

## Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2017

### La baisse du nombre de salariés concernés se poursuit

**En 2017, 143 900 personnes se sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement économique, soit 12 % de moins qu'en 2016. Un peu plus de la moitié d'entre elles ont signé un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dispositif d'accompagnement renforcé réservé aux licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan; le nombre d'adhérents au CSP a lui aussi diminué (-16 % en 2017).**

**Le nombre de salariés concernés par des mesures de reclassement ou de reconversion dans les entreprises confrontées à de graves difficultés diminue depuis 2011 – en lien notamment avec la fin des cellules de reclassement – et atteint 2 560 en 2017.**

**En 2017, 570 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ont été mis en œuvre, dont 55 % résultent de la validation d'un accord entre l'entreprise et les organisations syndicales (63 % si on exclut les situations de liquidation ou de redressement judiciaire). Un PSE doit être mis en place par toute entreprise de 50 salariés ou plus, qui envisage de licencier au moins 10 salariés dans un délai de 30 jours.**

Un licenciement pour motif économique est un licenciement, individuel ou collectif, « effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant 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 sérieuses, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise » (1). Ce type de licenciement ne peut intervenir que si tous les efforts de formation, d'adaptation et de reclassement au sein du groupe ou de l'entreprise ont été réalisés.

En cas de licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan, l'employeur doit proposer au salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (encadré 1). Ce dispositif est financé par le salarié, l'entreprise, l'Unédic et l'État. Pour

les entreprises de 1 000 salariés ou plus *in bonis* (i.e. qui ne sont pas en dépôt de bilan), l'employeur doit proposer un congé de reclassement ou un congé de mobilité, à la seule charge de l'entreprise.

En cas de graves difficultés conduisant au licenciement d'un ou plusieurs de leurs salariés, les entreprises peuvent solliciter l'aide financière de l'État pour mettre en œuvre des mesures favorisant le reclassement ou la reconversion des salariés licenciés ou menacés de l'être. Trois types de conventions peuvent être mobilisés: les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de formation du Fonds national de l'emploi (FNE) et, à titre désormais exceptionnel, les cellules de reclassement (encadré 2) (2).

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être mis en œuvre lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus envisage de procéder 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 3). Il doit prévoir des actions de reclassement interne ou externe, des formations ou encore des aides à la création d'entreprise. Le financement de ces mesures est assuré par les entreprises. Lorsqu'elles ne peuvent pas en assurer la charge, elles peuvent bénéficier de l'aide financière de l'État.

Ne sont détaillés ici que les dispositifs dits « publics » destinés aux salariés licenciés pour motif économique, aucune donnée statistique n'étant disponible pour les autres (tableau 1 et encadré 4).

### Baisse accrue des inscriptions à Pôle emploi, notamment en CSP, suite à un licenciement économique

Depuis fin 2013, le nombre d'entrées à Pôle emploi faisant suite à un licenciement économique a tendanciellement diminué (graphique 1), dans le sillage de l'affermissement de l'activité économique et de l'emploi salarié. Il a reculé de 12 % en 2017, pour atteindre 143 900 (tableau 2).

(1) Article L. 1233-3 du Code du travail.

(2) Les conventions de cellules de reclassement ne sont signées qu'à titre exceptionnel depuis la mise en place du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), fin 2011. Ce dispositif ne fait désormais plus l'objet de suivi statistique.

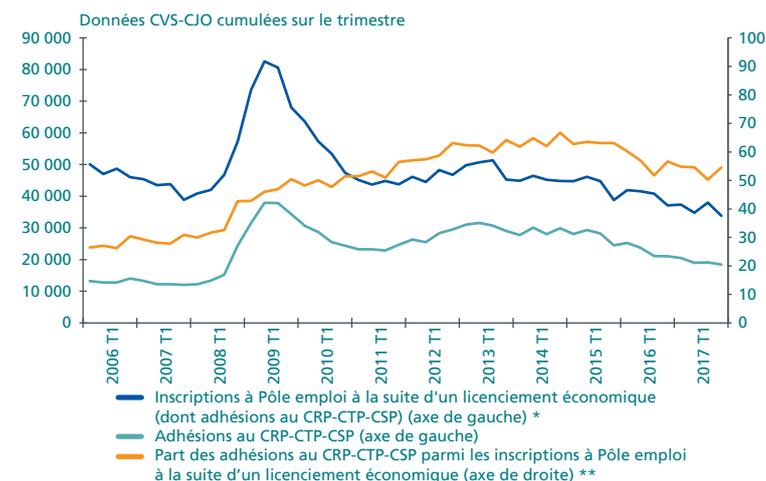
Parmi les inscriptions à Pôle emploi pour licenciement économique, 77 300 l'ont été en 2017 dans le cadre d'un CSP (3), soit 16 % de moins qu'en 2016. Depuis 2014, la part des adhésions au CSP parmi les entrées suite à un licenciement économique a graduellement diminué, passant de 64 % à 54 % en 2017 (graphique 1).

La crise économique de 2008 ayant plus fortement affecté les secteurs de la construction et de l'industrie, à dominante masculine, la part des hommes dans les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique a progressé, passant de 54 % en 2007 à 60 % entre 2013 et 2015. Depuis, cette proportion a modérément reculé, dans le sillage de la reprise économique, pour atteindre 56 % en 2017 (tableau 2).

La répartition par âge des inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique a changé depuis 2009, avec des personnes licenciées plus âgées. La part des 50 ans ou plus parmi les inscrits à la suite d'un licenciement économique est ainsi passée de 23 % en 2009 à 32 % en 2017.

Enfin, la structure des entrants par qualification du métier recherché est relativement stable dans

**Graphique 1**  
Inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique et adhésions au CRP-CTP-CSP



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

\*\* 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.

Champ : inscriptions à Pôle emploi ; France entière (hors Mayotte).

Sources : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 1<sup>er</sup> trimestre 2018 ; calculs Dares.

**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 salariés	10 salariés ou plus
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**	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

Note : 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 dans l'Union européenne et au niveau des unités économiques et sociales (UES) lorsque les entreprises qui les constituent emploient plus de 1 000 salariés.

