

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

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 d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui a succédé fin 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 2011, 94 000 personnes sont entrées en CSP, CRP ou CTP, après 108 000 en 2010. Au cours de l'année 2011, le nombre d'entrées par trimestre est resté stable, autour de 23 000.

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). 954 PSE ont été notifiés en 2011, après 1 185 en 2010. Au cours de l'année 2011, le nombre de PSE notifiés chaque trimestre a peu varié (240 environ). Par ailleurs, lorsque l'entreprise est confrontée à de graves difficultés, l'État peut intervenir via des conventions du Fonds national de l'emploi (FNE) visant au reclassement et à la reconversion des salariés. En 2011, 21 110 salariés licenciés pour motif économique ont adhéré à ces dispositifs (-37 % par rapport à 2010) par le biais de cellules de reclassement, d'allocations temporaires dégressives (ATD), ou du FNE-Formation. À l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée par le FNE en 2009, moins d'1 personne sur 2 a 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, l'employeur est tenu de proposer au salarié concerné des mesures d'accompagnement individuelles pour l'aider à se reclasser (tableau 1):

- pour les entreprises de moins de 1000 salariés ou celles en dépôt de bilan quelle que soit leur taille, l'employeur doit proposer, depuis le 1^{er} septembre 2011, un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Auparavant, il pouvait proposer une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou, sur certains territoires spécifiques, un contrat de transition professionnelle (CTP) ;
- pour les entreprises d'au moins 1000 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 (1) (encadré 1).

Par ailleurs, lorsqu'une entreprise s'engage dans une procédure de licenciement collectif, elle est tenue à des obligations supplémentaires au travers des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

(1) Pour ces deux dispositifs, aucun suivi statistique n'existe.

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

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

* Cette taille s'apprécie au niveau du groupe si le siège social du groupe est situé dans un pays de l'Union européenne, que les salariés soient situés en France ou à l'étranger. La taille s'apprécie également 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.

Enfin, si elle est confrontée à de graves difficultés, elle peut solliciter l'intervention 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 (encadré 2).

Le présent bilan porte sur les licenciements économiques et les dispositifs destinés aux salariés licenciés pour motif économique pour lesquels il existe un suivi statistique. Cependant, les remontées d'informations ne se font pas nécessairement suivant le même calendrier (encadré 3).

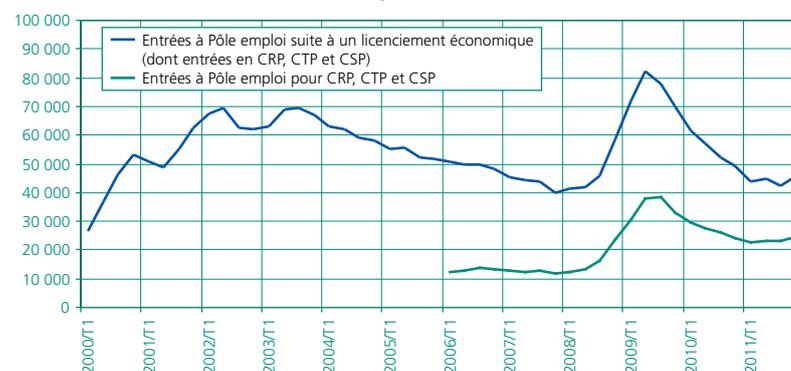
Une stabilisation des licenciements économiques en 2011

En 2011, 177 000 personnes se sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement économique (y compris CRP, CTP et CSP), contre 220 000 en 2010 et 302 000 en 2009 (encadré 3). Après une forte augmentation liée à la dégradation de la conjoncture économique en 2008 et 2009, le nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique a diminué de 27 % en 2010, puis à nouveau de 19 % en 2011. À partir du 1^{er} trimestre 2011, il s'est stabilisé autour de 44 000 par trimestre, soit un niveau similaire à celui de 2007 (graphique 1). Il faut cependant souligner que les ruptures conventionnelles, nouveau mode de rupture des contrats à durée indéterminée mis en place en juin 2008, peuvent s'être substituées en partie à certains licenciements économiques (2) [1].

Parmi les personnes inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement économique, 93 600 sont entrées en CRP, CTP ou CSP en 2011, après 107 700 en 2010 et 139 700 en 2009. Le nombre d'adhésions a ainsi diminué de 13 % en un an, après une baisse de 23 % entre 2009 et 2010. Le nombre d'entrées en CRP, CTP ou CSP s'est stabilisé en 2011 autour de 23 000 inscriptions par trimestre, soit un niveau nettement supérieur à celui de 2007. La part des entrées en CRP, CTP et CSP parmi les inscriptions suite à un licenciement économique continue ainsi d'augmenter en 2011, et s'établit à 53 %, après 49 % en 2010, 35 % en 2008 et 27 % en 2006. Le CSP a été mis en place au 1^{er} septembre 2011. Au dernier trimestre 2011, la quasi-totalité des 25 000 inscriptions en CRP, CTP ou CSP sont de ce fait des entrées en CSP (3).

En 2011, parmi les personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi suite à un licenciement économique, la majorité sont des hommes (tableau 2). Après avoir fortement augmenté entre 2007 et 2009, en lien avec la crise économique qui les a davantage touchés, la part des hommes parmi les inscriptions sur les listes de Pôle emploi faisant

Graphique 1 • Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement économique



Données CVS-CJO.

Note : inscriptions à Pôle emploi en catégories ABC pour motif de licenciement économique, fin de convention de conversion (jusqu'en décembre 2002) ; inscriptions en catégorie E pour projet d'action personnalisé (PAP) anticipé (jusqu'en décembre 2008) ; inscriptions en catégorie D pour convention de reclassement personnalisé (CRP) et contrat de transition professionnelle (CTP) (jusqu'en septembre 2011) ; inscriptions en catégorie D pour contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Champ : France métropolitaine.

(2) En 2011, on compte 280 000 inscriptions sur les listes de Pôle emploi suite à une rupture conventionnelle (données brutes).

(3) Quelques entrées en CRP ou CTP ont encore pu être enregistrées au dernier trimestre 2011 car elles faisaient suite à des licenciements notifiés avant le 1^{er} septembre 2011.



Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif des demandeurs d'emploi ; calculs Dares.

Tableau 2 • Caractéristiques des entrants en CRP, CTP et CSP

	Licenciement économique (autre que CRP, CTP et CSP)								CRP, CTP et CSP							
	2007	%	2009	%	2010	%	2011	%	2007	%	2009	%	2010	%	2011	%
Sexe																
Hommes	68 263	55	100 455	62	69 549	62	50 029	60	24 484	50	83 660	60	62 018	58	52 035	56
Femmes	56 126	45	61 848	38	42 886	38	33 270	40	24 755	50	56 055	40	45 650	42	41 578	44
Âge																
Moins de 25 ans	8 859	7	14 590	9	8 830	8	6 977	8	2 752	5	9 502	7	6 234	6	4 993	5
Entre 25 et 49 ans.....	80 877	65	104 102	64	69 792	62	51 309	62	36 781	75	100 890	72	76 196	71	66 056	71
50 ans ou plus	34 653	28	43 611	27	33 813	30	25 013	30	9 706	20	29 323	21	25 238	23	22 564	24
Qualification*																
Ouvriers et employés non qualifiés	24 068	20	31 059	19	21 203	19	15 526	18	7 539	16	21 893	16	15 596	15	12 829	14
Ouvriers et employés qualifiés	69 246	56	91 536	57	63 004	57	48 016	56	27 744	57	77 893	57	62 103	58	54 693	59
Professions intermédiaires	13 551	11	18 144	11	12 539	11	8 978	11	6 777	14	18 543	14	13 753	13	11 852	13
Cadres	15 693	13	20 471	13	14 944	13	10 421	15	6 561	13	18 499	13	14 620	14	12 551	14
Non renseignée.....	1 831		1 093		745		358		618		2 887		1 596		1 688	
Total.....	124 389		162 303		112 435		83 299		49 239		139 715		107 668		93 613	

Données brutes en fin d'année.

