DARES résultats

octobre 2017
N° 067

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

DARES
direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2015

La baisse des inscriptions à Pôle emploi pour licenciement économique se poursuit

En 2015, 168 710 personnes se sont inscrites à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique : c'est 4 % de moins qu'en 2014. Parmi ces personnes, près des deux tiers ont adhéré au 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. En 2015, les adhésions au CSP ont également baissé de 4 %.

L'État peut, par ailleurs, financer des mesures favorisant le reclassement ou la reconversion de salariés d'entreprises confrontées à de graves difficultés. Le nombre de salariés concernés reste cependant modeste (4 767 en 2015) et ne cesse de diminuer depuis 2011, en lien notamment avec l'extinction des cellules de reclassement.

Une entreprise de 50 salariés ou plus, qui envisage de licencier au moins 10 salariés dans un délai de 30 jours, doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). En 2015, 742 PSE ont été mis en œuvre dont 44 % résultent de la validation d'un accord entre l'entreprise et les organisations syndicales. Cette part monte à 54 % si on exclut les situations de liquidation ou redressement judiciaire.

Un licenciement pour motif économique est un licenciement dont un ou plusieurs des motifs sont « non inhérents à la personne du salarié [et qui résulte] 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 » *(1)*. Il 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 un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) *(2)*. Ce dispositif est financé par le salarié, l'entreprise et l'État. Pour les entreprises de 1 000 salariés ou plus *in bonis (3)*, l'employeur doit proposer un congé de reclassement ou un congé de mobilité, à la seule charge de l'entreprise (encadré 1).

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

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

		Taille de l'entreprise *	Nombre de licenciements envisagés sur un mois	
			Entre 1 et 9	10 ou plus
Situation juridique	*In bonis*	Moins de 50 salariés	Proposition du CSP	Proposition du CSP
		De 50 à 999 salariés		Proposition du CSP Élaboration d'un PSE
		1000 salariés ou plus	Proposition d'un *congé de reclassement* ou d'un *congé de mobilité* **	Proposition d'un *congé de reclassement* ou d'un *congé de mobilité* ** Élaboration d'un PSE
	En dépôt de bilan	Moins de 50 salariés	Proposition du CSP	Proposition du CSP
		50 salariés ou plus		Proposition du CSP Élaboration d'un PSE

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

* La taille s'apprécie au niveau du groupe dès lors que le siège social est situé 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.

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

(2) Ce dispositif a succédé en septembre 2011 à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP), qui existait sur certains territoires à titre expérimental ; on désigne par la suite ces dispositifs par l'appellation CRP-CTP-CSP. Le CSP a évolué depuis sa mise en place avec la convention du 26 janvier 2015 (encadré 1).

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

d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de formation et, à titre désormais exceptionnel, les cellules de reclassement *(4)* (encadré 2).

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être mis en œuvre lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus procède au licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours. Le PSE vise à limiter le nombre de licenciements ou à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable (encadré 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.

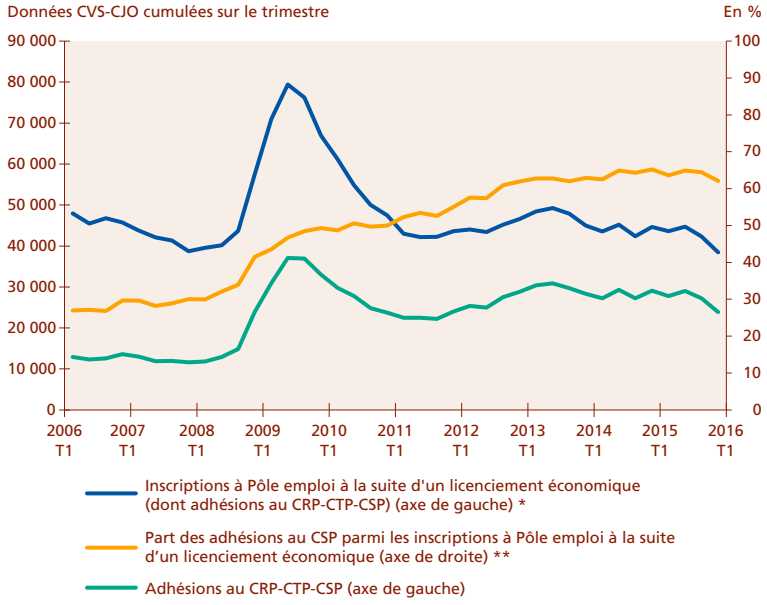
Le présent bilan porte sur les dispositifs « dits publics » destinés aux salariés licenciés pour motif économique (tableau 1 et encadré 4).

Les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique et les entrées en CSP poursuivent leur baisse en 2015…

Les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique sont connues de façon détaillées grâce aux données du fichier historique statistique. Avec un recul suffisant (au minimum 6 mois), ce fichier permet de tenir compte, pour un mois donné, des inscriptions à Pôle emploi connues avec retard.

En 2015, 168 710 personnes se sont inscrites à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique ; parmi ces inscriptions, 107 400 se sont faites dans le cadre du CSP (graphique 1). Par rapport à 2014, ces deux flux d'entrées sont en baisse de 4 % : si l'année 2014 et le 1er semestre 2015 sont caractérisés par une quasi-stabilité des entrées à Pôle emploi pour licenciement économique (44 000 entrées par trimestre environ), ce nombre diminue depuis pour atteindre 38 500 entrées au 4e trimestre 2015 *(5)*.