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

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

En %, données brutes cumulées sur l'année

	Licenciement économique			Dont : CRP-CTP-CSP		
	2007	2016	2017	2007	2016	2017
<b>Sexe</b>						
Hommes.....	54	58	56	50	57	55
Femmes.....	46	42	44	50	43	45
<b>Âge</b>						
Moins de 25 ans.....	8	6	6	6	5	5
De 25 à 39 ans.....	40	36	36	44	39	38
De 40 à 49 ans.....	28	26	26	31	28	28
De 50 à 54 ans.....	12	14	14	12	14	14
55 ans ou plus.....	12	17	18	6	15	15
<b>Qualification du métier recherché</b>						
Ouvriers ou employés non qualifiés.....	19	15	16	15	12	12
Ouvriers ou employés qualifiés.....	57	59	59	57	60	60
Professions intermédiaires.....	12	12	11	14	13	13
Cadres.....	12	14	14	13	15	15
<b>Ensemble.....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectif.....</b>	<b>170 701</b>	<b>162 625</b>	<b>143 890</b>	<b>49 636</b>	<b>92 305</b>	<b>77 325</b>

Champ : France entière (hors Mayotte).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 1<sup>er</sup> trimestre 2018 ; calculs Dares.

le temps. Les trois quarts des inscrits à Pôle emploi pour licenciement économique recherchent un métier d'ouvrier ou d'employé.

Depuis 2007, la répartition par sexe, tranche d'âge et qualification des adhérents au CSP diffère peu de celle des inscrits à la suite d'un licenciement économique.

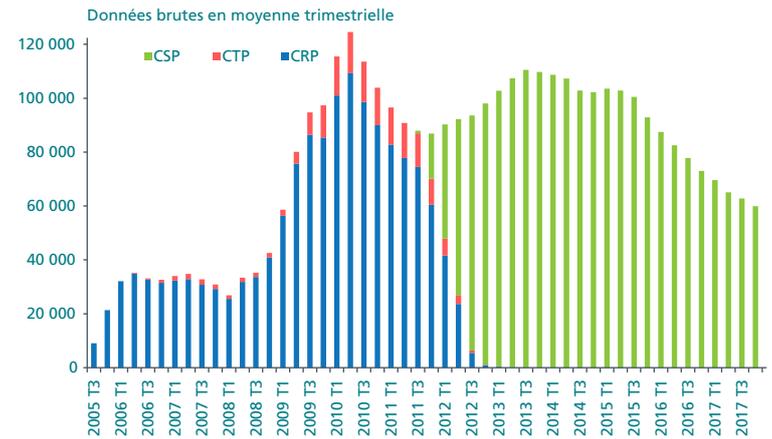
La répartition géographique des inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique (carte 1) reflète, au premier ordre, celle de la population âgée de 15 à 64 ans et, au deuxième ordre, les différences géographiques de taux de chômage. En 2017, l'Île-de-France qui concentre 22 % des inscrits à Pôle emploi est suivie par la région Auvergne-Rhône-Alpes (13 %) et celle des Hauts-de-France (9 %).

En revanche, la part des adhésions au CSP parmi les inscriptions à Pôle emploi suite à licenciement économique varie nettement d'une région à l'autre (carte 2). En 2017, elle est inférieure à 50 % en Guyane, en Guadeloupe et en Île-de-France. À l'inverse, elle est supérieure à 60 % dans les régions de l'Ouest (Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Bretagne et Pays de la Loire) et en Corse.

Cette diversité peut s'expliquer, au moins pour partie, par l'inégale implantation des entreprises de plus de 1 000 salariés qui, en cas de licenciement économique en situation *in bonis*, se voient dans l'obligation de proposer un congé de reclassement et non un CSP.

Les effectifs (stocks) en CSP suivent, de façon décalée, les évolutions des entrées (flux) dans ces dispositifs. Le nombre de bénéficiaires a atteint son maximum au 2<sup>e</sup> trimestre 2010 (124 600, graphique 2), sous l'effet d'entrées nombreuses en 2009 et de l'allongement de la durée de la CRP (portée de 8 à 12 mois en avril 2009). Depuis le 3<sup>e</sup> trimestre 2015, le nombre de bénéficiaires

**Graphique 2**  
Bénéficiaires de CRP-CTP-CSP



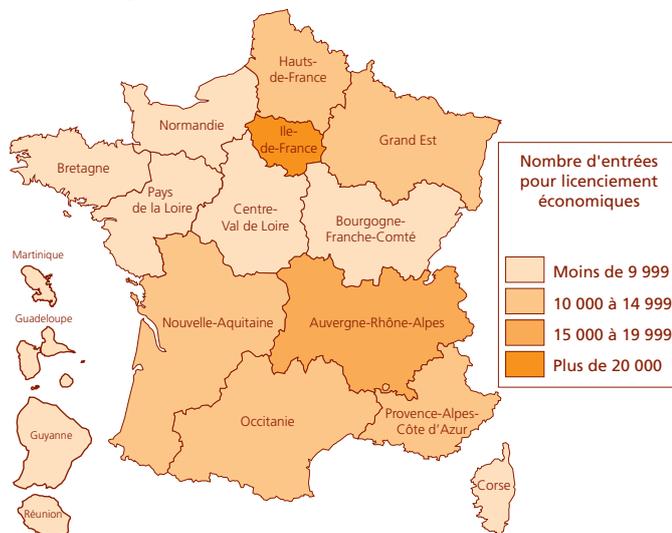
Champ : France (hors Mayotte).  
Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (FHS) ; calculs Dares.

**Tableau 3**  
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 d'ASFNE	Conventions de congé de conversion	Ensemble
2005	1 107	60	749	1 624	33	3 573
2006	989	51	632	1 453	17	3 142
2007	898	70	546	1 094	10	2 618
2008	688	44	386	696	2	1 816
2009	1 126	252	731	818	0	2 927
2010	914	411	448	498	0	2 271
2011	703	142	350	352	0	1 547
2012	537	187	44	0	0	768
2013	563	187	2	0	0	752
2014	575	160	5	0	0	740
2015	659	123	ND	0	0	782
2016	481	88	ND	0	0	569
2017 (p)	413	51	ND	0	0	464

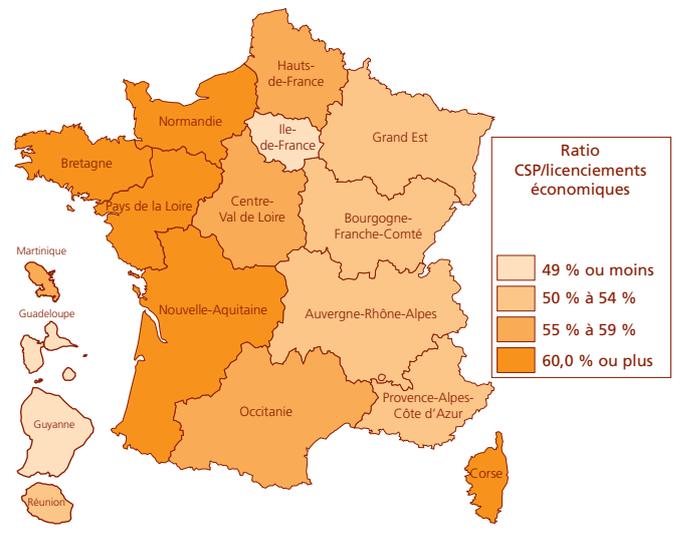
(p) : provisoires, données susceptibles d'être révisées en raison de remontées tardives d'informations.  
ND : non disponible  
\* Une même entreprise peut signer plusieurs conventions.  
Champ : France métropolitaine.  
Source : Aglae-ATD (DGEFP) et Dares-UT, « remontées rapides » ; calculs Dares.