* La répartition par qualification est faite à partir du total de bénéficiaires dont la qualification est renseignée.

Champ : France métropolitaine.

suite à un licenciement économique diminue légèrement en 2010 et 2011 (56 % des entrants en CRP, CTP ou CSP, et 60 % des autres entrées suite à un licenciement économique). Cependant, cette proportion reste supérieure à son niveau d'avant la crise : en 2007, 50 % des entrants en dispositifs CRP, CTP ou CSP étaient des hommes (55 % pour les autres entrées suite à un licenciement économique).

La répartition par classes d'âge des inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique a peu évolué entre 2010 et 2011, alors qu'entre 2009 et 2010 la part des personnes de 50 ans ou plus avait augmenté. Comme les années précédentes, les seniors sont relativement moins nombreux parmi les entrants en CRP, CTP ou CSP que parmi les autres inscriptions suite à un licenciement économique (respectivement 24 % et 30 % des entrées). Parmi les entrants en dispositifs, la part des ouvriers et employés non qualifiés est légèrement plus faible que parmi les autres licenciés économiques (respectivement 14 % et 18 % en 2011).

L'évolution des effectifs en CRP, CTP et CSP a suivi de façon décalée celle des entrées dans ces dispositifs. Le nombre de bénéficiaires a atteint son maximum au 1^{er} trimestre 2010 avec 115 900 personnes (graphique 2). Cette hausse du nombre de bénéficiaires est liée en grande partie à la hausse du nombre d'entrées mais également à l'allongement de la durée de la CRP portée de 8 à 12 mois en avril 2009. Alors que les entrées en dispositifs ont commencé à diminuer au 4^e trimestre 2009, la réduction des effectifs n'a débuté qu'au 3^e trimestre 2010 du fait de la durée des conventions (qui est au maximum de

12 mois). Elle s'est poursuivie jusqu'au 3^e trimestre 2011 où le nombre de bénéficiaires s'est stabilisé autour de 80 000, soit une baisse de 31 % par rapport au point haut de la mi-2010 mais un niveau bien supérieur à celui de 2008. Au dernier trimestre 2011, les bénéficiaires du CSP représentent un quart des effectifs de CRP, CTP et CSP.

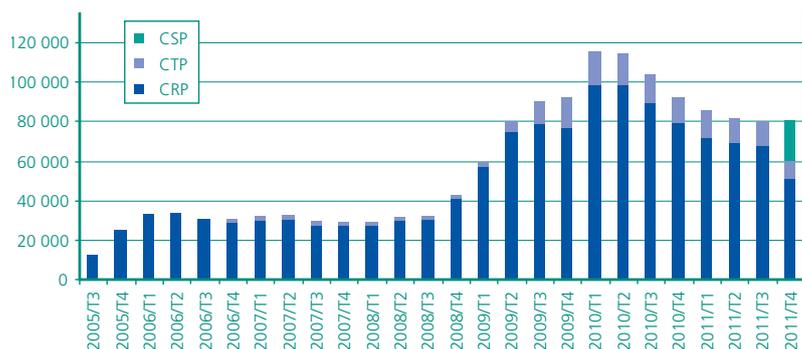
Le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) se stabilise également

Lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus envisage de licencier au moins 10 salariés sur une période 30 jours, elle doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (4) (tableau 1) [3]. Celui-ci doit permettre d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, et doit 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. Jusqu'à la fin de l'année 2011, la plupart des PSE prévoyaient la mise en place d'une cellule de reclassement pour favoriser le reclassement externe des salariés. En principe, le financement des mesures est

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif des demandeurs d'emploi ; 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 d'information des institutions représentatives du personnel : le nombre de licenciements envisagés, la taille de l'entreprise, la durée pendant laquelle les licenciements doivent s'opérer et la représentation des salariés.

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



Données brutes en fin de trimestre.

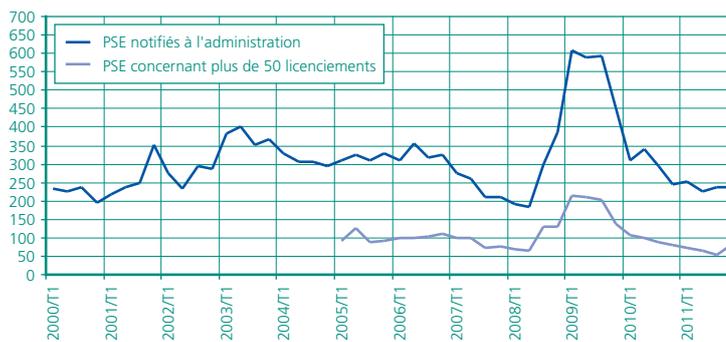
Champ : France métropolitaine.

Source : Dares-Pôle emploi ; STMT.

assuré par les entreprises. Mais lorsqu'un employeur ne peut pas en assurer la charge, il peut bénéficier de l'aide de l'État (par exemple la signature d'une convention de cellule de reclassement prévoyant un subventionnement par le FNE).

Après un fort pic conjoncturel de mi-2008 à fin 2009 lié à la crise économique et financière, le nombre de PSE a fortement diminué en 2010 (1185 PSE en 2010 contre 2244 en 2009), puis plus légèrement en 2011 (954 PSE). Près de 600 PSE en moyenne avaient été notifiés chaque trimestre sur les trois premiers trimestres de 2009 contre près de 300 en moyenne par trimestre sur l'année 2010 (graphique 3). Depuis le dernier trimestre 2010, leur nombre est globalement stable, autour de 240 par trimestre. Ce niveau reste légèrement supérieur à celui observé entre le 3^e trimestre 2007 et le 2^e trimestre 2008 (200 PSE en moyenne par trimestre), mais est inférieur à celui enregistré entre 2003 et 2006. La part des PSE prévoyant le licenciement de plus de 50 salariés continue de diminuer (28 % en 2011 contre 31 % en 2010 et 34 % en 2009).

Graphique 3 • Nombre de PSE notifiés par trimestre



Données CVS-CJO.

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

Tableau 3 • Conventions du FNE

Année de signature de la convention	Nombre de conventions de cellules de reclassement	Nombre de conventions d'allocations temporaires dégressives	Nombre de conventions de FNE-formation	Nombre de conventions de congé de conversion	Total
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

Note : une même entreprise peut signer plusieurs conventions FNE.

Champ : conventions signées entre les entreprises et l'État ; France métropolitaine.

Diminution de l'utilisation des conventions du FNE

Lorsqu'une entreprise est confrontée à de graves difficultés financières ou en dépôt de bilan, elle peut faire appel à l'intervention financière de l'État pour mettre en œuvre des dispositifs visant au reclassement et à la reconversion des salariés via trois types de conventions du FNE (5) : les conventions de cellule de reclassement, les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de FNE-formation (encadré 2).

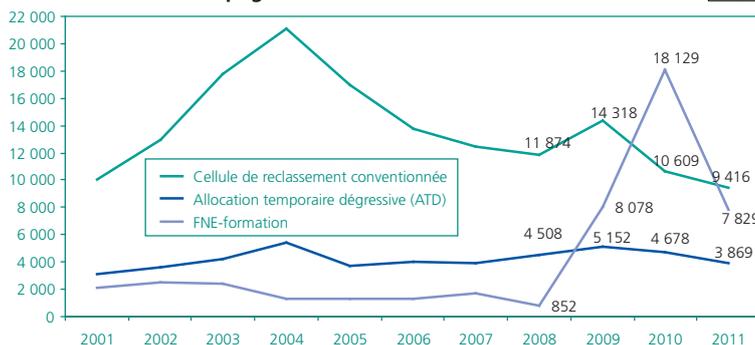
En 2011, le nombre total de conventions signées par les entreprises avec le FNE diminue plus fortement qu'en 2010 (1 195 conventions signées en 2011 après 1 764 en 2010 et 2 080 en 2009), et retrouve ainsi un niveau relativement proche de celui de 2008 (tableau 3). En deux ans, le nombre de conventions du FNE mobilisées a ainsi quasiment été divisé par deux.

En 2011, les conventions les plus souvent mobilisées restent les conventions d'ATD. 703 conventions ont été signées (-37 % depuis 2009). Les conventions de cellules de reclassement ont diminué de moitié entre 2009 et 2011 (350 contre 719). Cette diminution

devrait se poursuivre, dans la mesure où, depuis fin 2011, les conventions de cellule de reclassement financées par l'État ne sont mobilisées qu'à titre exceptionnel (6), l'accompagnement individuel mis en œuvre dans le cadre du CSP ayant vocation à s'y substituer (7). Après un fort recours aux conventions de FNE-formation pendant la crise économique et financière, leur utilisation diminue en 2011.

Les conventions financées par le FNE visent un nombre de bénéficiaires potentiels, qui peuvent accepter ou non d'y adhérer pendant toute la durée prévue par la convention. Ces bénéficiaires

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



Note : les années correspondent aux années de comptabilisation des entrées.

Champ : France métropolitaine.



Source : Dares-Directe, remontées rapides.

Source : Dares-Directe, remontées rapides.

(5) Une quatrième forme de convention, les congés de conversion, n'est plus mobilisée depuis 2008. Pour la description du congé de conversion et le nombre d'adhérents depuis 2001, se reporter à la publication n° 059 de juillet 2011 [4].

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

(7) Les entreprises de plus de 1 000 salariés in bonis ont toujours recours à des cellules de reclassement, mais ne peuvent pas bénéficier d'aide financière de l'État via le FNE.

Source : Dares-Directe, remontées rapides.

ne correspondent qu'à une partie des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé : certains peuvent bénéficier d'une retraite ou se retirer du marché du travail, d'autres peuvent avoir retrouvé un emploi.

En 2011, 21 110 personnes sont entrées dans un dispositif d'accompagnement des restructurations du FNE. Le nombre d'adhésions est inférieur d'un tiers à celui de 2010 (33 420) mais reste supérieur à celui de 2008 (17 230) (graphique 4).

Le nombre d'adhérents aux conventions de FNE-formation, fortement mobilisées pendant la crise, diminue de plus de moitié en 2011. Alors qu'elles représentaient 54 % des entrées dans les dispositifs du FNE en 2010, elles n'en représentent plus que 37 % en 2011, désormais devancées par les adhésions aux cellules de reclassement conventionnées (45 %). La baisse des entrées en cellules de reclassement et conventions d'ATD se poursuit en 2011 (respectivement -11 % et -17 % en un an), à un rythme toutefois moindre que celui du nombre de conventions signées. Les salariés licenciés économiques peuvent en effet adhérer aux conventions que leur entreprise a signé pendant toute la durée de la convention, en particulier pour les ATD où l'adhésion ne se fait que lors de la reprise d'un emploi remplissant un certain nombre de conditions. Les adhésions peuvent ainsi se faire avec quelques mois de décalage par rapport à la convention (encadré 3).

En 2010, près de la moitié des entreprises signant une convention de cellule de reclassement ont licencié tous leurs salariés

La cellule de reclassement vise à favoriser le reclassement externe des salariés (encadré 2). Ces cellules sont mises en œuvre par un cabinet spécialisé externe choisi par l'entreprise, suivant un cahier des charges fixé par l'État. 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 bilans des cellules peuvent s'établir jusqu'à deux ans après leur signature. Les dernières données présentées portent donc sur les conventions signées en 2010 pour les caractéristiques des conventions et en 2009 pour le bilan des cellules.

Parmi les entreprises signataires d'une convention de cellule de reclassement en 2009 et 2010, 8 sur 10 sont en redressement ou liquidation judiciaire (tableau 4). Un peu moins de la moitié ont moins de 50 salariés en 2010 (41 % en 2009), et 40 % ont entre 50 et 199 salariés (47 % en 2009). En moyenne, ces entreprises licencient les deux tiers de leur effectif. En 2010, en lien avec la hausse de la part des entreprises en liquidation judiciaire,

46 % des entreprises ont licencié tous leurs salariés. Plus de la moitié des entreprises signataires d'une convention en 2010 sont issues de l'industrie et plus du tiers des services. Trois secteurs d'activité regroupent plus du tiers des entreprises : « immobilier, location et services aux entreprises » (15 %), « métallurgie et travail des métaux » (12 %) et « commerce, réparations automobile et d'articles domestiques » (10 %).

La durée moyenne des conventions signées en 2009 et 2010 est de près de 12 mois. Plus de 4 sur 5 signées en 2010 ont une durée exacte de 12 mois (qui est la durée maximale de ces conventions, sauf cas exceptionnel de prolongement). En moyenne, 6 salariés licenciés sur 10 ont adhéré à

Tableau 4 • **Caractéristiques des entreprises signataires d'une convention de cellule de reclassement et caractéristiques des conventions** En %

	2009	2010
Caractéristiques des entreprises		
Situation juridique de l'entreprise		
<i>In bonis</i>	21,6	19,3
Redressement judiciaire.....	27,1	24,1
Liquidation judiciaire.....	51,3	56,7
Effectif de l'entreprise		
<i>Effectif moyen</i>	101	106
Moins de 20 salariés.....	12,8	16,1
20 à 49 salariés.....	28,5	30,5
50 à 199 salariés.....	46,9	39,9
200 à 999 salariés.....	11,6	13,3
1 000 salariés ou plus.....	0,3	0,2
Effectif licencié		
<i>Effectif moyen</i>	46	45
Moins de 20 salariés.....	25,1	31,4
20 à 49 salariés.....	47,8	40,8
50 à 199 salariés.....	25,1	25,5
200 salariés ou plus.....	2,0	2,3
Taux de licenciement		
<i>Taux moyen</i>	64,3	66,3
Moins de 25.....	17,4	17,8
25 à 49.....	24,3	21,8
50 à 74.....	11,2	9,7
75 à 99.....	8,0	5,1
100.....	39,1	45,6
Secteur d'activité		
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche.....	0,3	0,7
Industrie.....	61,1	53,9
Construction.....	7,3	8,0
Services.....	31,3	37,5
Caractéristiques des conventions *		
Durée (en mois)		
<i>Moyenne</i>	11,7	11,9
Part des 9 mois.....	7,0	4,0
Part des 12 mois.....	76,6	81,2
Nombre moyen d'adhésions	27,7	
Taux d'adhésion	59,5	
Montant versé par l'État par convention (en euros) **		
<i>Montant moyen</i>	31 605	
Moins de 10 000.....	24,0	
De 10 000 à moins de 20 000.....	26,3	
De 20 000 à moins de 30 000.....	15,9	
De 30 000 à moins de 50 000.....	17,3	
Plus de 50 000.....	16,5	
Nombre de conventions	657	436

* Les indicateurs calculés en fin de cellules ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2010.