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 métropolitaine.

Sources : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2e trimestre 2016 ; calculs Dares.

Toutefois, la part des adhésions au CSP parmi les licenciements économiques est en moyenne stable sur l'année en 2015 (à 64 %, comme en 2014). Cette part est en légère baisse au 4e trimestre 2015 (62 %).

La crise économique de 2008 ayant plus fortement affecté les secteurs de la construction et de l'industrie, à dominante masculine [3, 4], la part des hommes dans les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique a progressé, de 53 % en 2007 à environ 60 % depuis 2009 (tableau 2).

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					CRP-CTP-CSP				
	2007	2009	2011	2013	2015	2007	2009	2011	2013	2015
Sexe										
Hommes	53	61	58	60	60	50	60	56	59	59
Femmes	47	39	42	40	40	50	40	44	41	41
Âge										
Moins de 25 ans	8	9	8	7	6	6	8	6	6	6
De 25 à 39 ans	40	41	39	38	37	44	43	41	41	39
De 40 à 49 ans	28	27	28	28	28	31	29	30	29	28
De 50 à 54 ans	12	11	12	12	13	13	12	12	12	14
55 ans ou plus	12	12	14	14	16	6	8	11	12	14
Qualification du métier recherché										
Ouvriers ou employés non qualifiés	18	18	16	14	14	15	16	14	12	12
Ouvriers ou employés qualifiés	57	57	59	61	60	57	57	60	62	61
Professions intermédiaires	12	12	12	12	12	14	14	13	13	13
Cadres	13	13	13	13	14	14	14	14	13	14
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Effectif	**165 260**	**293 570**	**171 920**	**191 140**	**168 710**	**48 280**	**137 430**	**92 060**	**119 960**	**107 400**

Champ : France métropolitaine.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2e trimestre 2016 ; calculs Dares.

(4) Les cellules de reclassement ne font désormais plus l'objet d'un suivi statistique.

(5) Le 2e trimestre 2014 a été affecté par un PSE de grande ampleur, entraînant un afflux massif d'inscriptions à Pôle emploi pour licenciement économique.

La répartition par âge des inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique s'est modifiée depuis 2009 avec un certain vieillissement des personnes licenciées. Cette répartition semble se stabiliser depuis 2014, date à laquelle la part des 55 ans ou plus s'établit à 16 %, soit 2 points de plus par rapport à 2013.

Enfin, la structure des entrants par qualification du métier recherché est relativement stable dans le temps. Les trois quarts des nouveaux inscrits à Pôle emploi (que ce soit une première inscription ou non) 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 (tableau 2).

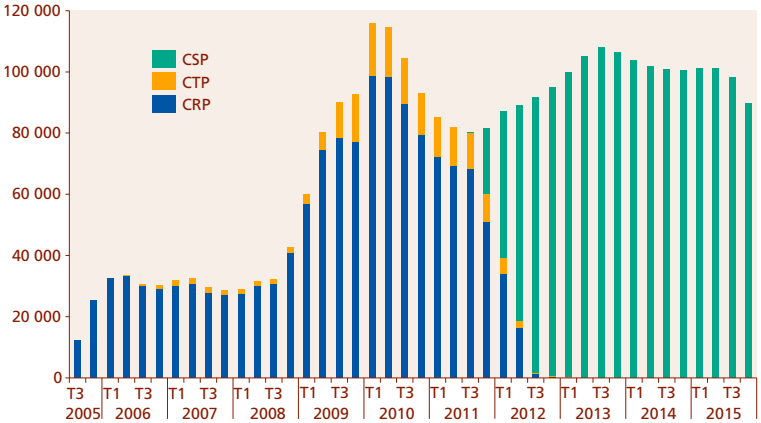
La répartition géographique des inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique (carte 1) reflète celle de la population âgée de 15 à 64 ans. Ainsi, en 2015, l'Île-de-France concentre 20 % de cette population et 21 % des licenciés économiques inscrits à Pôle emploi. La région Auvergne-Rhône-Alpes compte 12 % des 15-64 ans et des inscriptions.

En revanche, les adhésions au CSP dépendent de façon très variable du nombre de licenciés économiques inscrits à Pôle emploi dans la région (carte 2). Ainsi, en 2015, le ratio entre le nombre d'adhésions au CSP et le nombre d'inscriptions à la suite d'un licenciement économique est relativement bas en Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes (respectivement 55 % et 63 %), alors qu'il est particulièrement élevé dans les régions de l'Ouest (73 % en Bretagne et en Normandie ; 76 % dans les Pays de la Loire) ainsi qu'en Corse (74 %). 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.

Si l'on s'intéresse maintenant aux effectifs, l'évolution des effectifs en CRP-CTP-CSP suit, de façon décalée, celle des entrées (flux) dans ces dispositifs. Le nombre de bénéficiaires a atteint son maximum au 1er trimestre 2010 avec 115 900 bénéficiaires (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). Il s'établit à 89 550 fin 2015, soit 11 % de moins que fin 2014.