**Carte 1**  
Inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique en 2017, par région



Données brutes cumulées sur l'année.  
Champ : France (hors Mayotte).  
Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 1<sup>er</sup> trimestre 2018 ; calculs Dares.

**Carte 2**  
Adhésions au CSP en 2017, par région



du CSP diminue d'environ 4500 personnes par trimestre. Il s'établit à 59900 en moyenne au 4<sup>e</sup> trimestre 2017, soit 18 % de moins que fin 2016.

## Diminution des adhésions aux autres dispositifs financés par l'État

Des mesures d'accompagnement individuel peuvent également être proposées au salarié dans le cadre de conventions signées avec l'État pour les entreprises connaissant des difficultés importantes (encadré 2). Les salariés peuvent y adhérer pendant toute la durée prévue par la convention. Le nombre d'adhésions individuelles à l'ensemble de ces dispositifs n'a cessé de diminuer depuis 2010: il est passé de 34780 à 2560 en 2017 (graphique 3), et concerne désormais à part égale les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD) et de formation.

Ce recul global est essentiellement lié au déclin des conventions de formation signées entre l'État et des entreprises procédant à des licenciements économiques, dont le nombre a été divisé par 8 entre 2010 et 2017 (tableau 3) et le nombre d'adhésions par 15. Dans le même temps, le nombre de conventions d'ATD signées a été divisé par un peu plus de 2: il atteint en 2017 son point le plus bas depuis 2005.

En 2017, les entreprises signataires d'une convention d'ATD appartenaient, en majorité, aux secteurs des services (45 % des entreprises contre seulement un tiers en 2009; tableau 4) et de moins en moins au secteur de l'industrie (38 % contre 58 % en 2009). La part du secteur de la construction parmi les entreprises signataires a baissé ponctuellement (4 points par rapport à 2016), mais elle a tendanciellement progressé entre 2009 et 2016.

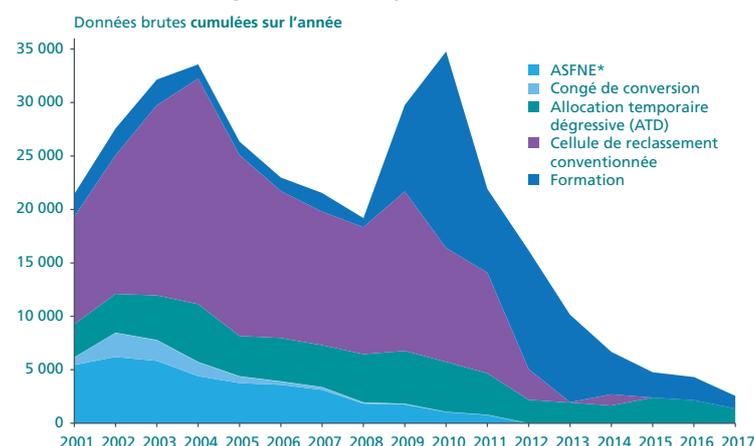
En moyenne, les entreprises signataires d'une convention d'ATD ont licencié 68 % de leurs salariés. Cette part est restée relativement stable depuis 2009. La durée moyenne des conventions a augmenté, pour avoisiner 7 mois et demi en 2015 et 2016 (4) (contre 6 mois et demi en 2009). Parmi les salariés licenciés par des entreprises ayant signé une convention d'ATD en 2017, 9 % ont adhéré à la convention, soit en moyenne un peu plus de 3 adhérents par convention.

S'agissant des bénéficiaires de conventions d'ATD, leur retour à l'emploi s'est effectué environ 4 mois après le licenciement en 2017, un rythme proche de celui de 2016 mais 1 mois et demi plus rapide qu'en 2009 (tableau 5).

Pour percevoir l'ATD, le salarié doit avoir retrouvé un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat d'au moins 6 mois, moins bien rémunéré que son emploi précédent. En 2017, la part des CDI parmi les emplois retrouvés a légèrement diminué (75 %, contre 77 % en 2016) et celle des emplois à temps plein est restée quasi stable à 97 % (+1 point sur un an). Par niveau de qualification,

## Graphique 3

### Adhésions aux conventions signées entre les entreprises et l'État



\* ASFNE : allocation de préretraite de licenciement (allocation spéciale du fonds national de l'emploi)  
 Note : les années correspondent à l'année d'entrée et non aux années de signature des conventions.  
 Champ : France métropolitaine.  
 Source : Aglae-ATD (DGEFP) et Dares-UT, « remontées rapides » ; calculs Dares.

## Tableau 4

### Entreprises signataires d'une convention d'ATD et conventions signées

	2009	2016	2017 <sup>(p)</sup>
<b>Nombre d'entreprises signataires*</b> .....	<b>1 053</b>	<b>476</b>	<b>404</b>
<b>Caractéristiques des entreprises signataires</b>			
Effectif des entreprises signataires .....	177 904	173 854	82 751
Effectif total des licenciés .....	46 608	19 016	14 024
<i>Part des entreprises ayant licencié la totalité de leur effectif (en %) .....</i>			
	41	49	52
Moyenne des taux de licenciement (en %) .....	64	66	68
<b>Secteur d'activité (en %)</b>			
Agriculture.....	0	1	1
Industrie.....	58	36	38
Construction .....	10	20	16
Services.....	32	43	45
<b>Nombre de conventions étudiées.....</b>	<b>1 093</b>	<b>491</b>	<b>414</b>
<b>Caractéristiques des conventions*</b>			
<b>Durée</b>			
Moyenne (en mois) .....	6,5	7,6	
3 mois.....	13	9	ND**
6 mois.....	12	8	
12 mois.....	29	47	
<b>Nombre moyen d'adhésions.....</b>	<b>3,6</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>
<b>Taux d'adhésion (en %) .....</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

\* Publications précédentes cette ligne servait à produire des chiffres sur le nombre des conventions signées. A partir de la publication du Bilan 2015 ces chiffres traduisent le nombre d'entreprises signataires (une entreprise pouvant signer multiples conventions).

(p) : provisoires, données susceptibles d'être révisées à la prochaine publication, en raison de possibles remontées tardives d'informations.

\*\* ND : non disponible. En raison du recul nécessaire pour disposer de données consolidées, les indicateurs de durée calculés en fin de convention ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2017.

Champ : conventions d'Allocation temporaire dégressive ; France (hors Mayotte).

Source : Direccte-UT, Aglae\_ATD (extraction de janvier 2019) ; calculs Dares.

la part des professions intermédiaires et cadres a tendanciellement progressé depuis 2009.

Enfin, plus de la moitié des emplois retrouvés en 2017 appartiennent au secteur des services, mais cette part a diminué de 4 points sur un an et de 6 points depuis 2009, au bénéfice de l'industrie et de la construction.

Les bénéficiaires des conventions d'ATD signées en 2017 subissent une perte de salaire moyenne de

595 euros par mois, soit 23 % de leur salaire antérieur (tableau 6). Ils perçoivent en moyenne une allocation de près de 224 euros par mois, couvrant 55 % de la perte de salaire, une part et un montant moyens qui restent globalement stables depuis 2009.

L'État assure la plus grande partie de ce financement, puisqu'il prend en charge 78 % du montant de l'allocation en moyenne en 2017. Le montant mensuel maximum qu'il peut verser par adhérent s'élève à 300 euros, et est versé pour 65 % des conventions signées en 2017. 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 de la convention. Pour les conventions signées en 2016, l'ATD est versée en moyenne pendant 16 mois et demi, et 46 % des bénéficiaires la perçoivent pendant 24 mois (tableau 6).

### Quasi-stabilité du budget de l'État consacré aux dispositifs d'accompagnement des restructurations

L'État participe au financement des dispositifs d'accompagnement des restructurations, que ce soit pour les dépenses d'allocations ou d'accompagnement. Ces dépenses atteignent 79 M€ en 2017, soit un montant proche de celui de 2016 (74 M€, tableau 7).

Le financement par l'État des conventions passées avec les entreprises a baissé en 2017 : il a atteint 15 M€, en lien avec l'extinction progressive de l'ASFNE (5) et la baisse du nombre de bénéficiaires de conventions d'ATD et de formation (FNE).

S'agissant du CSP, les dépenses de l'État diminuent depuis 2010. L'amélioration de la situation économique a entraîné une baisse du nombre de bénéficiaires du CSP (graphique 2) et une augmentation des contributions des employeurs. Par ailleurs, la baisse du montant de l'allocation versée aux adhérents depuis la mise en œuvre de la convention de janvier 2015 qui encadre le CSP (6) (encadré 1) a contribué à réduire la compensation versée par l'État pour ce dispositif. Entre 2016 et 2017, les dépenses sont toutefois en légère hausse (respectivement 44 M€ et 64 M€), en lien avec le volet accompagnement, une part des formations engagées en 2016 ayant été facturées en 2017.

### Des procédures de PSE majoritairement par voie négociée, toutes situations juridiques de l'entreprise confondues

Sur l'ensemble de l'année 2017, 630 plans de sauvegarde de l'emploi ont été initiés contre 700 en 2016 (tableau 8), soit une baisse de 11 % sur un an. Une fois initiés, les PSE doivent faire l'objet d'une demande de décision auprès de la Direccte

**Tableau 5**  
Bénéficiaires de l'ATD et emplois retrouvés

En %, données brutes cumulées sur l'année

	2009	2016	2017 <sup>(p)</sup>
<b>Sexe</b>			
Hommes.....	71	65	68
Femmes.....	29	35	32
<b>Âge</b>			
Moins de 25 ans.....	1	1	1
De 25 à 39 ans.....	35	29	24
De 40 à 49 ans.....	41	39	38
De 50 à 54 ans.....	18	21	23
55 ans ou plus.....	5	10	13
<b>Vitesse moyenne de retour à l'emploi (en mois)*.....</b>	<b>5,6</b>	<b>4,3</b>	<b>4,1</b>
<b>Caractéristiques des emplois retrouvés</b>			
<b>Secteur d'activité</b>			
Agriculture.....	1	1	1
Industrie.....	30	32	34
Construction.....	5	6	8
Services.....	64	62	58
<b>Qualification</b>			
Ouvrier non qualifié.....	9	8	7
Ouvrier qualifié.....	33	25	28
Employé.....	28	26	21
Technicien, agent de maîtrise.....	20	20	26
Cadre, ingénieur.....	10	20	18
<b>Type de contrat</b>			
CDI.....	68	77	75
CDD ou CTT de 6 mois ou plus.....	32	23	25
<b>Temps de travail</b>			
Plein.....	91	96	97
Partiel.....	9	4	3
<b>Nombre de bénéficiaires.....</b>	<b>3 593</b>	<b>1 576</b>	<b>1 176</b>

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

(p) : provisoires, données susceptibles d'être révisées à la prochaine publication, en raison de possibles remontées tardives d'informations.

Champ : bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ; France (hors Mayotte).

Source : Direccte-UT, Aglae\_ATD ; calculs Dares.

**Tableau 6**  
Montants d'ATD perçus

Données brutes cumulées sur l'année

	2009	2016	2017 <sup>(p)</sup>
<b>Ancien salaire net</b>			
Médiane (en euros / mois).....	1 691	2 030	2 084
<b>Perte de salaire moyenne</b>			
En euros / mois.....	465	578	595
Rapportée à l'ancien salaire (en %).....	23	22	23
<b>Allocation</b>			
Montant moyen par mois par bénéficiaire (en euros).....	195	220	224
Part de la perte de salaire couverte par l'allocation (en %).....	60	58	55
Part de l'allocation versée par l'État (en %).....	78	67	78
<b>Durée de versement de l'allocation</b>			
Moyenne (en mois).....	17,6	16,4	10,8
6 mois (en %).....	20	19	35
12 mois (en %).....	23	35	57
24 mois (en %).....	56	46	8
<b>Nombre de bénéficiaires.....</b>	<b>3 593</b>	<b>1 576</b>	<b>1 176</b>

(p) : provisoires, données susceptibles d'être révisées à la prochaine publication, en raison de possibles remontées tardives d'informations.

Champ : bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ; France (hors Mayotte).

Source : Direccte-UT, Aglae\_ATD ; calculs Dares.

(5) Étant donné qu'il n'est plus possible d'adhérer à l'ASFNE depuis le 10 octobre 2011, les dépenses qui lui sont encore dédiées concernent les salariés licenciés ayant perçu déjà l'allocation à cette date et qui continuent d'en bénéficier jusqu'à la fin de leurs droits.

(6) Dans la version précédente du dispositif, encadrée par la convention du 19 juillet 2011, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) était égale à 80 % du salaire brut antérieur ; elle est désormais égale à 75 % de ce salaire (encadré 1 de [1] pour une description du CSP dans sa version antérieure et des évolutions induites par la nouvelle convention).

qui va valider, homologuer ou refuser le PSE (encadré 3). Ainsi, parmi les PSE initiés en 2017, 610 ont fait l'objet d'une demande de décision auprès de la Direccte.

En 2017, 570 PSE ont reçu une réponse favorable (validation et/ou homologation), contre 680 en 2016. Depuis 2015, le nombre de PSE initiés ainsi que celui des PSE validés et/ou homologués ont diminué.

En 2017, parmi les 570 PSE effectivement mis en œuvre, 40 % font suite à l'homologation d'un document unilatéral établi par l'employeur, et 55 % résultent de la validation d'un accord majoritaire entre l'entreprise et les organisations syndicales. Les 5 % restants sont issus d'une procédure hybride (graphique 4; encadré 3).

Dans la mesure où les négociations peuvent difficilement être conduites dans les situations de liquidation ou redressement judiciaire, la part des PSE négociés, et donc donnant lieu à une validation, est plus fréquente lorsque le droit commun du licenciement s'applique. Dans ces cas, qui représentent plus de trois quarts des PSE, 63 % d'entre eux résultent de la validation d'un accord majoritaire.

En 2017, la répartition régionale des établissements concernés par un PSE validé et/ou homologué (carte 3) est proche de celle observée pour les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique (carte 1).

Le secteur le plus touché reste le commerce (39 %), devant les autres services (30 %) et l'industrie (25 %), même s'il l'est moins que les années précédentes (48 % en 2015).

**Tableau 7**  
Contribution financière de l'État aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations\*

En millions d'euros										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 <sup>(p)</sup>
<b>CRP-CTP-CSP</b>	<b>15</b>	<b>56</b>	<b>248</b>	<b>120</b>	<b>140</b>	<b>134</b>	<b>132</b>	<b>124</b>	<b>44</b>	<b>64</b>
Dont : CRP	15**	32	105	22	-	-	-	-	-	-
CTP	24	143	98	49	-	-	-	-	-	-
CSP	-	-	-	-	91	134	132	124	44	64
<b>Conventions entre les entreprises et l'État</b>	<b>234</b>	<b>202</b>	<b>192</b>	<b>130</b>	<b>108</b>	<b>81</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>15</b>
Dont : cellule de reclassement formation	20	22	23	0	-	-	-	-	-	-
allocation temporaire dégressive	3	21	35	28	24	24	23	18	13	5
ASFNE****	9	10	10	9	8	5	5	6	7	6
	202	149	124	93	76	52	31	18	10	4
<b>Ensemble</b>	<b>249</b>	<b>258</b>	<b>440</b>	<b>250</b>	<b>248</b>	<b>215</b>	<b>191</b>	<b>166</b>	<b>74</b>	<b>79</b>

(p) : provisoires, données susceptibles d'être révisées en raison de remontées tardives d'informations.

(a) les données portant sur la contribution financière de l'État aux formations FNE révisent par rapport celles publiées précédemment. En effet, les montants présentés auparavant correspondaient aux crédits de paiement prévus au projet de loi de finances. Désormais, ils porteront sur les dépenses réellement engagées.

\* Aucune contribution financière de l'État ne figure en 2011 pour le CSP, alors même qu'il comptait des bénéficiaires, car les dépenses ici retracées sont les dépenses réelles, après signature des conventions financières, lesquelles ont été signées avec retard en 2011. Aucune dépense de l'État ne figure en 2012 pour la CRP, alors même qu'elle comptait des bénéficiaires, car la participation de l'État était versée à l'adhésion et plus aucune adhésion n'a été enregistrée en 2012, le dispositif étant clos. Pour le CTP, également clos en 2012, l'État participait en partie au financement des allocations, ce qui explique que des dépenses s'observent tant qu'il y a des bénéficiaires.

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

\*\*\* Depuis 2014, une partie des crédits destinés au financement des conventions de formation et d'adaptation du fonds national de l'emploi (FNE) a été utilisée pour des cellules de reclassement financées, à titre exceptionnel, par l'État.

\*\*\*\* Transferts du FSV et participation de l'Unedic non compris.

Sources : projet de loi de règlement de comptes (PLR) extrait du rapport annuel de performance (RAP) de la mission travail et emploi, programme 103. En ce qui concerne les années 2009 et 2010, les dispositifs CRP-CTP ainsi que les conventions de formation FNE, les versements ont bénéficié d'un double financement par le programme 103 et le programme 316 « Soutien exceptionnel à l'activité économique et à l'emploi » (se rapporter également au plan de relance de l'économie, LR et RAP 2009 et 2010 (section les instruments d'accompagnement des restructurations ou d'anticipation de la conjoncture, paragraphes 3.1 à 3.4).

**Tableau 8**  
PSE initiés et PSE validés et/ou homologués depuis juillet 2013

Données brutes cumulées

Année	PSE initiés*					PSE validés et/ou homologués**				
	2013	2014	2015	2016	2017 <sup>(p)</sup>	2013	2014	2015	2016	2017 <sup>(p)</sup>
1 <sup>er</sup> trimestre.....		200	200	210	190		190	170	160	130
2 <sup>e</sup> trimestre.....		190	220	190	175		220	210	190	180
3 <sup>e</sup> trimestre.....	170	140	140	150	135	50	160	190	170	120
4 <sup>e</sup> trimestre.....	230	190	180	150	130	160	170	190	160	140
<b>Total .....</b>	<b>400</b>	<b>720</b>	<b>740</b>	<b>700</b>	<b>630</b>	<b>210</b>	<b>740</b>	<b>760</b>	<b>680</b>	<b>570</b>
<i>Dont : nombre de PSE initiés ayant fait l'objet d'une demande de décision.....</i>	<i>400</i>	<i>715</i>	<i>720</i>	<i>670</i>	<i>610</i>					

(p) : provisoires, données susceptibles d'être révisées en raison de remontées tardives d'informations.

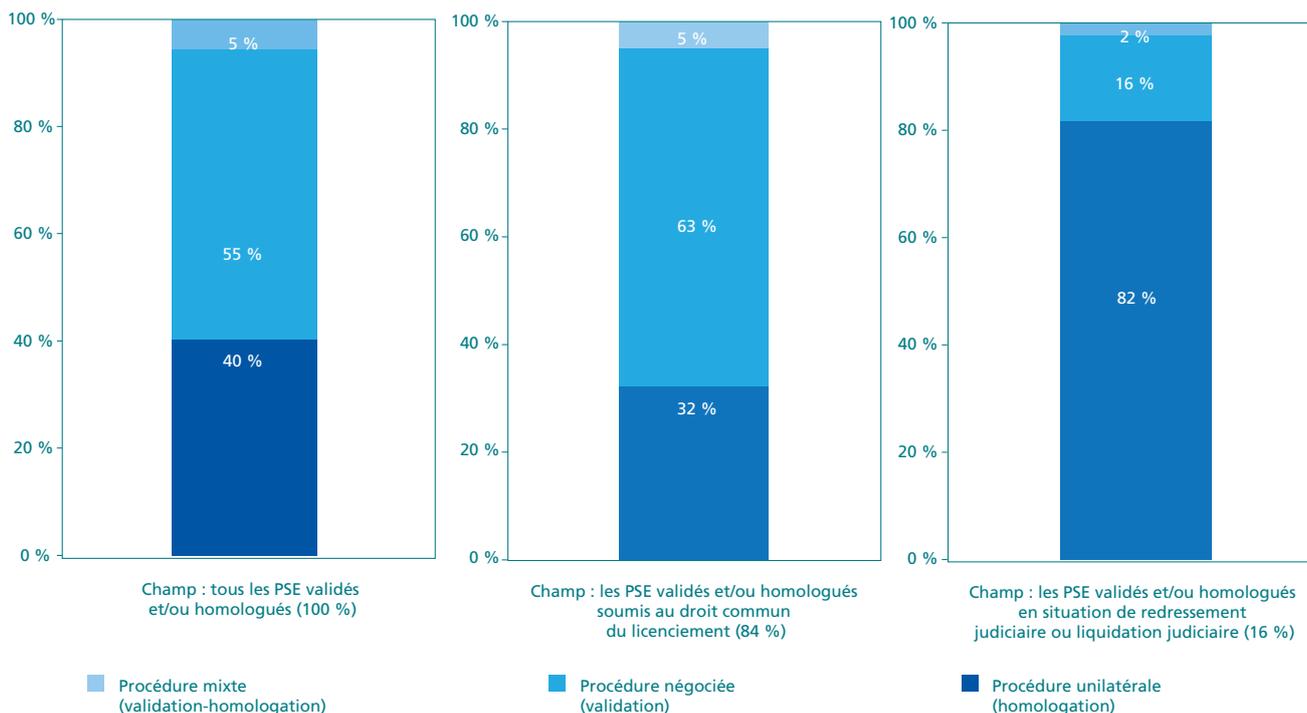
\* Les PSE initiés correspondent aux procédures pour lesquelles au moins l'une des dates suivantes est renseignée : information de l'ouverture des négociations, ouverture des négociations, date prévisionnelle de la première réunion, tenue de la première réunion ou notification.

\*\* 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 (hors Mayotte).

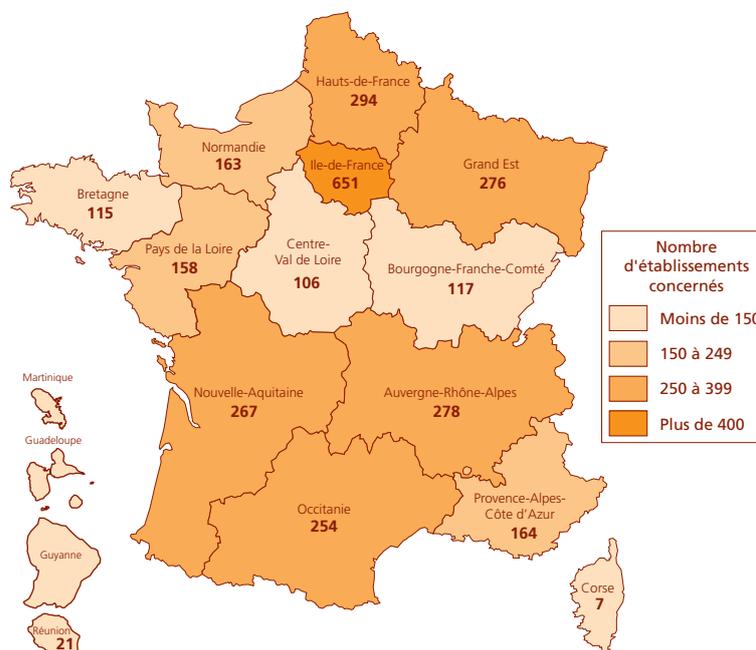
Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation ; calculs Dares.

**Graphique 4**  
**Les types de procédure mobilisés pour les PSE validés et / ou homologués en 2017**



Données brutes cumulées sur l'année.  
 Champ : PSE validés et / ou homologués ; France (hors Mayotte).  
 Source : Directe-DGEFP, SI-Homologation ; calculs Dares.

**Carte 3**  
**Établissements concernés par un PSE validé et/ou homologué en 2017, par région**



Note : en 2017, 2 900 établissements sont concernés par les 570 PSE validés et/ou homologués.  
 Champ : les établissements concernés par un PSE validé et / ou homologué en 2017 ; France (hors Mayotte).  
 Source : Directe-DGEFP, SI-Homologation ; calculs Dares.

**Jihene GHRAIRI (Dares).**

- [1] Unédic (2018), Bilan financier du CSP : une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire, avril.
- [2] Boum-Galiana O., Charozé C. et Goarant C. (Dares-Unédic) (2017), « Contrat de sécurisation professionnelle : facilite-t-il le retour à l'emploi de ses bénéficiaires ? », *Dares Analyses* n° 057, octobre.
- [3] Boum-Galiana O., Charozé C. et Goarant C. (Dares-Unédic) (2016), « Contrat de sécurisation professionnelle : un accompagnement intensif et personnalisé ? », *Dares Analyses* n° 057, octobre.
- [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] Charozé C. et Ghrairi J. (2017) « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2015 », *Dares Résultats* n° 067, octobre.
- [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://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-dispositifs-publics-d-accompagnement-des-restructurations-les-series>
- [8] Zaiem M. (2016), « Les demandeurs d'emploi indemnisables par l'assurance chômage en 2014 », *Dares Résultats* n° 070, décembre.
- [9] Charozé C. (2014), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2012 : le recours au PSE et aux licenciements économiques s'intensifie au cours de l'année 2012 », *Dares Analyses* n° 019, mars.

### DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

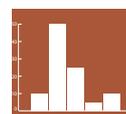
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Réponses à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

© Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**  
[joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr](mailto:joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr)

[dares.travail-emploi.gouv.fr](http://dares.travail-emploi.gouv.fr)

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel



## Encadré 1 – Mesures individuelles obligatoires en cas de licenciement pour motif économique

Les salariés licenciés pour motif économique doivent se voir proposer un accompagnement individuel destiné à favoriser leur reclassement :

- Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est mobilisable dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou celles en dépôt de bilan, quelle que soit leur taille. Le CSP, mis en œuvre depuis septembre 2011, a succédé à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP) qui ont existé sur certains territoires à titre expérimental. Le CSP a été modifié par la convention du 26 janvier 2015 (tableau A). Cette convention a été reconduite à l'identique, via un avenant en novembre 2016 pour une durée de 18 mois, suivi de deux prolongations jusqu'à fin juin 2019.

- Le congé de reclassement, créé en 2002, doit être proposé à chaque salarié menacé de licenciement économique par les entreprises employant au moins 1000 salariés et qui ne sont pas en dépôt de bilan. Pendant le congé de reclassement, d'une durée qui varie de 4 à 12 mois (préavis inclus), le contrat de travail du salarié est suspendu. Pendant la durée du préavis, le salarié continue de percevoir sa rémunération habituelle; au-delà, il perçoit de son employeur une rémunération au moins égale à 65 % de son salaire brut antérieur, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 85 % du Smic. 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. Ces actions sont financées par l'employeur.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de proposer le congé de reclassement dans les cas suivants :

- si le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité;
- si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

- 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). Il a pour finalité d'aider les entreprises à 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.

Les conditions de recours à ce dispositif ont évolué avec les ordonnances du 22 septembre 2017 (1). Avant cette date, le congé de mobilité pouvait être proposé par toute entreprise d'au moins 1000 salariés :

- soit ayant engagé une procédure de licenciement économique;
- soit ayant l'obligation de proposer un congé de reclassement;
- soit ayant conclu un accord collectif relatif à la GPEC.

Depuis lors, le congé de mobilité peut être proposé par toute entreprise ou groupe d'entreprises ayant conclu un accord collectif relatif à la GPEC :

- d'au moins 300 salariés;
- ou de dimension communautaire (qui emploie au moins 1000 salariés dans les États de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE) et qui comporte au moins un établissement employant au moins 150 salariés dans au moins 2 États de l'UE ou de l'EEE.

(1) Texte de référence : Article L1237-17 « Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif », créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 10 (V).

Tableau A

### Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) depuis février 2015

<b>Demandeurs d'emploi éligibles</b>	Licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement/liquidation judiciaire, qui ont travaillé au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois (36 derniers mois pour les salariés âgés d'au moins 50 ans), ce qui les rend éligibles à l'allocation chômage « classique » (dite « aide au retour à l'emploi » - ARE).
<b>Date d'entrée en vigueur</b>	Applicable aux procédures de licenciement économique engagées à partir du 1 <sup>er</sup> février 2015. Ensuite, cette convention a été reconduite à l'identique deux fois, via un avenant en novembre 2016 pour une durée de 18 mois, suivi de deux prolongations jusqu'à fin juin 2019.
<b>Organisme en charge de l'accompagnement</b>	Pôle emploi ou un opérateur privé de placement (OPP) ; à l'échelle régionale, les bénéficiaires doivent être également répartis entre ces deux types d'opérateur.
<b>Durée maximale</b>	12 mois ; possibilité d'allonger la durée du dispositif des périodes d'emploi réalisées après la fin du 6 <sup>e</sup> mois, dans la limite de trois mois supplémentaires, soit un dispositif de 15 mois de date à date au maximum.
<b>Contenu de l'accompagnement</b>	- suivi individuel et personnalisé (conseiller unique, entretiens hebdomadaires...) - ateliers d'aide à la recherche d'emploi (rédaction de CV, de lettres de motivation, préparation aux entretiens d'embauche, ciblage de recruteurs potentiels...) - formations. - évaluations en milieu de travail (80 heures au maximum d'immersion en entreprise, durant lesquelles le demandeur d'emploi n'est pas rémunéré par l'employeur, et continue à être indemnisé par Pôle emploi). - bilan de compétence. - mesures d'appui social et psychologique. - mesures d'orientation. - validation des acquis de l'expérience (VAE).
<b>Indemnisation</b>	Si le bénéficiaire avait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui le licencie : allocation de sécurisation professionnelle (ASP), égale à 75 % du salaire brut antérieur ; sinon allocation dont le montant et la durée correspondent à l'ARE, qui varie entre 57 % et 75 % du salaire brut de référence [6].
<b>Périodes d'emploi *</b>	Périodes d'emploi (dites « périodes de travail rémunérées » – PTR) possibles, en entreprise uniquement, sous forme de contrats à durée déterminée (CDD) ou de missions d'intérim, d'une durée minimale de 3 jours et dans la limite d'une durée cumulée de 6 mois. Le versement de l'allocation est suspendu pendant la PTR.
<b>Incitations au retour à l'emploi</b>	En cas de reprise d'un emploi durable avant la fin du 10 <sup>e</sup> mois, perception d'une prime de reclassement équivalente à 50 % des droits résiduels à l'ASP. En cas de reprise d'emploi avec un salaire inférieur à celui de l'emploi perdu, possibilité de percevoir une indemnité différentielle de reclassement (IDR) versée pendant 12 mois maximum dans la limite de 50 % des droits restants à l'ASP.
<b>Financement</b>	- Salarié/employeur : lorsque le salarié justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui le licencie, contribution correspondant au salaire brut (y compris cotisations patronales et salariales) que l'employeur aurait dû verser pendant le préavis au salarié (dans la limite de 3 mois de salaire brut) et à laquelle le salarié renonce, qui est destinée au financement de l'allocation ; reliquat des droits au compte personnel de formation (CPF) servant au financement de l'accompagnement. - Employeur : pénalité de 2 mois de salaire brut s'il procède au licenciement économique sans proposer le CSP. Elle est portée à 3 mois de salaire (cotisations patronales et salariales incluses) si le salarié adhère au CSP (via Pôle emploi). - Unédic : l'allocation pour les personnes ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et celles dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, une partie de l'allocation pour celles ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté et une partie de l'accompagnement (800 euros par adhésion). - État : une partie de l'allocation pour les personnes dont l'ancienneté est de 1 à 2 ans et de l'accompagnement (800 euros par adhésion).
<b>Textes de référence</b>	Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du Code du travail. Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 Mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle. Accord national interprofessionnel (ANI) du 8 décembre 2014. Convention du 26 janvier 2015. Arrêté ministériel du 16 avril 2015 (J.O. du 23/04/2015). Cirulaire Unédic n°2016-09 du 27 janvier 2016. Arrêté du 17 juillet 2018 relatif à l'agrément de l'avenant n°3 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), publié au Journal officiel du 24 juillet 2018.

\* L'abaissement à 3 jours de la durée minimum des périodes de travail est entré en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> mars 2015 et s'applique à tous les bénéficiaires d'un CSP en cours d'exécution, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement économique.

## Encadré 2 – Les autres dispositifs d'accompagnement des restructurations financés par l'État

Lorsqu'une entreprise est confrontée à de graves difficultés financières, elle peut faire appel à l'aide financière de l'État pour mettre en œuvre des dispositifs visant au reclassement des salariés licenciés pour motif économique ou en voie de l'être (1). Trois types de conventions peuvent être conclus : les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de formation et, à titre exceptionnel depuis la mise en place du CSP en septembre 2011, les conventions de cellule de reclassement (2), pour lesquelles il n'est plus assuré de suivi statistique (3).

L'autorité administrative – à savoir la Direccte – apprécie l'opportunité 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.

---

(1) Pour plus de précisions sur ces dispositifs, voir l'encadré 2 de [8].

(2) 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. Les conventions d'allocation spéciale du FNE (AS-FNE), dispositif de préretraite pour des salariés âgés visés par un licenciement économique, ont été supprimées fin 2011.

(3) L'accompagnement individuel mis en œuvre dans le cadre du CSP a vocation à s'y substituer. Les entreprises peuvent toujours constituer des cellules de reclassement, mais ne peuvent plus bénéficier de l'aide financière de l'État (instruction DGEFP n° 2011-24 du 21 octobre 2011).

## Encadré 3 – Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Les entreprises d'au moins 50 salariés où le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours est envisagé doivent 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 :

- une voie négociée entre l'employeur et les organisations syndicales, donnant lieu à un accord majoritaire qui porte sur l'ensemble du plan,
- une voie unilatérale – proche de la procédure précédemment 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), complété alors par un document unilatéral de l'employeur. La 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 d'homologation de son plan auprès de la Direccte compétente qui, après contrôle, donne sa décision dans un délai précis (1). En cas de plan unilatéral, ce contrôle porte sur le contenu du PSE et donne lieu à une homologation. En cas d'accord majoritaire, il porte sur le respect des conditions de validité et donne lieu à une validation. En cas d'accord majoritaire partiel complété par un document unilatéral, la Direccte effectue un contrôle mixte et prend une décision de validation-homologation. Cette procédure de validation et/ou homologation s'applique à tous les plans de sauvegarde de l'emploi initiés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

---

(1) Pour les entreprises *in bonis* (c'est-à-dire celles qui ne sont pas en dépôt de bilan), le délai est de 15 jours pour une validation et de 21 jours pour une homologation. Il est de 8 jours en cas de redressement judiciaire et de 4 jours en cas de liquidation judiciaire.

## Encadré 4 – 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 ayant les motifs suivants :

- licenciement économique *stricto sensu* (entrée en catégories A, B, C) ;
- adhésion à un CRP-CTP-CSP (entrée en catégorie D (1)).

Le CSP a été étendu au titre de l'article 4 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle, 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 en dehors du champ de cette publication (2).

La source utilisée est le fichier historique statistique (FHS) exhaustif du 1<sup>er</sup> trimestre 2018. Le nombre d'inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique diffère du nombre d'entrées en catégories A, B, C pour licenciement économique publié à partir de la statistique du marché du travail (STMT). En effet, contrairement à la STMT, le FHS permet, avec un recul temporel de 6 mois minimum, de tenir compte des inscriptions à Pôle emploi connues avec retard.

### Les autres mesures d'accompagnement financées par l'État

Les « remontées rapides », système d'information permettant d'agrèger les données des unités territoriales (UT) des Direccte, permettent de compter les conventions passées par l'État avec les entreprises (encadré 2) et les adhésions qui s'y rapportent. Le nombre de conventions est disponible dès la signature. Les salariés pouvant adhérer sur toute la durée de la convention, les adhésions peuvent être décalées de plusieurs mois par rapport à la date de signature de la convention.

Pour les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les UT utilisent l'application Aglae\_ATD qui comprend des informations sur les entreprises signataires, les conventions et les adhérents. Certaines informations ne sont connues et renseignées par les UT qu'en fin de convention. Les dernières données définitives disponibles concernent les conventions signées en janvier 2017. Certaines informations ne sont pas renseignées de façon exhaustive. Ainsi, pour l'étude des allocations versées dans le cadre des conventions d'ATD, 7 % des adhérents n'ont pas été pris en compte.

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 seules les données des remontées rapides 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 dans le cadre d'un PSE depuis juillet 2013

Pour le suivi des PSE, le système d'information (dit SI-Homologation), administré par les unités territoriales des Direccte, permet de suivre 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'avancement du dossier. Le SI-Homologation 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 réelle de la première réunion, date prévisionnelle de la première 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 première réunion, ou, si elle est non renseignée ;
- à la date prévisionnelle de la première 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 la décision a été rendue. Le changement de procédure et de source ne permet pas de comparer le nombre de PSE avant et après juin 2013 (3).

### Tableau A

#### Sources sur les mesures d'accompagnement

	Source	Informations
<b>Mesures individuelles</b>		
CRP-CTP-CSP	FHS (Pôle emploi)	Nombre et caractéristiques des entrées en CRP-CTP-CSP
Congé de mobilité	Pas d'informations statistiques	-
Congé de reclassement	Pas d'informations statistiques	-
<b>Autres mesures d'accompagnement relevant de conventions entre les entreprises et l'État</b>		
Cellule de reclassement	Remontées rapides (Dares-UT)	Nombre de conventions, de bénéficiaires potentiels, d'adhésions individuelles (plus suivi depuis 2015)
Allocation temporaire dégressive (ATD)	Remontées rapides (Dares-UT)	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
Formation	Remontées rapides (Dares-UT)	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
<b>Mesures en cas de licenciement collectif</b>		
PSE initiés et validés/homologués	SI-Homologation (Direccte-DGEFP)	Nombre de PSE initiés et validés/homologués

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

(2) L'expérimentation dite « CSP article 4 » n'est pas reconduite au-delà du 31 décembre 2014, compte tenu des résultats décevants de l'expérimentation « CSP article 4 » et de l'articulation entre la nouvelle offre de services de Pôle emploi à destination des demandeurs d'emploi, prévoyant des modalités d'accompagnement différenciées selon l'éloignement à l'emploi, et les nouvelles règles d'indemnisation du chômage prévues par la convention du 14 mai 2014.

(3) Jusqu'à 2013, l'agrégation nationale du nombre de PSE « notifiés » à partir des données départementales était source de doubles comptes. On estime ainsi que, fin 2013, les nombres mensuels de PSE étaient surévalués d'environ 15 à 20 %.