** Pour l'étude des montants versés par l'État, 522 cellules sont étudiées en 2009. Champ : France métropolitaine.

Source : Direccte, Aglae_Cellules ; exploitation Dares.

la cellule de reclassement mise en place par leur entreprise en 2009, soit une moyenne de 28 adhésions par cellule. Les salariés qui n'adhèrent pas peuvent avoir déjà des pistes pour retrouver un emploi ou peuvent préférer, lorsqu'il est proposé, le suivi individualisé du CSP et ne pas vouloir être doublement suivi. L'État a financé l'ensemble des frais des trois quarts des cellules de reclassement subventionnées en 2010.

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 2009, l'État a dépensé une moyenne de plus de 30 000 euros par cellule de reclassement, ce qui correspond à environ 1 140 euros par adhérent.

62 % des licenciés économiques pris en charge par une cellule de reclassement conventionnée mise en place en 2009 sont des hommes (tableau 5). Plus d'un quart ont 50 ans ou plus. Plus de la moitié sont des ouvriers et parmi eux les deux tiers sont des ouvriers qualifiés.

En 2009, l'Île-de-France, les Pays-de-la-Loire et Rhône-Alpes sont les trois régions qui concentrent le plus grand nombre de licenciés économiques pris en charge par des cellules de reclassement. Viennent ensuite la Picardie et l'Alsace (cartes 1 et 1bis). Si les trois premières régions font également partie des cinq régions avec le plus grand nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique, ce n'est pas le cas pour la Picardie et l'Alsace. À l'inverse, les régions Nord-Pas-de-Calais et Provence-Alpes-Côte d'Azur, qui

Tableau 5 • **Caractéristiques des licenciés économiques pris en charge par une cellule de reclassement conventionnée** En %

	2009
Sexe	
Homme.....	62,3
Femme.....	37,7
Âge	
Moins de 25 ans.....	3,7
25 à 44 ans.....	51,3
45 à 49 ans.....	17,7
50 ans ou plus.....	27,3
Qualification	
Ouvriers non qualifiés.....	17,5
Ouvriers qualifiés.....	35,7
Employés.....	21,2
Techniciens, agents de maîtrise.....	14,7
Cadres, ingénieurs.....	11,0
Nombre de personnes prises en charge.....	13 885

(8) Lorsqu'un salarié se reclasse, par exemple en CDI, le cabinet percevra 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.

Source : Direccte, Aglae_Cellules ; exploitation Dares.

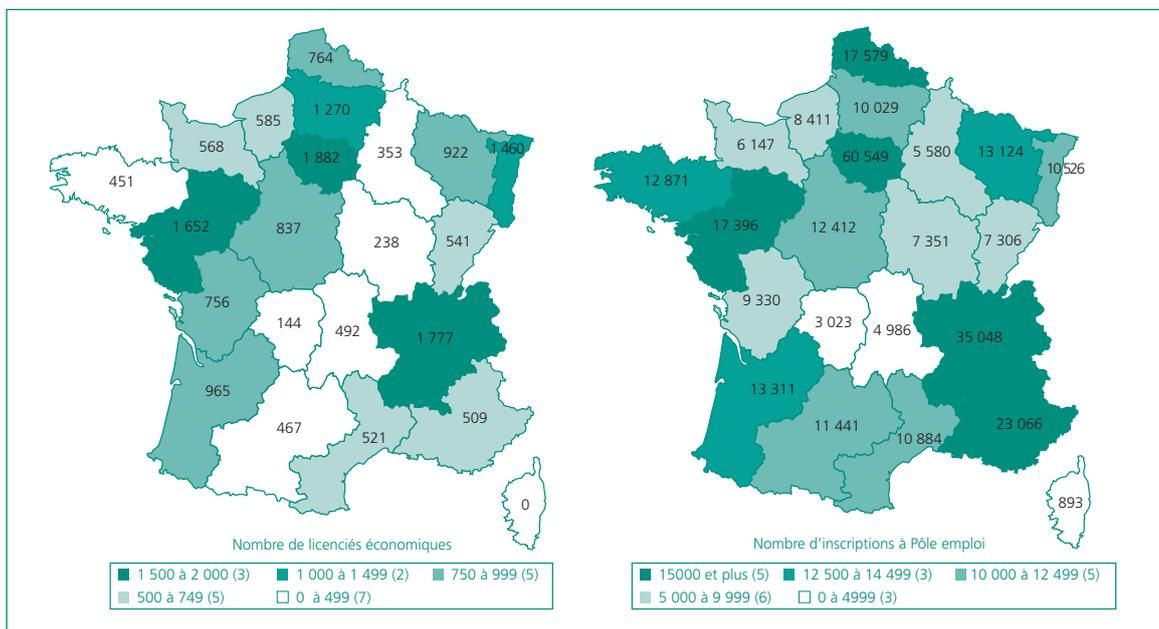
Champ : France métropolitaine.

concentrent un grand nombre de licenciés économiques, ne font pas partie des régions qui mobilisent le plus les cellules de reclassement.

Moins d'1 personne sur 2 retrouve un emploi à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée

Parmi les salariés suivis par une cellule de reclassement conventionnée signée en 2009, 45 % ont retrouvé un emploi à l'issue de la cellule. Le taux de reclassement est en forte baisse depuis le pic observé en 2006 (65 %) (tableau 6). Ces évolutions sont cependant à interpréter avec prudence, le mode de collecte des informations

Carte 1 et 1 bis • **Répartition des licenciés économiques pris en charge par une cellule de reclassement conventionnée signée en 2009 (gauche) et des inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique en 2009 (droite)**



Champ : France métropolitaine.

Source : Direccte, Aglae_Cellules et Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif des demandeurs d'emploi ; exploitation Dares.

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

Année de signature de la convention	Taux de reclassement (%) *	Nombre de personnes prises en charge
2002.....	49,2	14 022
2003.....	50,0	23 603
2004.....	54,8	19 270
2005.....	59,4	13 500
2006.....	65,0	10 033
2007.....	60,3	6 546
2008 **.....	51,1	4 564
2009 **.....	45,0	13 885

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

** Depuis 2008, la source des informations a changé (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 : France métropolitaine.

Source : Direccte, Aglae_Cellules ; exploitation Dares.

ayant changé entre 2007 et 2008 (encadré 3). Ce niveau de 2008 et 2009 reflète néanmoins 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 % à 4,7 % pour se maintenir à ce niveau depuis [2].

Parmi les adhérents à une cellule signée en 2009, 18 % ont retrouvé un CDI, 13 % 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. 36 % ont ainsi retrouvé un emploi durable, contre 40 % en 2008. Par ailleurs, 8 % sont en formation ou ont réalisé une validation des acquis de l'expérience (VAE) (graphique 5). La baisse du taux de retour à l'emploi à l'issue d'une cellule de reclassement s'explique principalement par la baisse du taux de CDI retrouvés: seuls 18 % des adhérents à une cellule signée 2009 ont retrouvé un CDI contre 31 % en 2007. Cette chute est constatée

également dans les statistiques de mouvements de main-d'œuvre. La part des CDI dans les embauches des entreprises de 10 salariés ou plus est passé de 29 % en 2007 à 21 % en 2009 (9).

La probabilité de retrouver un emploi, quel qu'il soit, à la fin d'une cellule de reclassement diminue fortement après 45 ans. « Toutes choses égales par ailleurs », le taux de retour à l'emploi est inférieur de 3 points pour les 45 à 49 ans et de 13 points pour les personnes âgées de 50 ans ou plus, par rapport à celui des 25-44 ans (tableau 7). La probabilité de retrouver un emploi est également moins élevée pour les ouvriers non qualifiés que pour les ouvriers qualifiés (-5 points). Les chances de retour à l'emploi à l'issue de la cellule de reclassement diminuent lorsque le nombre de salariés licenciés pour motif économique dans l'entreprise augmente. À l'inverse, le taux de reclassement est plus élevé pour les personnes issues du secteur de la construction que pour celles du secteur de l'industrie (+10 points).

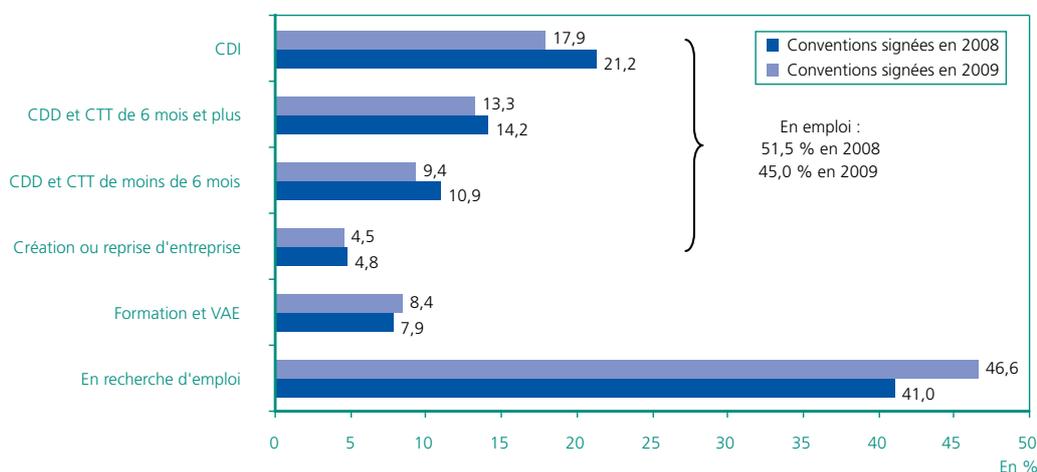
Alors que le sexe n'influe pas globalement sur le retour à l'emploi, une fois contrôlé des autres caractéristiques individuelles, les femmes ont moins souvent accès à un emploi durable (10) (-2 points). À l'inverse, les techniciens, agents de maîtrise et cadres, ingénieurs sont nettement plus nombreux à retrouver un emploi durable que les ouvriers à l'issue de la cellule (respectivement +9 et +13 points).

Enfin, « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité d'être en formation à l'issue de la cellule est plus élevée pour les femmes, les ouvriers, les salariés licenciés du secteur de l'industrie, et lorsque l'employeur a licencié plus de 200 salariés. Elle est en revanche plus faible pour les personnes de 50 ans ou plus et pour celles de moins de 25 ans que pour les personnes de 25 à 49 ans.

(9) Voir les données sur « les flux de main-d'œuvre » disponibles sur le site Internet de la Dares (<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de-76/statistiques-78/emploi-82/les-series-statistiques-432/les-flux-de-main-d-oeuvre-2633.html>).

(10) Emploi durable : CDI, CDD ou CTT de 6 mois ou plus et création d'entreprise.

Graphique 5 • Situation des personnes prises en charge par une cellule de reclassement conventionnée à la sortie du dispositif, en fonction de l'année de signature de la convention



Source : Direccte, Aglae_Cellules ; exploitation Dares.

Note : le changement de source d'information en 2008 peut altérer la comparabilité des résultats avec les années antérieures.

Champ : 4 564 adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2008, 13 885 en 2009 ; France métropolitaine.

Tableau 7 • Probabilité de se reclasser à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée

En points de pourcentages par rapport à la probabilité de référence

	À l'issue de la cellule, probabilité d'être ...						
	Reclassé (CDI, CDD ou CTT, création d'entreprise)	Reclassé durablement (CDI, CDD ou CTT de 6 mois ou plus, création d'entreprise)	En CDI	En CDD ou CTT de 6 mois ou plus	En CDD ou CTT de moins de 6 mois	Créateur d'entreprise	En formation
Probabilité de référence (en %)	51,6	40,2	18,3	20,1	11,2	2,8	6,1
Selon le sexe							
Hommes	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Femmes	ns	-2,4 **	-3,2 ***	2,4 **	2,2 ***	-0,5 *	1,2 ***
Selon l'âge							
Moins de 25 ans	-1,1 ns	-2,7 ns	-0,5 ns	1,5 ns	1,7 ns	-1,9 ***	-1,9 **
25 à 44 ans	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
45 à 49 ans	-2,7 **	-5,1 ***	-1,3 ns	-4,9 ***	2,5 ***	0,0 ns	0,1 ns
50 ans ou plus	-13,3 ***	-11,0 ***	-6,3 ***	-3,7 ***	-2,7 ***	-0,7 ***	-3,0 ***
Selon la qualification							
Ouvriers non qualifiés	-5,2 ***	-5,0 ***	-5,2 ***	0,7 ns	-0,5 ns	-0,5 ns	-0,7 ns
Ouvriers qualifiés	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Employés	0,8 ns	5,8 ***	6,1 ***	-1,1 ns	-4,3 ***	0,7 *	-1,4 ***
Techniciens, agents de maîtrise	2,3 *	8,6 ***	6,8 ***	-2,6 **	-5,6 ***	3,3 ***	-1,0 **
Cadres, ingénieurs	2,6 ns	12,8 ***	13,0 ***	-10,1 ***	-9,1 ***	6,6 ***	-3,4 ***
Selon le secteur d'activité							
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche, ... aquaculture	-3,3 ns	-0,2 ns	2,0 ns	2,2 ns	-3,0 ns	-2,8 ns	-4,2 **
Industrie	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Construction	10,4 ***	7,2 ***	8,4 ***	-5,7 ***	3,6 ***	2,5 ***	-3,7 ***
Services	-5,0 ***	-4,6 ***	0,5 ns	-6,3 ***	-0,6	-0,1 ns	-2,9 ***
Selon l'effectif licencié							
Moins de 20 salariés	4,1 **	1,3 ns	-0,2 ns	2,2 ns	3,5 ***	0,1 ns	0,5 ns
20 à 49 salariés	3,8 ***	2,8 ***	1,9 **	1,1 ns	1,4 **	0,1 ns	0,0 ns
50 à 199 salariés	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
200 salariés ou plus	-16,3 ***	-11,7 ***	-7,6 ***	-7,2 ***	-5,7 ***	1,3 ns	2,6 ***
Selon le taux de chômage de la zone d'emploi							
	ns	ns	ns	-0,4 *	ns	ns	0,5 ***

Source : Direccte, Aglae_Cellules ; exploitation Dares.

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

*** significativité au seuil de 1 % ; ** significativité au seuil de 5 % ; * significativité au seuil de 10 % ; ns : non significatif ; réf. : modalité de référence.

Note : la probabilité de référence est calculée indépendamment dans chaque colonne à partir du modèle logit estimé. De légers écarts peuvent donc apparaître entre la probabilité de référence d'être reclassé durablement, et la somme des probabilités de référence d'être reclassé en CDI, en CDD ou CTT de 6 mois ou plus, ou par une création d'entreprise.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », une femme a un taux de reclassement durable inférieur de 2,4 points à celui des hommes.

Champ : 13 885 adhérents à une cellule de reclassement conventionnée signée en 2009 ; France métropolitaine.

L'allocation temporaire dégressive : en moyenne 200 euros par mois touchés pendant près de 17 mois

Les conventions d'ATD visent à permettre aux salariés licenciés pour motif économique et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré de bénéficier d'une allocation destinée à compenser transitoirement (pendant une durée de 6 mois à 2 ans) cette différence de rémunération. 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 2010 ont en moyenne 450 salariés (tableau 8). Un cinquième ont cependant moins de 20 salariés, et 80 % ont moins de 200 salariés. En 2010, en moyenne, ces entreprises ont licencié 58 % de leurs salariés, en baisse par rapport à 2008 (65 %). 54 % des entreprises qui ont signé une convention en 2010 sont issues du secteur de l'industrie, 37 % des services. Trois secteurs d'activité regroupent plus d'un tiers

des entreprises signataires en 2010 : « immobilier, location et services aux entreprises » (13 %), « commerce, réparations automobile et d'articles domestiques » (11 %) et « métallurgie et travail des métaux » (10 %).

Les conventions signées en 2010 durent en moyenne 7 mois, 37 % durent 12 mois, durée maximale d'une convention d'ATD. Près de 8 % des salariés licenciés par des entreprises ayant signé une convention d'ATD en 2009 ont adhéré à la convention et ont perçu une allocation, soit 12 bénéficiaires en moyenne par convention. Le montant maximum versé par l'État par bénéficiaire s'élève à 300 euros mensuels pour environ 6 conventions sur 10, et 200 euros mensuels pour 2 conventions sur 10. Dans près de 7 conventions sur 10, l'entreprise ne participe pas au financement de l'allocation.

71 % des bénéficiaires de conventions d'ATD signées en 2009 sont des hommes, soit près de 8 points de plus qu'en 2008 (tableau 9). La proportion de personnes âgées de 50 ans ou plus augmente depuis 2006, elle est passée de 18 % à 22 % en 2009.

Tableau 8 • Caractéristiques des entreprises signataires d'une convention d'ATD et caractéristiques des conventions

	2008	2009	2010
Caractéristiques des entreprises			
Effectif de l'entreprise			
Effectif moyen	389	179	447
Moins de 20 salariés	24,6	21,3	21,8
20 à 49 salariés	25,6	25,0	23,6
50 à 199 salariés	33,2	36,5	33,9
200 à 999 salariés	14,7	14,8	16,9
1 000 salariés ou plus	1,9	2,4	3,8
Effectif licencié			
Effectif moyen	55	46	52
Moins de 20 salariés	38,9	37,4	39,9
20 à 49 salariés	38,2	37,7	35,3
50 à 199 salariés	19,8	21,9	21,4
200 salariés ou plus	3,1	3,1	3,5
Taux de licenciement			
Taux moyen	64,9	62,1	57,7
Moins de 25	21,5	21,8	27,4
25 à 49	17,9	21,2	22,5
50 à 74	10,0	11,5	8,3
75 à 99	6,7	6,9	5,4
100	43,9	38,5	36,4
Secteur d'activité			
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	0,5	0,4	1,5
Industrie	55,9	60,0	54,4
Construction	10,2	7,6	7,0
Services	33,4	32,0	37,1
Caractéristiques des conventions *			
Durée			
Moyenne	7,3	6,6	7,2
Part 3 mois	12,0	13,0	9,1
Part 6 mois	9,1	12,3	9,1
Part 12 mois	38,0	30,4	36,6
Nombre moyen d'adhésions	15,6	12,0	
Taux d'adhésion	8,2	7,5	
Nombre de conventions	638	1 041	870

* Les indicateurs calculés en fin de cellules ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2010.
Champ : France métropolitaine.

Source : Direccte, Aglae_Cellules ; exploitation Dares.

Pour percevoir l'ATD, le salarié doit avoir retrouvé un emploi en CDI ou un contrat de 6 mois ou plus, moins bien rémunéré que l'emploi précédent. Le retour à l'emploi s'effectue en moyenne 5,5 mois après le licenciement pour les conventions de 2009, soit un mois plus tard qu'en 2008. La qualité de l'emploi retrouvé se dégrade légèrement. Parmi les emplois retrouvés, 68 % ont un CDI pour les conventions signées en 2009, en baisse de 6 points par rapport à 2008 (74 %) et 90 % retrouvent un emploi à temps plein en 2009 contre 92 % en 2008. La part d'ouvriers qualifiés passe de 27 % à 34 % de 2008 à 2009 alors que la part d'emplois de techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs diminue (tableau 9). Les salariés licenciés adhérents à une convention d'ATD signée en 2009 touchaient en moyenne 1 690 euros nets par mois dans leur emploi précédent (1 780 en 2008, tableau 10). Dans l'emploi qu'ils ont retrouvé, la perte de salaire s'élève à environ 460 euros par mois, soit près d'un quart de leur ancien salaire. Les adhérents perçoivent en moyenne une allocation de 200 euros par

mois. Celle-ci couvre en moyenne 60 % de la perte de salaire, ce pourcentage étant plus élevé pour les salariés ayant des salaires plus faibles. Elle est financée à 78 % par l'État en 2009, soit +23 points par rapport à 2008. La durée de compensation de la perte de salaire dépend du type et de la durée du contrat retrouvé ainsi que des modalités prévues dans la convention. L'ATD peut être touchée pendant 6, 12 ou 24 mois. L'ATD est versée en moyenne pendant près de 17 mois et près de la moitié des bénéficiaires la perçoivent pendant 24 mois (11).

Le budget de l'État consacré au financement des dispositifs d'accompagnement des restructurations a été multiplié par trois en 2010

La contribution financière globale de l'État aux dispositifs d'accompagnement des restructurations a quasiment été multipliée par trois entre 2009 et 2010, passant de 109 à 315 millions d'euros.

(11) 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.

Tableau 9 • **Caractéristiques des bénéficiaires de l'ATD et des emplois retrouvés** En %

	2008	2009
Caractéristiques des bénéficiaires		
Sexe		
Homme	63,5	71,2
Femme	36,5	28,8
Âge		
Moins de 25 ans	0,6	1,1
25-44 ans	55,6	56,4
45-49 ans	22,5	20,2
50 ans ou plus	21,3	22,4
Vitesse moyenne de retour à l'emploi (en mois) *	4,5	5,5
Caractéristiques des emplois retrouvés		
Qualification		
Ouvriers non qualifiés	7,7	9,3
Ouvriers qualifiés	27,1	33,6
Employés	29,1	27,9
Techniciens, agents de maîtrise	23,7	19,9
Cadres, ingénieurs	12,5	9,3
Type de contrat		
CDI	73,6	67,7
CDD 6 mois ou plus	23,2	28,0
CTT 6 mois ou plus	3,3	4,4
Temps de travail		
Temps plein	92,2	90,5
Temps partiel	7,8	9,5
Nombre de bénéficiaires	2 400	3 585

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

Champ : France métropolitaine.

Source : Direccte, Aglae_ATD ; exploitation Dares.

Cette forte hausse s'explique principalement par celle du budget alloué au financement de la CRP et du CTP qui passe de 56 à 248 millions d'euros en un an. Ces deux dispositifs représentent près de 80 % des dépenses de l'État au titre de l'accompagnement des restructurations. Cette hausse, en partie financée par le plan de relance, s'explique en partie par la nette augmentation du nombre de bénéficiaires en CRP et CTP, passé de 74 900 en 2009 à 107 100 en 2010 (+43 %). Elle s'explique également par l'extension du CTP, plus largement financé par l'État que la CRP, à de nouveaux

bassins d'emploi en octobre 2009 (4 bassins) et en 2010 (7 bassins). Enfin, la hausse de la contribution de l'État au financement des coûts d'accompagnement de la CRP, décidée en octobre 2010 (12), a également contribué à cette forte hausse des dépenses de l'État pour ces dispositifs.

La participation de l'État, via le FNE, aux trois dispositifs d'accompagnement (cellules de reclassement, ATD et FNE-formation) s'est élevée à 67 millions d'euros en 2010, en hausse par

Tableau 10 • **Caractéristiques des allocations versées aux bénéficiaires de l'ATD**

	2008	2009
Ancien salaire		
Médiane (en euros)	1 781	1 686
Perte de salaire moyenne		
En euros	520	462
En pourcentage de l'ancien salaire	24,3	23,2
Durée de versement de l'allocation (en %)		
Moyenne (en mois)	17,3	16,4
6 mois	18,9	20,8
12 mois	27,1	32,1
24 mois	54,0	47,1
Allocation		
Montant moyen par mois par bénéficiaire (en euros)	208	195
Part de la perte de salaire couverte par l'allocation (en %)	60,5	59,5
Part de l'allocation versée par l'État (en %)	54,5	77,9
Nombre de bénéficiaires	2 400	3 585

Champ : France métropolitaine.

rapport à 2009 (53 millions d'euros). La forte mobilisation du FNE-formation en 2010, sollicité pour faire face à la crise, explique entièrement cette hausse, le budget alloué passant de 21 à 35 millions d'euros (dont 3 millions attribués par le plan de relance). Le financement des cellules de reclassement et des ATD est resté stable. Ces chiffres ne reflètent qu'une partie du coût de ces dispositifs, pour certains co-financés par l'Unedic, les entreprises et les salariés (encadrés 2 et 3).

Anne PASQUEREAU (Dares).

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

	En millions d'euros				
	2006	2007	2008	2009	2010
Convention de reclassement personnalisé (CRP)	1,9	9,2	{ 15,2 *	31,9	104,8
Contrat de transition professionnelle (CTP)	4,4	9,8		24,2	143,2
Cellule de reclassement	23,0	22,5	19,8	22,3	22,7
Allocation temporaire dégressive	10,0	8,3	9,1	9,5	9,9
Convention de FNE-formation	5,5	4,3	3,2	20,9	34,8
Total	44,8	54,1	48,0	108,8	315,4

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

(12) Pour les adhérents à la CRP du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2011.

Source : Direccte, Aglae_ATD ; exploitation Dares.

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 du plan de relance de l'économie, programme 316.

[1] Minni C. (2011), « Les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2010 », *Dares Analyses* n° 046, juin.

[2] Bernardi V., Poujouly C. (2012), « Les sortants des listes de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, en décembre 2011 », *Dares Analyses* n° 047, juillet.

[3] 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, Dares.

[4] 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.

Encadré 1

MESURES INDIVIDUELLES À PROPOSER OBLIGATOIREMENT AUX SALARIÉS LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Depuis septembre 2011, dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et dans les entreprises en dépôt de bilan quelle que soit leur taille (donc dans toutes les entreprises non soumises au congé de reclassement), l'employeur qui envisage des licenciements pour motif économique doit proposer aux salariés concernés un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le CSP succède à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP). Si le salarié accepte le CSP, son contrat de travail avec l'employeur est rompu. Le CSP dure 12 mois au maximum. L'adhérent au CSP est suivi par Pôle emploi ou par un opérateur privé de placement choisi par Pôle emploi (par appel d'offre). Un plan de reclassement personnalisé est élaboré : il comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, l'adhérent au CSP touche une allocation spécifique de sécurisation professionnelle égale à 80 % de son salaire brut précédent, sous réserve d'avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise (les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté perçoivent l'allocation de retour à l'emploi dès lors qu'ils remplissent les conditions). Le bénéficiaire du CSP peut avoir droit, s'il reprend un travail moins bien rémunéré que le précédent, à une indemnité différentielle de reclassement. Le CSP est financé par l'employeur, l'assurance chômage, l'État (qui participe aux coûts d'accompagnement et d'allocation) et le salarié (sous forme d'un renoncement à son préavis).

La convention de reclassement personnalisé (CRP)

Entre juin 2005 et septembre 2011, dans les entreprises non soumises au congé de reclassement, l'employeur qui envisageait des licenciements pour motif économique devait proposer aux salariés concernés une convention de reclassement personnalisé (CRP) à l'exception des bassins d'emploi dans lesquels le CTP était appliqué. La CRP durait 12 mois au maximum (8 mois jusqu'en novembre 2009). Un plan d'action de sécurisation professionnelle était élaboré et une allocation spécifique de reclassement versée, égale à 80 % du salaire brut sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. La CRP était financée par l'employeur, l'assurance chômage, l'État (qui participait aux coûts d'accompagnement) et le salarié (sous forme d'un renoncement à son préavis).

Le contrat de transition professionnelle (CTP)

Entre juin 2006 et septembre 2011, le contrat de transition professionnelle (CTP) s'est substitué à l'obligation de proposer une CRP dans certains bassins d'emploi. Mis en place en 2006 dans 7 bassins d'emploi, le CTP a été étendu en 2009 à 18 nouveaux bassins d'emploi puis en 2010 à 7 bassins supplémentaires. En 2011 le CTP était ainsi déployé dans 32 bassins d'emploi. L'accompagnement renforcé dans le cadre du CTP durait 12 mois au maximum et une allocation de transition professionnelle était versée, égale à 80 % du salaire brut, sans condition d'ancienneté. Le CTP était financé par l'employeur, l'assurance chômage, l'État (qui participait aux coûts d'accompagnement et d'allocation) et le salarié (sous forme d'un renoncement à son préavis).

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 9 mois, le salarié conserve son statut (son contrat de travail est suspendu) et reste rémunéré par son employeur, au delà du préavis à hauteur de 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers 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.

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 ou en dépôt de bilan, elle peut faire appel à l'intervention financière de l'État pour mettre en œuvre des dispositifs via trois types de conventions du Fonds national de l'emploi (FNE). Ces dispositifs visent tous au reclassement des salariés licenciés pour motif économique ou en voie de l'être.

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 néanmoins décider de mettre en place une de ces conventions.

Depuis la mise en place du CSP fin 2011 (mesure individuelle à proposer obligatoirement aux salariés licenciés pour motif économique), les conventions de cellule de reclassement financées par l'État ne sont mobilisées qu'à titre exceptionnel.

Tableau A • Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations financés par le FNE

	Convention de cellule de reclassement	Convention d'allocation temporaire dégressive (ATD)	Convention de FNE-Formation
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des salariés licenciés économiques ou menacés de licenciement économique. Rechercher des offres d'emploi en s'appuyant, entre autres, sur le réseau professionnel de l'entreprise et de Pôle emploi. 	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.
Entreprises concernées	Les 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 isolée est inadaptée, eu égard au faible nombre de salariés concernés, ou si les licenciements hors PSE se multiplient sur un bassin d'emploi, les entreprises peuvent participer à une cellule inter-entreprises de reclassement.	Les entreprises procédant à des réductions d'effectifs dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif 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.
Salariés concernés	Tous les salariés inclus dans une procédure de licenciement économique, sans conditions d'âge ou d'ancienneté, à l'exception de ceux qui bénéficient soit d'une mesure d'âge (prétraite) soit d'un reclassement interne. En moyenne, en 2009, une convention signée à cette date couvrirait 46 bénéficiaires potentiels (salariés licenciés) et 28 adhésions.	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 qu'ils percevaient au titre 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.	L'aide financière apportée par le FNE concerne 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.
Financement	Le FNE participe aux frais de fonctionnement directs 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 toutefois 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).
Durée	Au minimum 3 mois et au maximum 12 mois (exceptionnellement prolongée de 6 mois). En 2010, la durée moyenne des cellules de reclassement est 11,9 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.
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Après avoir informé et consulté les représentants du personnel, l'entreprise négocie et conclut une convention du FNE avec la Direccte. Le cas échéant, une coopération s'établira 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Après avoir informé et consulté les représentants du personnel, l'entreprise négocie et conclut une convention du FNE avec la Direccte. 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Après avoir informé et consulté les représentants du personnel, l'entreprise négocie et conclut une convention du FNE avec la Direccte. L'entreprise doit s'engager à maintenir dans leur emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la convention augmentée de six mois.
Texte de référence	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 12 juin 2004). 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

La série permettant de suivre les licenciés économiques (en inscription directe comme licencié économique ou comme adhérent à un dispositif d'accompagnement) comptabilise les individus au moment de leur entrée à Pôle emploi. Sont sommées les inscriptions pour les motifs suivants :

- licenciement économique *stricto sensu* ;
- entrée en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (depuis septembre 2011) ;
- entrée en convention de reclassement personnalisé (CRP) ;
- entrée en contrat de transition professionnelle (CTP) ;
- fin de convention de conversion (jusqu'en décembre 2002) ;
- entrée en projet d'action personnalisé (PAP) anticipé (jusqu'en décembre 2008).

La source est le fichier historique statistique (FHS) exhaustif. Ces statistiques diffèrent légèrement 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. Lors de la constitution du FHS, des contrôles et des redressements réalisés ex-post permettent de corriger la surévaluation des flux d'entrées sur les listes de demandeurs d'emploi due aux réinscriptions rapides : en effet, si un demandeur se réinscrit moins de 6 mois après sa sortie des listes, il peut faire l'objet d'une inscription simplifiée, qui peut être enregistrée sous le même motif que l'inscription précédente. Il peut donc y avoir pour un licenciement donné, plusieurs inscriptions sur les listes de Pôle emploi pour ce motif de licenciement. Dans les séries publiées ici, les « ré-entrées » sur les listes pour licenciement économique moins de 6 mois après une première entrée pour le même motif ne sont pas comptabilisées.
- Les entrées pour motif de licenciement économique diffusées dans la publication mensuelle portent sur les seules catégories A, B, C. Elles n'incluent donc pas les entrées en projet d'action personnalisé (Pap) anticipé, CRP, CTP et CSP, classées en catégorie D. Sont en revanche décomptées les fins de Pap anticipé, CRP, CTP et CSP au moment où elles entraînent un basculement du demandeur d'emploi dans les catégories A, B, C. Les séries publiées ici agrègent les entrées en Pap anticipé (classées en catégorie E), en CRP, CTP, CSP (classées en catégorie D) et les licenciements économiques (classés en catégories A, B, C). Afin d'éviter des double-comptes, sont néanmoins exclues les entrées en catégorie A, B et C pour licenciement économique qui se produisent moins de 3 mois après la sortie d'une CRP, d'un CTP ou d'un CSP terminé.

Cette série 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 (collectives, 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 B).

Les « remontées rapides »

Le dénombrement des dispositifs publics résulte de « 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 (Dirccte) et exploités par la Dares. 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 adhérer. Les adhésions sont comptabilisées par les UT lorsqu'elles en ont connaissance et peuvent être en décalage 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 connues concernent les conventions signées en 2011.

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'adhésions 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 2009.

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, 19 % 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 n'est pas mise à jour ;
- pour l'étude des allocations versées dans le cadre des conventions d'ATD, 8 % des adhérents, pour lesquels le montant de l'allocation n'était 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 renseignée dans Aglae et la date de report dans les remontées rapides.

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

	Source	Dernière année disponible	Informations
Mesures individuelles			
CRP	FHS	2011	Entrée en convention de reclassement personnalisé (CRP), catégorie D **
CTP	FHS	2011	Entrée en contrat de transition professionnelle (CTP), catégorie D **
CSP	FHS	2011	Entrée en contrat de sécurisation professionnelle (CSP), catégorie D **
Congé de mobilité			Pas d'informations statistiques
Congé de reclassement			Pas d'informations statistiques
Mesures en cas de licenciement collectif			
PSE	Dares-UT, remontées rapides	2011	Nombre de notifications de plans de sauvegarde de l'emploi à l'administration
Mesures financées par le FNE			
Convention de cellule de reclassement	Dares-UT, remontées rapides	2011	Nombre de conventions, de bénéficiaires potentiels, d'adhésions individuelles
	Dares-UT, Aglae_Cellules	2009 *	Informations détaillées sur les entreprises, conventions et adhérents
Convention d'allocation temporaire dégressive (ATD)	Dares-UT, remontées rapides	2011	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
	Dares-UT, Aglae_ADT	2009 *	Informations détaillées sur les entreprises, conventions et adhérents
Convention de FNE-formation	Dares-UT, remontées rapides	2011	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles

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

** Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie.