si le bénéficiaire a deux ans d'ancienneté dans l'entreprise : allocation spécifique de reclassement (ASR), égale à 80 % du salaire brut les 8 premiers mois, 70 % ensuite ; sinon : ARE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de licenciement versée par l'employeur.</li> <li>• Allocation de transition professionnelle (ATP) égale à 80 % du salaire brut.</li> <li>Lors des périodes d'emploi, une allocation différentielle est versée aux bénéficiaires si le montant de leur rémunération est inférieur à l'ATP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de licenciement versée par l'employeur.</li> <li>• Si le bénéficiaire a un an d'ancienneté dans l'entreprise : allocation de sécurisation professionnelle (ASP), égale à 80 % du salaire brut, en dehors des périodes d'emploi<sup>(2)</sup> ; sinon : ARE.</li> </ul>
<b>Incitations au retour à l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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'ASR.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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'ATP.</li> <li>• Prime de retour à l'emploi : perception des droits à l'ATP restant à courir dans la limite de 3 mois.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
<b>Financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarié : salaire que l'employeur aurait dû verser pendant le préavis au salarié (2 mois de salaire) et auquel le salarié renonce, servant au financement de l'allocation.</li> <li>• Employeur : pénalité de 2 mois de salaire si l'employeur procède au licenciement économique sans proposer la CRP ; reliquat des droits au Dif (converti en équivalent monétaire) servant au financement de l'accompagnement.</li> <li>• Unédic : une partie de l'allocation et de l'accompagnement (somme forfaitaire de 915 € par adhésion).</li> <li>• État : un montant forfaitaire au titre de l'accompagnement pour chaque entrée en CRP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarié : salaire que l'employeur aurait dû verser pendant le préavis au salarié (2 mois de salaire) et auquel le salarié renonce servant au financement de l'allocation.</li> <li>• Employeur : pénalité de 1 mois de salaire si l'employeur procède au licenciement économique sans proposer le CTP ; reliquat des droits au Dif (converti en équivalent monétaire) servant au financement de l'accompagnement.</li> <li>• Unédic : une partie de l'allocation (participation à hauteur de l'ARE dans la limite de la durée des droits à l'ARE) et de l'accompagnement (900 € par adhésion).</li> <li>• État : une partie de l'allocation (la partie excédant l'ARE, la totalité de l'ATP durant le préavis et la totalité de l'allocation des bénéficiaires ne remplissant pas les conditions pour prétendre à l'ARE) et de l'accompagnement (900 € par adhésion).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarié : salaire que l'employeur aurait dû verser pendant le préavis au salarié (2 mois de salaire) et auquel le salarié renonce servant au financement de l'allocation.</li> <li>• 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 (via Pôle emploi) ; reliquat des droits au Dif (converti en équivalent monétaire) servant au financement de l'accompagnement.</li> <li>• Unédic : l'allocation des individus ayant plus de 2 ans d'ancienneté et une partie de l'allocation de ceux ayant entre 12 à 24 mois d'ancienneté et une partie de l'accompagnement (800 € par adhésion).</li> <li>• État : une partie de l'allocation pour les individus dont l'ancienneté est de 12 à 24 mois et de l'accompagnement (800 € par adhésion).</li> </ul>
<b>Textes de référence</b>	Convention du 18 janvier 2006 relative à la CRP agréée par arrêté du 23 février 2006 (JO du 2 mars). Cirulaire Unédic n° 2006-09 du 13 avril 2006. Convention du 19 février 2009 relative à la CRP agréée par arrêté du 30 mars 2009 (JO du 1 <sup>er</sup> avril). Cirulaire Unédic n° 2009-13 du 6 mai 2009.	Décret n° 2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative au CTP (JO du 15). Arrêté du 20 juillet 2010 (JO du 22). Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 (JO du 30).	Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail. ANI du 31 mai 2011. Convention du 19 juillet 2011. Cirulaire Unédic n° 2011-36 du 9 décembre 2011. Arrêté du 24 avril 2012 (JO du 8 mai).

(1) Les conditions de réalisation des périodes d'emploi ont été modifiées en avril 2012 ; précédemment, le nombre de périodes d'emploi était limité à deux, chacune devait durer au minimum un mois et le cumul des deux ne pouvait excéder trois mois.

(2) Lors des périodes d'emploi, le versement de l'ASP est alors suspendu sans que la durée d'indemnisation ne soit reportée.

### **Le congé de reclassement**

Créé en 2002 par la loi de modernisation sociale, le congé de reclassement doit être proposé à chaque salarié menacé de licenciement pour motif 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 (3), le contrat de travail du salarié est suspendu. Le préavis est inclus dans le congé de reclassement. 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 nombre de personnes concernées par le congé de reclassement n'est pas connu.

### **Le congé de mobilité**

Le congé de mobilité, créé en 2006, peut être substitué 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. Le nombre de personnes concernées par cette mesure est inconnu.

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

## **LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS FINANCÉS PAR LE FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (FNE)**

Lorsqu'une entreprise est confrontée à de graves difficultés financières, elle peut faire appel à l'aide financière de l'État par l'intermédiaire du Fonds national de l'emploi (FNE) pour mettre en œuvre des dispositifs visant au reclassement des salariés licenciés pour motif économique ou en voie de l'être. Actuellement, seuls trois types de conventions peuvent encore être conclus: les conventions d'allocation temporaire dégressive, de FNE-formation et de cellule de reclassement. Les conventions de congé de conversion, qui permettaient aux salariés de suivre les actions prévues dans le programme de reclassement externe établi par l'entreprise, ont été supprimées en 2008, tout comme les conventions d'allocation spéciale du FNE (AS-FNE) fin 2011 (1), dispositif de préretraite pour des salariés âgés visés par un licenciement économique.

L'autorité administrative apprécie la possibilité de conventionnement au regard de la capacité contributive de l'entreprise, du respect des obligations légales et conventionnelles en matière de procédure de licenciement, de la situation d'emploi, des difficultés de reclassement prévisibles, du nombre de licenciements et de l'implication de l'entreprise. Les conventions sont signées entre l'administration et l'entreprise ou son mandataire judiciaire en cas de dépôt de bilan. Elles peuvent constituer l'une des mesures du PSE, mais les entreprises non assujetties à l'obligation d'en établir un peuvent également mettre en place ces conventions.

Depuis la mise en place du CSP en septembre 2011 (mesure individuelle proposée aux salariés licenciés pour motif économique), le conventionnement de cellules de reclassement par l'État n'est mobilisé qu'à titre exceptionnel (2).

(1) Instruction DGEFP n° 2011-23 du 10 octobre 2011.

(2) Instruction DGEFP n° 2011-24 du 21 octobre 2011.

Tableau B • Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations financés par le Fonds national de l'emploi (FNE)

	Convention de cellule de reclassement	Convention d'allocation temporaire dégressive (ATD)	Convention de FNE-formation
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des salariés licenciés économiques ou menacés de licenciement économique.</li> <li>Rechercher des offres d'emploi en s'appuyant, entre autres, sur le réseau professionnel de l'entreprise et de Pôle emploi.</li> </ul>	Permettre aux salariés licenciés pour motif économique et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré de bénéficier d'une allocation destinée à compenser transitoirement cette différence de rémunération.	Permettre le maintien dans l'emploi et prévenir les licenciements économiques. La convention peut néanmoins s'articuler avec des mesures d'un PSE, sous certaines conditions, afin de faciliter les reclassements externes.
<b>Entreprises concernées</b>	Entreprises de moins de 1 000 salariés ou en situation de redressement ou de liquidation judiciaire qui procèdent à des licenciements économiques. Si la mise en place d'une cellule de reclassement concerne un faible nombre de salariés, ou si les licenciements hors PSE se multiplient sur un bassin d'emploi, les entreprises peuvent participer à une cellule de reclassement inter-entreprises.	Entreprises procédant à des réductions d'effectifs dans le cadre d'une procédure de licenciement économique.	En priorité (mais pas exclusivement) les entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 250 salariés, qui rencontrent des difficultés d'emploi immédiates ou à court terme, quel que soit leur secteur.
<b>Salariés concernés</b>	Tous les salariés inclus dans une procédure de licenciement économique, sans condition d'âge ou d'ancienneté, à l'exception de ceux qui bénéficient soit d'une mesure d'âge (prétraite) soit d'un reclassement interne.	Tous les salariés licenciés pour motif économique reclassés en CDI, CDD ou CTT de 6 mois ou plus (depuis la circulaire de 2005), dans un délai maximum d'un an à compter de la notification du licenciement, et qui perçoivent, au titre de ce nouvel emploi, une rémunération inférieure à celle de leur emploi antérieur. Le reclassement doit intervenir dans une entreprise différente de l'entreprise d'origine et n'appartenant pas au même groupe. Il peut avoir lieu auprès de particuliers employeurs, dans un emploi à l'étranger, et sans aucune condition d'ancienneté dans le précédent emploi.	Les salariés les plus exposés à la perte de leur emploi, les salariés de faible niveau de qualification (niveaux VI, Vbis et V de l'Éducation nationale) devant acquérir rapidement un nouveau savoir-faire professionnel par rapport aux besoins du marché du travail sur leur bassin d'emploi. Les formations éligibles sont celles ayant pour objet la reconnaissance des qualifications (acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification), ou la validation des acquis de l'expérience. Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le Dif et le plan de formation.
<b>Durée</b>	Au minimum 3 mois et au maximum 12 mois (exceptionnellement prolongée de 6 mois).	Durée maximale d'un an pour la convention. L'allocation peut être versée pendant 6, 12 ou 24 mois selon la convention et le type de contrat retrouvé.	Durée maximale d'un an.
<b>Mise en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Après avoir informé et consulté les représentants du personnel, l'entreprise négocie et conclut une convention avec la Direccte.</li> <li>Le cas échéant, une coopération s'établit entre l'équipe en charge du suivi des CSP et la cellule de reclassement. En fin de convention, l'entreprise doit présenter à la Direccte un bilan qualitatif de l'opération.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Après avoir informé et consulté les représentants du personnel, l'entreprise négocie et conclut une convention avec la Direccte.</li> <li>L'ATD peut se cumuler avec l'indemnité différentielle de reclassement prévue par le CSP et avec l'allocation versée par l'assurance chômage au titre d'une activité réduite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Après avoir informé et consulté les représentants du personnel, l'entreprise négocie et conclut une convention avec la Direccte.</li> <li>L'entreprise doit s'engager à maintenir dans leur emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à celle de la convention augmentée de 6 mois.</li> </ul>
<b>Financement</b>	Le FNE participe aux frais de fonctionnement de la cellule dans la limite de 50 % pour les « cellules d'entreprise », de 75 % pour les cellules inter-entreprises, dans la limite de 2 000 € par adhérent. En contrepartie, l'entreprise s'engage à fournir les moyens humains ou organisationnels, permettant d'assurer la plus grande efficacité à la cellule. L'État peut prendre en charge totalement le financement, pour les entreprises confrontées à de graves difficultés (notamment en redressement ou liquidation judiciaire), ou pour les entreprises situées dans des zones confrontées à de graves déséquilibres de l'emploi.	Le financement est à la charge de l'entreprise et de l'État. La participation de ce dernier ne peut excéder 75 % du montant de l'allocation, ni dépasser un plafond fixé à 200 € par mois et par bénéficiaire. L'entreprise peut être dispensée de sa participation lorsqu'elle se trouve dans l'incapacité d'en assumer la charge financière, ou lorsqu'elle est située dans des bassins d'emploi en grande difficulté. Dans ce cas, le montant de l'allocation versée au salarié est limité à la contribution financière de l'État qui peut être portée, au maximum, à 300 € par mois.	L'aide couvre une partie des frais pédagogiques et des rémunérations des salariés. Elle est modulable selon trois critères : le type de formation (spécifique ou général), la taille de l'entreprise (petite, moyenne ou grande) et le public concerné (majoration pour les travailleurs défavorisés ou handicapés). Le taux d'intensité des aides varie ainsi de 25 à 80 %. L'aide est versée au fur et à mesure du déroulement des actions conventionnées, le solde étant donné sur examen du bilan des formations réalisées. Elle peut être complétée par les conseils régionaux et par le Fonds social européen (FSE).
<b>Textes de référence</b>	Code du travail, art. L. 5123-1 à L. 5123-9, R. 5123-1 à R. 5123-3 et D. 5123-4. Circulaire DGEFP n° 2003-25 du 9 octobre 2003, circulaire DGEFP n° 2007-20 du 17 juillet 2007. Instruction DGEFP n° 2011-24 du 21 octobre 2011.	Code du travail, art. R. 5123-9 à R. 5123-11. Arrêté du 26 mai 2004 (JO du 12 juin). Circulaire DGEFP n° 2005-45 du 22 décembre 2005.	Code du travail, art. L. 5111-1 à L. 5111-3 et R. 5111-1 et suivants. Circulaire CDE 96/11 du 6 mai 1996. Instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009, et n° 2009-30 du 6 juillet 2009.

## SUIVI STATISTIQUE DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ET DES DIFFÉRENTES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

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

Les inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi suite à un licenciement économique correspondent aux entrées à Pôle emploi en inscription directe comme licencié économique ou comme adhérent à un dispositif d'accompagnement. Plus précisément, les inscriptions pour les motifs suivants sont prises en compte :

- licenciement économique *stricto sensu* (entrée en catégories A, B, C) ;
- entrée en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (depuis septembre 2011) (entrée en catégorie D) ;
- entrée en convention de reclassement personnalisé (CRP) (entrée en catégorie D) ;
- entrée en contrat de transition professionnelle (CTP) (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).

La source est le fichier historique statistique (FHS) exhaustif. L'édition utilisée est celle du FHS du 2<sup>e</sup> trimestre 2013.

Ces statistiques diffèrent de celles fournies dans la publication mensuelle Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi, pour deux raisons :

- La publication mensuelle repose sur la statistique mensuelle du marché du travail (STMT), au contraire des statistiques présentées ici, issues du FHS. Or, bien qu'issues des mêmes bases opérationnelles de Pôle emploi, ces deux sources sont construites différemment. En particulier, la STMT comporte des données en coupe et le FHS des données longitudinales, permettant le suivi du demandeur d'emploi dans le temps. Par ailleurs, lors de la constitution du FHS, des contrôles et des redressements sont réalisés ; en particulier, les demandes de même catégorie distantes de moins de 3 jours sont recollées. Pour la production des données relatives aux inscriptions suite à un licenciement économique, des redressements supplémentaires sont effectués pour corriger la surévaluation des flux d'entrées sur les listes de demandeurs d'emploi due aux réinscriptions rapides : lorsqu'un demandeur se réinscrit moins de 6 mois après sa sortie des listes, il peut faire l'objet d'une inscription simplifiée ; dans ce cas, le motif d'inscription n'est pas systématiquement actualisé et celui de la demande précédente est repris. Il peut donc y avoir, pour un licenciement donné, plusieurs inscriptions sur les listes de Pôle emploi pour ce motif. Dans les séries publiées ici, les « ré-entrées » sur les listes pour licenciement économique moins de 6 mois après l'annulation d'une demande ayant le même motif d'entrée ne sont pas comptabilisées. Enfin, dans le FHS, les informations sont connues sans limite de recul alors que dans la STMT seules les entrées connues avec au plus 2 mois de retard sont comptabilisées. Par ailleurs, dans la publication mensuelle issue de la STMT, les entrées connues avec retard sont comptabilisées au titre du mois d'observation ; elles sont comptabilisées ici au titre de leur mois d'effet.
- Les entrées pour motif de licenciement économique diffusées dans la publication mensuelle portent sur les seules entrées en catégories A, B, C (entrées pour motif de licenciement économique *stricto sensu* et entrées suite à une fin de Pap anticipé, une fin de convention de conversion ou une fin de CRP). Dans les séries publiées ici, l'objectif étant de comptabiliser l'ensemble des inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique, toutes catégories confondues, les entrées en Pap anticipé, en CRP-CTP-CSP (entrées en catégorie D) et les entrées en catégories A, B, C pour licenciement économique *stricto sensu* ainsi que pour fin de convention de conversion, dès lors qu'elles ne se produisent pas dans les 3 mois après la sortie d'un CRP-CTP-CSP (afin d'éviter les doubles comptes), sont agrégées.

La série des inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi suite à un licenciement économique comptabilise uniquement les personnes licenciées pour motif économique qui s'inscrivent à Pôle emploi ; celles qui ne s'inscrivent pas ne sont pas prises en compte.

### Les mesures d'accompagnement (PSE, FNE)

Les remontées d'informations sur les plans de sauvegarde de l'emploi et les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations financés par le Fonds national de l'emploi (FNE) se font à des fréquences inégales et avec un contenu plus ou moins étoffé (tableau C).

#### Les « remontées rapides »

Le dénombrement du recours aux dispositifs publics se fonde sur des « remontées rapides ». Il s'agit de comptages effectués mensuellement par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et exploités par la Dares.

Concernant les PSE, 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 sur-évalué d'environ 15 à 20 % au 2<sup>e</sup> semestre 2013. Ces doubles comptes n'affectent cependant pas *a priori* sensiblement la mesure de l'évolution dans le temps du nombre de PSE.

Concernant les conventions FNE, le nombre de conventions est disponible dès la signature. En revanche, 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 (la durée maximale d'une convention est de 12 mois pour une cellule de reclassement et pour l'ATD). Les dernières données complètes concernent les conventions signées en 2012.

(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 (maladie, formation, CSP...) et la catégorie E aux demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (contrats aidés, créateurs d'entreprise).

### Encadré 3 (suite)

Le nombre de conventions est disponible dès la signature. En revanche, 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 (la durée maximale d'une convention est de 12 mois pour une cellule de reclassement et pour l'ATD). Les dernières données complètes concernent les conventions signées en 2012.

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

Pour les conventions signées jusqu'en 2007, les UT complétaient des fiches descriptives des conventions et des formulaires d'adhésion papiers. Depuis 2008/2009, selon les départements, les UT utilisent deux applications qui leur permettent de gérer et de suivre les conventions de cellules de reclassement et d'ATD (Aglae\_Cellules et Aglae\_ATD).

Elles comprennent des informations sur :

- les entreprises signataires (taille, secteur d'activité, situation juridique, etc.) ;
- les conventions (durée, taux d'adhésion, participation financière de l'État, etc.) ;
- les adhérents (sexe, âge, qualification, reclassement, etc.).

Certaines informations sont connues et renseignées par les UT en fin de convention, ce qui entraîne un délai entre le moment où la convention est signée et celui où la description des conventions et des adhérents est possible. Les dernières données définitives sont disponibles pour les conventions signées en 2010.

Certaines informations ne sont pas renseignées de façon exhaustive dans ces deux applications. N'ont ainsi pas été pris en compte :

- pour l'étude du montant de la participation de l'État aux cellules de reclassement, 17 % des conventions, non correctement renseignées ;
- pour l'étude de la situation des adhérents à une cellule de reclassement à l'issue de la cellule, 20 % des adhérents, pour lesquels la situation en fin de cellule n'est pas renseignée ;
- pour l'étude des allocations versées dans le cadre des conventions d'ATD, 7 % des adhérents, pour lesquels le montant de l'allocation n'est pas renseigné.

De légers écarts peuvent être observés entre les remontées rapides et les données des applications Aglae dans le décompte des conventions. Ils sont dus à un décalage temporel entre la date de signature des conventions renseignées dans Aglae et la date de comptabilisation dans les remontées rapides.

Il n'existe pas d'application similaire sur les mesures du FNE-formation pour lesquelles seuls des comptages sont disponibles.

Tableau C • Description des sources sur les mesures d'accompagnement

	Source	Dernière année disponible	Informations
<b>Mesures individuelles</b>			
CRP-CTP-CSP	FHS (Pôle emploi)	2012	Nombre d'entrées en CRP-CTP-CSP et caractéristiques des entrants
	STMT (Pôle emploi-Dares)	2012	Nombre de bénéficiaires de CRP-CTP-CSP et caractéristiques des bénéficiaires
Congé de mobilité	Pas d'informations statistiques	-	-
Congé de reclassement	Pas d'informations statistiques	-	-
<b>Mesures en cas de licenciement collectif</b>			
PSE	Remontées rapides (Direccte-UT)	2012	Nombre de notifications de plans de sauvegarde de l'emploi à l'administration
<b>Conventions du FNE</b>			
Cellule de reclassement	Remontées rapides (Direccte-UT)	2012	Nombre de conventions, de bénéficiaires potentiels, d'adhésions individuelles
	Aglae_Cellules (Direccte-UT)	2010*	Informations détaillées sur les entreprises, les conventions et les adhérents
Allocation temporaire dégressive (ATD)	Remontées rapides (Direccte-UT)	2012	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
	Aglae_ATD (Direccte-UT)	2010*	Informations détaillées sur les entreprises, les conventions et les adhérents
FNE-formation	Remontées rapides (Direccte-UT)	2012	Nombre de conventions et d'adhésions individuelles

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

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

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Evelyn Ferreira - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali, Corinne Sauvage.

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](mailto: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.