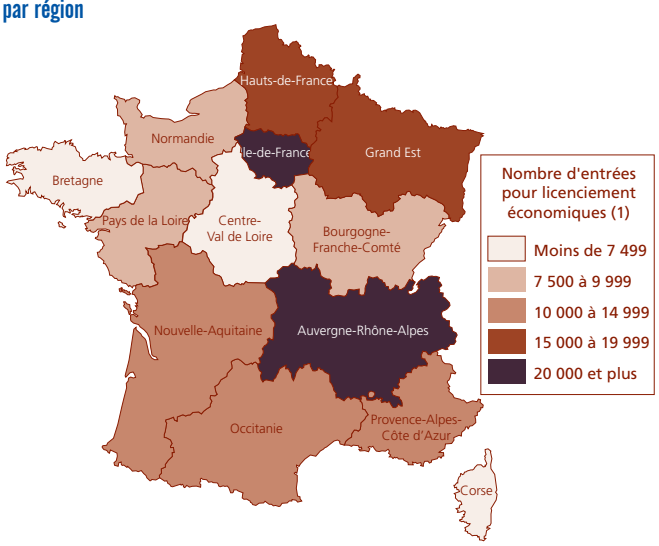
Graphique 2
Bénéficiaires de CRP-CTP-CSP

Données brutes en fin de trimestre



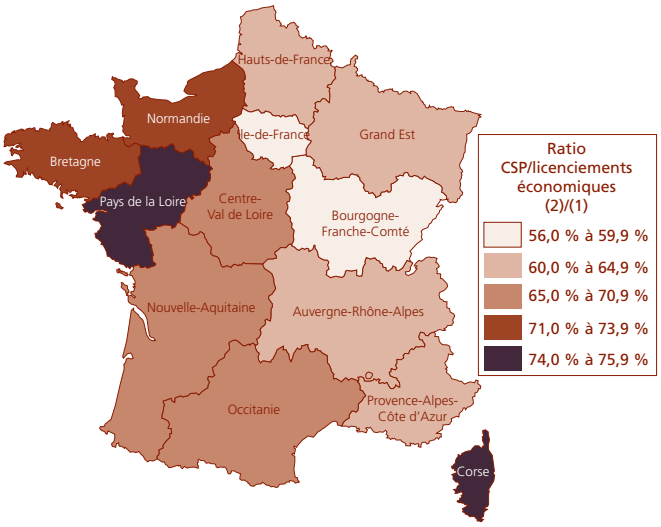
Lecture : au 4e trimestre de 2015, 89 600 personnes ont bénéficié d'un CSP. Ce dispositif remplace le CTP et le CRP depuis 2011.
Champ : France métropolitaine.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT ; calculs Dares.

Carte 1
Inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique en 2015, par région



Données brutes cumulées sur l'année.
Champ : France métropolitaine.
Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2e trimestre 2016 ; calculs Dares.

Carte 2
Adhésions au CSP en 2015, par région



Données brutes cumulées sur l'année.
Champ : France métropolitaine.
Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2e trimestre 2016 ; calculs Dares.

…comme les adhésions aux autres dispositifs financés par l'État

Des mesures d'accompagnement individuel peuvent également être proposées dans le cadre de conventions *(6)* signées avec l'État pour les entreprises connaissant des difficultés importantes. Les salariés peuvent y adhérer pendant toute la durée prévue par la convention. Trois dispositifs peuvent être aujourd'hui utilisés par les entreprises : l'allocation temporaire dégressive (ATD) – versée temporairement aux licenciés économiques qui retrouvent un emploi moins bien rémunéré – les conventions de formation et, à titre désormais exceptionnel, les cellules de reclassement (pour lesquelles le suivi statistique n'est plus assuré). Les adhésions individuelles à l'ensemble de ces dispositifs ne cessent de diminuer depuis 2010 (graphique 3) et enregistrent en 2015 leur plus faible niveau depuis plus de dix ans.

Ce recul global est essentiellement porté par le déclin des conventions de formation, qui atteignent leur niveau le plus bas en 2015, avec 123 conventions signées (tableau 3) et des adhésions s'établissant à 2 372, en baisse de 40 % par rapport à 2014.

À l'inverse, les conventions d'ATD, bien que beaucoup moins nombreuses qu'en 2009, ne cessent de progresser depuis le point bas atteint en 2012 (537 conventions). Elles connaissent même un rebond en 2015 avec 659 conventions signées (+15 % par rapport à 2014) et un nombre d'adhésions atteignant 2 395 (+45 %).

Ces entreprises signataires d'une convention d'ATD appartiennent de plus en plus souvent au secteur des services (la moitié des entreprises en 2014 *(7)* contre seulement un tiers environ en 2009), et de moins en moins souvent à l'industrie (tableau 4).

Tableau 3
Conventions* signées entre les entreprises et l'État

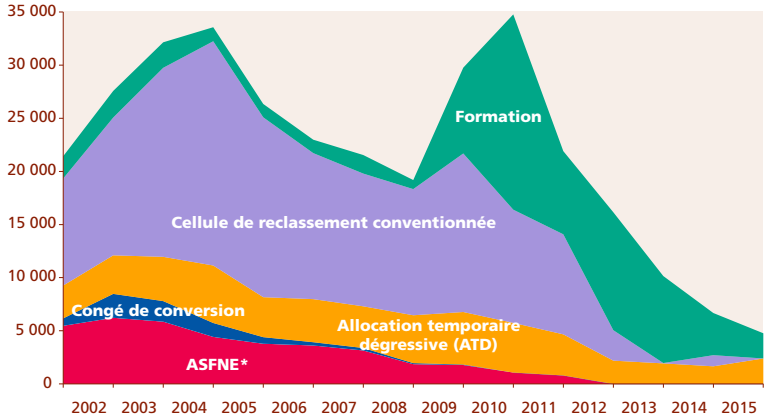
Données brutes cumulées sur l'année

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	0	0	0	**782**

* Une même entreprise peut signer plusieurs conventions.
Champ : France métropolitaine.
Source : Direccte-UT, remontées rapides (extraction de juillet 2016) ; calculs Dares.

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

Données brutes cumulées sur l'année



Note : les années correspondent aux années des entrées et non de signature des conventions.
*ASFNE : allocation de préretraite de licenciement (allocation spéciale du fonds national de l'emploi).
Champ : France métropolitaine.
Source : Direccte-UT, remontées rapides (extraction de juillet 2016) ; calculs Dares.

Tableau 4
Entreprises signataires d'une convention d'ATD et conventions signées

En %, données brutes cumulées sur l'année

	Année de signature de la convention				
	2009	2011	2012	2013	2014
Nombre de conventions étudiées	**1 054**	**685**	**539**	**555**	**565**
Caractéristiques des entreprises signataires					
Effectif des entreprises signataires	177 431	121 434	97 226	83 908	296 049
Effectif total des licenciés	46 633	29 024	29 827	22 769	45 773
Part des entreprises ayant licencié la totalité de leur effectif	*41*	*49*	*52*	*48*	*44*
Moyenne des taux de licenciement (en %)	65	68	69	67	63
Secteur d'activité					
Agriculture	0	1	1	1	1
Industrie	58	45	38	39	32
Construction	10	12	18	16	17
Services	32	42	42	44	50
Caractéristiques des conventions*					
Durée					
Moyenne (en mois)	*6,5*	*7,0*	*6,9*	*7,1*	*7,8*
3 mois	13	10	9	12	7
6 mois	12	12	10	9	8
12 mois	29	36	38	38	45
Nombre moyen d'adhésions	**3,7**	**3,0**	**3,1**	**2,7**	**ND**
Taux d'adhésion (en %)	**7**	**7**	**6**	**6**	**ND**

* Les indicateurs calculés en fin de convention ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2014.
ND : non disponible.
Champ : conventions d'allocation temporaire dégressive ; France métropolitaine.
Source : Direccte-UT, Aglae-ATD (extraction d'octobre 2016) ; calculs Dares.

(6) Deux types de conventions peuvent encore être mobilisés : les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD) et de formation ; deux autres ont été supprimées : la convention de congé de conversion depuis 2008 et la convention d'allocation spéciale du fonds national de l'emploi (ASFNE) depuis fin 2011. Enfin, les conventions de cellule de reclassement ne sont signées qu'à titre exceptionnel depuis la mise en place du CSP fin 2011 (encadré 2).

(7) En raison du recul nécessaire pour disposer de données consolidées, les dernières informations sur les entreprises signataires disponibles portent sur 2014.

Trois sous-secteurs d'activité regroupent à eux seuls près de la moitié des entreprises signataires en 2014 : l'immobilier, la location et les services aux entreprises (19 %), la construction (17 %) et les transports et communications (13 %).

En moyenne, les entreprises signataires d'une convention d'ATD ont licencié 63 % de leurs salariés (contre plus des deux tiers entre 2011 et 2013). La durée moyenne des conventions est de 8 mois (un de plus que les années précédentes). Le taux d'adhésion des salariés licenciés reste faible (6 % en 2013 *(8)*, soit en moyenne 3 adhérents par convention). L'État assure la plus grande partie du financement, mais sa contribution tend à baisser : dans 71 % des conventions (-6 points par rapport à 2012), l'État verse le montant maximum de 300 euros mensuels par adhérent ; inversement, dans 76 % des conventions (-6 points), l'entreprise ne participe pas au financement de l'allocation.

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. Pour les conventions signées en 2013, 95 % des emplois retrouvés sont à temps plein et les trois quarts sont à durée indéterminée. Cette dernière part diminue de 3 points par rapport à 2012 mais est toujours bien au-dessus de celle enregistrée en 2009 (68 %). Le retour à l'emploi s'effectue en moyenne 5 mois après le licenciement, un délai stable depuis 2011.

Parmi les bénéficiaires, la part d'hommes (72 %), d'individus âgés de 55 ans ou plus (10 %), d'ouvriers qualifiés (32 %) et de techniciens et agents de maîtrise (26 %) progressent (tableau 5). La moitié des emplois retrouvés le sont dans le secteur des services, mais cette part a considérablement diminué par rapport à 2012 (-20 points), au bénéfice de l'industrie (+17 points).

Les bénéficiaires des conventions d'ATD signées en 2013 subissent une perte de salaire moyenne de 524 euros par mois, soit 22 % de leur salaire antérieur (tableau 6). Ils perçoivent en moyenne une allocation de près de 215 euros par mois, couvrant 60 % de la perte de salaire (un taux plus élevé pour les salaires plus faibles) ; une part et un montant moyens qui augmentent légèrement par rapport aux années précédentes. L'allocation est financée par l'État pour les trois quarts contre 82 % en 2012, le reste étant pris en charge par l'entreprise. La durée de compensation de la perte de salaire, qui peut aller de 6 à 24 mois, dépend de la nature et de la durée du contrat de travail retrouvé ainsi que des modalités de la convention. Pour les conventions signées en 2013, l'ATD est versée en moyenne pendant 19 mois et 62 % des bénéficiaires la perçoivent pendant 24 mois.

Tableau 5
Bénéficiaires de l'ATD et emplois retrouvés

En %, données brutes cumulées sur l'année

	Année de signature de la convention			
	2009	2011	2012	2013
Sexe				
Hommes	71	67	69	72
Femmes	29	33	31	28
Âge				
Moins de 25 ans	1	1	1	1
De 25 à 39 ans	35	30	28	30
De 40 à 49 ans	42	44	45	42
De 50 à 54 ans	17	17	18	17
55 ans ou plus	5	7	7	10
Vitesse moyenne de retour à l'emploi (en mois)*	**5,6**	**4,9**	**4,7**	**5,0**
Caractéristiques des emplois retrouvés				
Secteur d'activité				
Agriculture	1	1	0	1
Industrie	30	36	26	43
Construction	5	6	4	5
Services	64	58	70	50
Qualification				
Ouvrier non qualifié	9	9	5	5
Ouvrier qualifié	33	28	27	32
Employé	28	28	33	21
Technicien, agent de maîtrise	20	21	20	26
Cadre, ingénieur	10	13	15	16
Type de contrat				
CDI	68	75	78	75
CDD ou CTT de 6 mois ou plus	32	25	22	25
Temps de travail				
Plein	91	93	95	95
Partiel	9	7	5	5
Nombre de bénéficiaires étudiés	**3 658**	**1 820**	**1 589**	**1 303**

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

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

Source : Direccte-UT, Aglae_ATD (extraction d'octobre 2016) ; calculs Dares.

Tableau 6
Montants d'ATD perçus

Données brutes cumulées sur l'année

	Année de signature de la convention			
	2009	2011	2012	2013
Ancien salaire net				
Médiane (en euros/mois)	1 688	1 835	2 067	1 944
Perte de salaire moyenne				
En euros/mois	462	496	538	524
Rapportée à l'ancien salaire (en %)	*23*	*22*	*21*	*22*
Allocation				
Montant moyen par mois par bénéficiaire (en euros)	194	192	198	214
Part de la perte de salaire couverte par l'allocation	60	58	57	60
Part de l'allocation versée par l'état	77	78	82	75
Durée de versement de l'allocation (en %)				
Moyenne (en mois)	17,6	16,8	17,6	18,5
6 mois	20	23	18	17
12 mois	23	26	26	21
24 mois	57	51	55	62
Nombre de bénéficiaires étudiés	**3 658**	**1 820**	**1 589**	**1 303**

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

Source : Direccte-UT, Aglae_ATD (extraction d'octobre 2016) ; calculs Dares.

(8) Les individus pouvant adhérer pendant toute la durée de la convention, les dernières informations sur les adhésions disponibles portent sur 2013.

(9) 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).

Globalement, le budget de l'État consacré aux dispositifs d'accompagnement des restructurations diminue

L'État participe au financement des dispositifs d'accompagnement des restructurations, que ce soit pour les dépenses d'allocations ou d'accompagnement. En 2015, ces dépenses s'établissent à 153 M€, un montant en baisse par rapport à 2014 (-4 %) mais toujours bien supérieur à celui d'avant la crise (tableau 7).

Le financement par l'État des conventions passées avec les entreprises continue de baisser, il s'établit à 29 M€ en 2015.

La diminution constatée en 2015 concerne donc le CSP et s'observe depuis plusieurs années. La baisse de 2013 (-4 %) s'expliquait essentiellement par une plus faible contribution de l'État au financement de l'accompagnement dans le cadre du CSP (800 euros par adhésion) comparée au CTP (900 euros). En 2014, la baisse (-3 %) s'explique principalement par le recul du nombre de bénéficiaires du CSP. Ce recul se poursuivant en 2015 (graphique 2) et le montant de l'allocation destinée aux adhérents ayant été revu à la baisse *(9)* avec la convention de janvier 2015 qui encadre le CSP (encadré 1), 124 M€ sont consacrés à ce dispositif en 2015 contre 130 M€ l'année précédente (-5 %). Pour les mêmes raisons, cette baisse s'observe aussi pour la contribution financière de l'Unédic [7] ; les montants versés pour le financement des allocations passent de 1 966 M€ en 2014 à 1 871 M€ en 2015 (-5 %) et ceux pour le financement de l'accompagnement de 94 M€ en 2014 à 88 M€ en 2015 (-6 %).

La voie négociée progresse et devient majoritaire pour les procédures de PSE où le droit commun s'applique

Sur l'ensemble de l'année 2015, 765 PSE ont été initiés contre 727 en 2014, soit une augmentation de 5 % (tableau 8). Une fois initiés, les PSE doivent faire l'objet d'une demande de décision auprès de la Direccte qui va valider, homologuer ou refuser le PSE.

En 2015, parmi les 765 PSE initiés, 42 ont été abandonnés, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une demande de décision. Le nombre de PSE initiés qui ont donné lieu à une demande de décision auprès de la Direccte évolue peu sur un an (714 en 2014 et 723 en 2015). Les PSE validés et/ou homologués ont quant à eux augmenté de 2 % sur la même période, passant de 729 à 742.

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
CRP-CTP-CSP	**15**	**56**	**248**	**120**	**140**	**134**	**130**	**124**
Dont : CRP	*15 ** *	*32*	*105*	*22*	*-*	*-*	*-*	*-*
CTP	*24*	*143*	*98*	*49*	*-*	*-*	*-*	
CSP	*-*	*-*	*-*	*-*	*91*	*134*	*130*	*124*
Conventions entre les entreprises et l'État	**234**	**202**	**192**	**130**	**108**	**81**	**60**	**47**
Dont : cellule de reclassement	*20*	*22*	*23*	*0*	*-*	*-*	*-*	*23,5 *** *
formation	*3*	*21*	*35*	*28*	*24*	*24*	*24*	
allocation temporaire dégressive	*9*	*10*	*10*	*9*	*8*	*5*	*5*	*5,5*
*ASFNE **** *	*202*	*149*	*124*	*93*	*76*	*52*	*31*	*18*
Ensemble	**249**	**258**	**440**	**250**	**248**	**215**	**190**	**171**

* 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.

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

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

Données brutes cumulées sur le trimestre

	PSE initiés*			PSE validés et / ou homologués**		
Année	**2013**	**2014**	**2015**	**2013**	**2014**	**2015**
1er trimestre	-	193	209	-	188	174
2e trimestre	-	188	230	-	213	206
3e trimestre	165	147	142	51	155	182
4e trimestre	227	199	184	160	173	180
Total	**392**	**727**	**765**	**211**	**729**	**742**
Dont : nombre de PSE initiés ayant fait l'objet d'une demande de décision	***391***	***714***	***723***			

* 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 1ère réunion, 1ère réunion, ou notification.

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

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

Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation (extraction du 13/09/2016) ; calculs Dares.

En 2015, parmi les 742 PSE effectivement mis en œuvre, 48 % font suite à l'homologation d'un document unilatéral établi par l'employeur et 44 % résultent de la validation d'un accord majoritaire entre l'entreprise et les organisations syndicales ; les 8 % 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 *(10)*. Dans ces cas, qui représentent les trois quarts des PSE, 54 % d'entre eux résultent de la validation d'un accord majoritaire.

La répartition régionale des établissements concernés par un PSE validés et/ou homologués en 2015 (carte 3) est proche de celle observée pour les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique (carte 1). Trois secteurs d'activités sont principalement concernés : près de la moitié des établissements sont issus du commerce (48 %), 23 % des services et 19 % de l'industrie.

Céline Charozé et Jihene Ghrairi (DARES).

Pour en savoir plus

[1] 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.

[2] 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.

[3] Gouttes A., Ziliotto T. et *al.* (2015), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au 4e trimestre 2014 : ralentissement de l'activité et stabilisation de l'emploi », *Dares Analyses* n° 029, avril.

[4] 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.

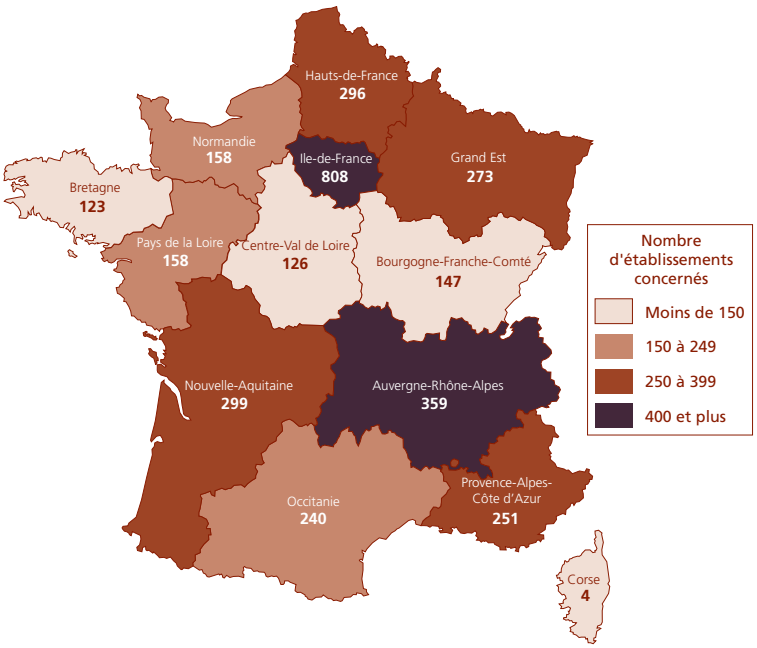
[5] Dares, Tableau de bord sur les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-dispositifs-publics-d-accompagnement-des-restructurations-les-series

[6] Zaiem M. (2016), « Les demandeurs d'emploi indemnisables par l'assurance chômage en 2014 », *Dares Résultats* n° 070, décembre.

[7] Unédic (2016), *Rapport financier 2015*, juillet.

[8] 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.

Carte 3
Établissements concernés par un PSE validé et/ou homologué en 2015, par région



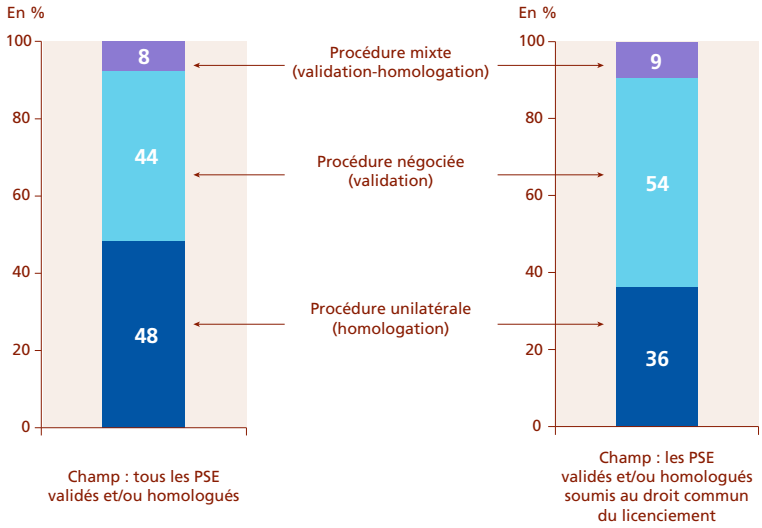
Données brutes cumulées sur l'année.

Note : sur les 3 270 établissements concernés par les 742 PSE validés et/ou homologués, on note un seul établissement dont le département n'est pas renseigné.

Champ : établissements concernés par un PSE validé et/ou homologué en 2015 ; France métropolitaine.

Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation (extraction du 13 septembre 2016) ; calculs Dares.

Graphique 4
Les types de procédures mobilisées pour les PSE validés et/ou homologués en 2015



Données brutes cumulées sur l'année.

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

Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation (extraction du 13/09/2016) ; calculs Dares.

DARES RÉSULTATS est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15. http://dares.travail-emploi.gouv.fr (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye** Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

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

Abonnement aux avis de parution de la Dares : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement

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

(10) Le droit commun du licenciement s'applique aux entreprises *in bonis*, à celles en en période d'observation en procédure de sauvegarde et à celles concernées par un plan de redressement judiciaire avec ou sans cession.

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. Les dispositifs actuellement mobilisables dépendent de la taille et de la situation juridique de l'entreprise :

- le CSP pour les entreprises de moins de 1 000 salariés ou celles en dépôt de bilan1 quelle que soit leur taille
- le congé de reclassement ou le congé de mobilité pour celles in bonis employant au moins 1 000 salariés.

Le CSP, mis en œuvre depuis septembre 2011 et alors encadré par la convention du 19 juillet 2011, a été modifié sous certains aspects par la convention du 26 janvier 2015 (tableau A) (voir l'encadré 1 de [1] pour avoir une description précise du dispositif dans son ancienne version).

Tableau A
Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) depuis février 2015

Demandeurs d'emploi éligibles	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).
Date d'entrée en vigueur	Applicable aux procédures de licenciement économique engagées à partir du 1er février 2015.
Organisme en charge de l'accompagnement	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.
Durée maximale	12 mois ; possibilité d'allonger la durée du dispositif des périodes d'emploi réalisées après la fin du 6e mois, dans la limite de trois mois supplémentaires, soit un dispositif de 15 mois de date à date au maximum.
Contenu de l'accompagnement	• 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).
Indemnisation	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].
Périodes d'emploi *	Périodes d'emploi (dites « périodes de travail rémunérées » – PTR) possibles, en entreprise uniquement, sous forme de 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.
Incitations au retour à l'emploi	En cas de reprise d'un emploi durable avant la fin du 10e mois, création d'une prime au 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 d'indemnité différentielle de reclassement versée pendant 12 mois maximum dans la limite de 50 % des droits restants à l'ASP.
Financement	• 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 auquel le salarié renonce, qui est destinée au financement de l'allocation ; reliquat des droits au DIF (converti en équivalent monétaire) 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).
Textes de référence	Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail. ANI du 8 décembre 2014. Convention du 26 janvier 2015. Arrêté ministériel du 16 avril 2015 (J.O. du 23 avril 2015). Circulaire Unédic n° 2016-09 du 27 janvier 2016.

* L'abaissement à 3 jours de la durée minimum des périodes de travail est entré en vigueur à partir du 1er 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.

Le congé de reclassement, créé en 2002, doit être proposé à chaque salarié menacé de licenciement économique par les entreprises employant au moins 1 000 salariés et qui ne sont pas en dépôt de bilan. Pendant le congé de reclassement, d'une durée de 4 à 12 mois (qui inclut le préavis), le contrat de travail du salarié est suspendu. Pendant la durée du préavis, le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle, 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.

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.

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

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 encore 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 *(2)*, les conventions de cellule de reclassement pour lesquelles il n'est plus assuré de suivi statistique *(3)*.

L'autorité administrative 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) 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).

(3) 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.

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) alors complété 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 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 1er juillet 2013.

(1) Pour les entreprises *in bonis*, 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, à titre expérimental sur certains territoires, à des demandeurs d'emploi en fin de CDD, de mission d'intérim ou de contrat de chantier (dit CSP ANI 4). Les bénéficiaires du CSP ANI 4 sont hors du champ de cette publication.

La source utilisée est le fichier historique statistique (FHS) exhaustif du 2e trimestre 2016. 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 chaque mois à partir de la statistique mensuelle du marché du travail (STMT). Ces statistiques diffèrent notamment parce que, contrairement à la STMT, le FHS permet avec un recul suffisant (6 mois au minimum) de tenir compte des inscriptions un mois donné à Pôle emploi connues avec retard.

Les autres mesures d'accompagnement financées par l'État

Les « remontées rapides » *(2)* 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'ATD, les Unités territoriales des Direccte (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 2013. 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

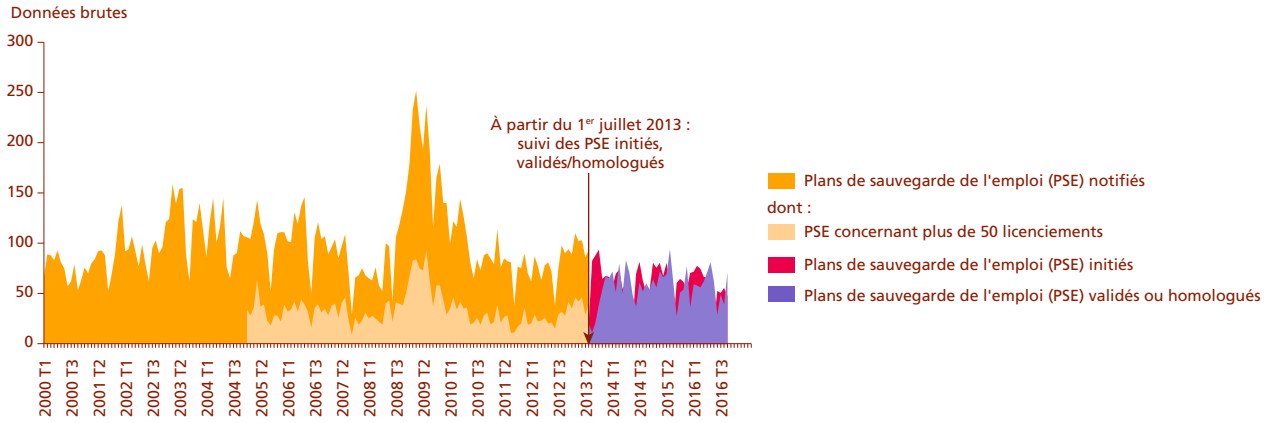
Pour le suivi des PSE, le système d'information (dit SI-Homologation) administré par les unités territoriales des Direccte permet de suivre la procédure (état d'avancement du PSE, secteur de l'entreprise, effectif de l'entreprise, établissements concernés, etc.). La saisie est réalisée au fil de l'avancement du dossier. 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 prévisionnelle de la 1ère réunion, 1ère 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 1ère réunion, ou, si elle est non renseignée,
- à la date prévisionnelle de la 1ère 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 mode de décompte a été modifié en juin 2013 ; les données ne sont pas directement comparables avant et après ce changement *(3)*.

Graphique 5
Nombre de PSE, ancien décompte jusqu'en juin 2013, nouveau décompte ensuite



Note : Les PSE notifiés ne peuvent être suivis que jusqu'en juin 2013. Ils ne sont pas comparables aux PSE initiés ou aux PSE validés / homologués comptabilisés à partir de juillet 2013 ; notamment le nombre de PSE est surestimé avant 2013 du fait de doubles comptes.

Champ : France métropolitaine (PSE initiés, validés/homologués qui impactent le territoire métropolitain).

Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation (extraction de juillet 2017) ; calculs Dares.

(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) Système d'information permettant d'agréger les informations des unités territoriales des Direccte relatives aux conventions signées entre l'État et une entreprise.

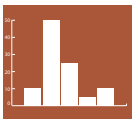
(3) Jusqu'à 2013, l'agrégation nationale du nombre de PSE « notifiés » à partir des données départementales était source de doubles comptes. On estime ainsi que, fin 2013, les nombres mensuels de PSE étaient surévalués d'environ 15 à 20 %.

suite de l'encadré page suivante

Suite de l'encadré 4

Tableau A
Sources sur les mesures d'accompagnement

	Source	Dernière année disponible	Informations
Mesures individuelles			
CRP-CTP-CSP	FHS (Pôle emploi)	2015	Nombre et caractéristiques des entrées en CRP-CTP-CSP
	STMT (Pôle emploi-Dares)	2015	Nombre et caractéristiques des bénéficiaires de CRP-CTP-CSP
Congé de mobilité	Pas d'informations statistiques	-	-
Congé de reclassement	Pas d'informations statistiques	-	-
Autres mesures d'accompagnement relevant de conventions entre les entreprises et l'État			
Cellule de reclassement	Remontées rapides (Dares-UT)	2014	Nombre de conventions, de bénéficiaires potentiels, d'adhésions individuelles
Allocation temporaire dégressive (ATD)	Remontées rapides (Dares-UT) Aglae_ATD (Dares-UT)	2015	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
	Aglae_ATD (Dares-UT)	2013*	Informations détaillées sur les entreprises, conventions et adhérents
Formation	Remontées rapides (Dares-UT)	2015	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
Mesures en cas de licenciement collectif			
PSE initiés et validés/homologués	SI-Homologation (Direccte-DGEFP-Dares)	2015	Nombre de PSE initiés et validés/homologués

* Il s'agit de l'année de signature des conventions.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel