

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

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'une convention de reclassement personnalisé (CRP), d'un contrat de transition professionnelle (CTP), d'un congé de reclassement, ou d'un congé de mobilité. En 2010, 107 800 personnes sont entrées en CRP ou en CTP, effectif en diminution par rapport aux 137 600 adhésions de 2009, en pleine crise économique et financière.

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). 2 245 PSE ont été notifiés en 2009, soit plus du double par rapport à 2008, et 1 195 en 2010. 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 2010, 33 400 salariés licenciés pour motif économique ont adhéré à ces dispositifs (+21 % par rapport à 2009 et +93 % par rapport à 2008) 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 2007, six personnes sur dix ont retrouvé un emploi, dont la moitié en CDI.

Une entreprise peut recourir à un licenciement économique si un ou plusieurs des motifs invoqués pour justifier la procédure 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 ne peut intervenir que si tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. L'employeur est alors tenu de proposer au salarié concerné des mesures d'accompagnement individuelles pour l'aider à se reclasser.

Quatre mesures de reclassement individuelles existent (tableau 1) :

- pour les entreprises de moins de 1 000 salariés ou celles en dépôt de bilan quelle que soit leur taille, l'employeur doit proposer, selon le bassin d'emploi dans lequel se trouve l'établissement, une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou un contrat de transition professionnelle (CTP) (encadré 1) ;
- pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés *in bonis* l'employeur doit proposer un congé de reclassement ou, lorsqu'il y a eu 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).

Enfin, si elle est confrontée à de graves difficultés, elle peut, sous certaines conditions, 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).

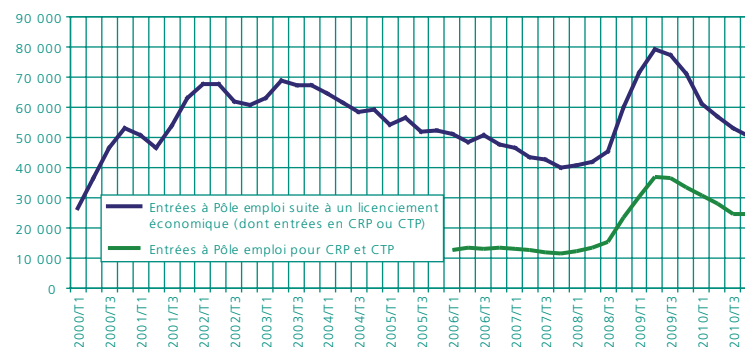
Toutes ces mesures ne font pas l'objet d'un même suivi statistique et, lorsque c'est le cas, les remontées d'informations ne se font pas nécessairement à la même fréquence et suivant le même calendrier (encadré 3).

Parmi les mesures d'accompagnement dont peuvent bénéficier les salariés licenciés pour motif économique, le présent bilan porte sur les dispositifs pour lesquels il existe des données.

Le nombre d'entrées en CRP et CTP a connu une forte hausse en 2009, dans un contexte d'augmentation des licenciements économiques

En 2010, 221 400 personnes se sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement économique (y compris les entrées en CRP ou CTP), contre 298 800 en 2009 et 188 200 en 2008 (encadré 3). En raison de la dégradation de la conjoncture économique à partir du second semestre 2008, le

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



Note : données cvs-cjo.

Inscriptions à Pôle emploi en catégories A,B,C pour motif de licenciement économique, fin de convention de conversion (jusqu'en décembre 2002) ; inscriptions en catégorie E pour projet d'action personnalisée (PAP) anticipé (jusqu'en décembre 2008) ; inscriptions en catégorie D pour convention de reclassement personnalisé (CRP) et contrat de transition professionnelle (CTP).

Champ : France métropolitaine.

nombre d'inscriptions sur les listes de Pôle emploi suite à un licenciement économique a quasiment doublé en un an, passant de 41 900 au deuxième trimestre 2008 à 79 200 au deuxième trimestre 2009, au plus fort de la crise. À partir du troisième trimestre 2009, le nombre d'inscriptions suite à un licenciement économique a diminué régulièrement, tout en restant supérieur au niveau observé avant la crise : il est ainsi descendu à 50 500 au dernier trimestre 2010 (graphique 1).

Parmi les personnes inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement économique, 107 800 ont bénéficié d'une CRP ou d'un CTP en 2010 (89 800 d'une CRP et 18 000 d'un CTP), contre 137 600 en 2009 et 64 700 en 2008. La part des entrées en CRP ou CTP parmi l'ensemble des licenciés économiques entrant sur les listes de Pôle emploi est ainsi passée d'un peu plus du tiers en 2008 à près de la moitié en 2009 et 2010. Le nombre d'adhérents à la CRP ou au CTP a quasiment triplé entre le deuxième trimestre 2008 et le deuxième trimestre 2009 passant de 13 500 à 37 000. À partir du troisième trimestre 2009, le nombre d'entrées en CRP et CTP a décliné, comme



Source : fichier historique statistique des demandeurs d'emploi (échantillon au 1/10e), Pôle emploi ; calculs Dares.

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

Tableau 1 • Obligation 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
De 50 à 999 salariés	Proposition de la CRP ou du CTP Élaboration d'un PSE			
1 000 salariés ou plus *	Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité **	Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité ** Élaboration d'un PSE entièrement financé par l'entreprise		
EN DÉPÔT DE BILAN	Moins de 50 salariés	Proposition de la CRP ou du CTP	Proposition de la CRP ou du CTP	Proposition de la CRP ou du CTP
	50 salariés ou plus			Proposition de la CRP Élaboration d'un PSE

Source : Dares.

Les obligations en termes de consultation et d'information des représentants du personnel, du comité d'entreprise et de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 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 en France, que les salariés soient situés en France ou à l'étranger. Les groupes de dimension communautaire sont également concernés, même si le siège social ou l'établissement principal de ces groupes ou entreprises est situé à l'étranger. Enfin, la taille s'apprécie également au niveau des unités économiques et sociales (UES) dès lors que les entreprises constituant ces unités économiques et sociales emploient plus de 1 000 salariés.

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

l'ensemble des licenciements économiques, pour atteindre 24 500 au dernier trimestre 2010.

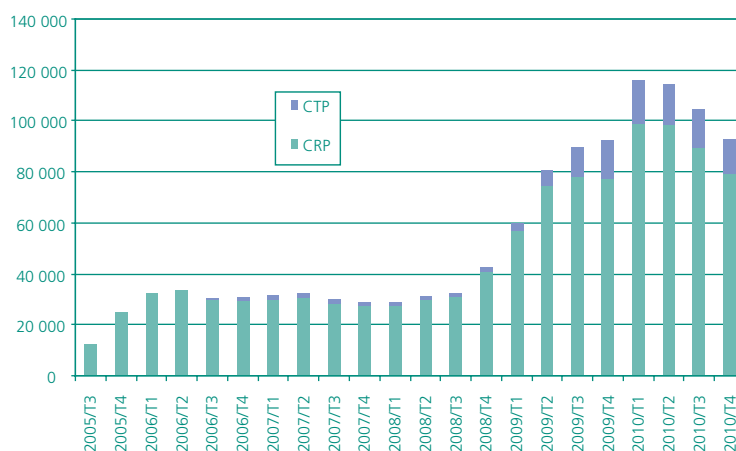
En 2010, comme en 2009, ce sont majoritairement des hommes qui entrent sur les listes de Pôle emploi suite à un licenciement économique : 63 % pour les licenciés économiques (hors CRP/CTP) et 57 % pour les CRP/CTP (tableau 2). Ce n'était pas le cas en 2007, ce qui confirme que la crise, du fait de son impact différencié d'un secteur à l'autre, a touché en premier lieu les hommes [1].

Parmi les licenciés économiques (hors CRP/CTP) en 2010, 30 % ont plus de 50 ans, proportion en légère augmentation par rapport à 2009. La part des seniors chez les adhérents à la CRP ou au CTP en 2010 est moins élevée (23 %).

L'augmentation des effectifs en CRP et CTP a suivi celle des entrées dans ces dispositifs, avec une hausse sensible à partir du dernier trimestre 2008 (graphique 2). Cette hausse s'est poursuivie jusqu'au premier trimestre 2010, où le nombre total de bénéficiaires s'est élevé à 115 900, soit un niveau quatre fois supérieur à celui du premier trimestre 2008 (29 000 bénéficiaires). En raison de la durée de ces dispositifs (douze mois pour le CTP, huit mois pour la CRP jusqu'en avril 2009 puis douze mois depuis cette date), la réduction des effectifs s'est manifestée plus tardivement que celle des flux d'entrées (2).

Entre le début de l'année 2009 et le deuxième trimestre 2010, le nombre de bassins d'emploi dans lesquels l'employeur est tenu de proposer un CTP (au lieu d'une CRP) est progressivement passé de 7 à 32. Cette extension des territoires de mise en œuvre du CTP s'est traduite par une augmentation de la part des effectifs en CTP dans l'ensemble des effectifs en CRP et CTP : celle-ci est ainsi passée de 7 à 14 % entre le deuxième trimestre 2009 et le dernier trimestre 2010.

Graphique 2 • Nombre de bénéficiaires de CRP et CTP



Champ : France métropolitaine.

Tableau 2 • Caractéristiques des entrants en CRP et CTP

Données brutes en fin d'année

	Licenciement économique (autre que CRP et CTP)								CRP et CTP							
	2007		2008		2009		2010		2007		2008		2009		2010	
Sexe	En	%	En	%	En	%	En	%	En	%	En	%	En	%	En	%
Hommes	67 120	55	68 870	56	99 850	62	56 780	63	24 230	49	33 370	51	82 990	60	62 180	57
Femmes.....	55 910	45	54 280	44	61 550	38	33 960	37	25 130	51	32 020	49	54 770	40	46 100	43
Âge																
Moins de 25 ans	8 590	7	10 130	8	14 630	9	7 200	8	2 670	5	4 640	7	9 760	7	6 190	6
Entre 25 et 49 ans	79 600	65	78 930	64	103 100	64	56 220	62	36 920	75	47 340	72	99 100	72	76 850	71
50 ans ou plus.....	34 840	28	34 090	28	43 670	27	27 320	30	9 770	20	13 410	21	28 900	21	25 240	23
Qualification*																
Ouvriers et employés non qualifiés.....	23 270	19	22 920	19	30 590	19	17 500	19	7 390	15	9 700	15	21 760	16	15 140	14
Ouvriers et employés qualifiés	68 410	57	71 490	58	91 730	57	50 470	56	28 060	57	38 040	59	76 470	57	61 990	58
Professions intermédiaires	13 920	11	13 620	11	17 540	11	10 400	12	6 680	14	8 680	13	18 350	14	14 270	14
Cadres.....	15 480	13	14 120	12	20 410	13	11 730	13	6 640	14	8 090	13	18 320	13	15 010	14
Total	123 030		123 150		161 400		90 740		49 360		65 390		137 760		108 280	

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

Champ : France métropolitaine.

Après une forte augmentation en 2009, le nombre de PSE retrouve en 2010 un niveau proche de celui de 2008

Le législateur a souhaité renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs (3) et en atténuer les conséquences personnelles, sociales, et territoriales. Ainsi, lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus envisage de licencier au moins 10 salariés sur une période de 30 jours (tableau 1), elle doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) [4]. Son objet est d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, ainsi que de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut pas être évité. Le PSE peut prévoir des actions en vue du reclassement interne, favoriser le reclassement externe ou la création d'activités nouvelles, proposer des actions de formation. La plupart des PSE prévoit la mise en place d'une cellule de reclassement qui vise à favoriser le reclassement externe des salariés. En principe, le financement des cellules est assuré par les entreprises. Mais lorsqu'un employeur n'est pas en mesure d'en assurer la charge, il peut signer avec l'État une convention de cellule de reclassement.

(2) La situation des bénéficiaires à la sortie des CTP et CRP n'est pas connue de façon systématique. D'après une enquête réalisée en février 2008 par la Dares [2][3], 60 % des adhérents au CTP et 55 % des adhérents à la CRP au second semestre 2006 occupaient un emploi durable 13 à 18 mois plus tard. Une enquête en cours de Pôle emploi et la Dares permettra à échéance de fin 2011 d'actualiser ces taux de reclassement.

(3) Dès qu'un licenciement concerne plus d'un individu, les procédures diffèrent d'un licenciement individuel. Quatre critères sont déterminants : le nombre de licenciements envisagés, la taille de l'entreprise, la durée pendant laquelle les licenciements devraient s'opérer et la représentation des salariés. Le déroulement de la procédure ainsi que la consultation et l'information des institutions représentatives du personnel en découlent.

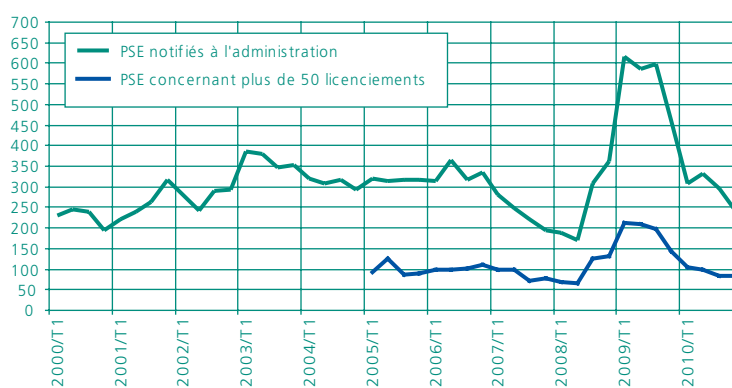


Source : statistique mensuelle du marché du travail ; Dares, Pôle emploi.

Source : fichier historique statistique des demandeurs d'emploi (échantillon au 1/10ème), Pôle emploi ; calculs Dares.

Le nombre de PSE a plus que triplé entre le deuxième trimestre 2008 et le deuxième trimestre 2009 (graphique 3) et plus que doublé en un an, passant de 1 030 en 2008 à 2 260 en 2009. En revanche, depuis la fin 2009, une diminution s'est amorcée et leur nombre s'est établi en 2010 à 1 180. 31 % de ces PSE concernent en 2010 des licenciements de plus de cinquante salariés, contre 38 % en 2008.

Graphique 3 • Nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) par trimestre



Note : données cvs-cjo.

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

Le FNE-formation s'est fortement développé face à la crise

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* quatre conventions du Fonds national de l'emploi (FNE) : les conventions de cellule de reclassement, les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de FNE-formation et les congés de conversion (non mobilisés depuis 2008) (encadré 2).

En 2009, le nombre total de conventions signées avec le FNE a fortement augmenté après une baisse continue depuis 2004 (tableau 3) : leur nombre a quasiment doublé entre 2008 et 2009, passant de 1 120 à 2 080, avant de diminuer en 2010. Le nombre de conventions de cellules de reclassement et d'allocations temporaires dégressives (ATD) a été moins élevé que lors du ralentissement économique de 2003-2004 mais le nombre de conventions de FNE-formation a connu un développement très important. Il a ainsi été multiplié par cinq de 2008 à 2009 (passant de 44 à 252) puis encore pratiquement par deux en 2010 (409 conventions). En effet, en mars 2009, face à l'ampleur de la crise économique et financière, l'État a appelé l'administration territoriale à intensifier son action en utilisant notamment les conventions FNE-formation. Le plan de relance adopté en février 2009 a octroyé davantage de moyens pour leur mise en œuvre. Les conventions d'ATD signées avec l'État restent néanmoins les plus nombreuses (1 109 en 2009, 908 en 2010).

Les conventions financées par le FNE visent un nombre de bénéficiaires potentiels, qui peuvent accepter ou non d'y adhérer, et ce pendant toute la durée prévue par la convention. Les bénéficiaires potentiels ne correspondent qu'à une partie des salariés dont le licenciement est envisagé : certains peuvent bénéficier d'une retraite, d'une préretraite ou d'une dispense de recherche d'emploi (DRE), même si ces deux derniers dispositifs

Tableau 3 • Conventions du Fonds national de l'emploi (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

Note : une même entreprise peut signer plusieurs conventions FNE.

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

sont de moins en moins mobilisés [5] et [6] ; il est également possible que les personnes décident de se retirer du marché du travail ou qu'elles aient retrouvé un emploi.

Le nombre d'adhésions aux dispositifs d'accompagnement des restructurations du FNE a quasiment doublé de 2008 à 2010, passant de 17 340 à 33 420 adhésions (graphique 4). Entre 2008 et 2009, alors que le nombre de conventions était multiplié par deux, le nombre d'adhérents augmentait de 59 %. En 2010, le nombre de conventions signées diminue alors que le nombre d'adhésions continue à augmenter de 21 % (4).

Le nombre d'adhérents au FNE-formation augmente très fortement entre 2008 et 2010, parallèlement à la hausse du nombre de conventions, passant de moins de 1 000 à plus de 18 000. En 2010, les adhésions au FNE-formation représentent ainsi plus de la moitié (54 %) des entrées dans les dispositifs du FNE. Les entrées en ATD ou en cellules de reclassement progressent en revanche beaucoup moins que le nombre de conventions. En 2009, alors que le nombre de conventions d'ATD a augmenté de 61 % par rapport à 2008, le nombre d'adhérents a augmenté seulement de 14 %. L'adhésion à ce dispositif étant conditionnée au fait de retrouver un emploi, la



Source : Dares-Directcte, remontées rapides.

Source : Dares-Directcte, remontées rapides.

(4) Les unités territoriales peuvent connaître et reporter dans les remontées rapides le nombre d'adhésions avec quelques mois de décalage par rapport à la convention, notamment pour certaines cellules de reclassement (encadré 3).

conjoncture défavorable peut expliquer en partie cette baisse du ratio entre le nombre d'adhérents et le nombre de conventions. Le nombre de conventions de cellules de reclassement a également augmenté beaucoup plus fortement que le nombre d'adhérents (respectivement de 86 % contre 20 %). Les personnes qui peuvent bénéficier d'une CRP ou d'un CTP ont pu vouloir éviter d'être doublement suivis. En 2010, le nombre d'adhérents à une cellule de reclassement diminue très nettement, en lien avec l'amélioration de la conjoncture, alors que le nombre d'adhérents à l'ATD revient au niveau de 2008.

Six personnes sur dix retrouvent un emploi à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée

La cellule de reclassement vise à favoriser le reclassement externe des salariés (encadré 2). 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 les cellules de reclassement conventionnées par le FNE.

Les bilans des cellules peuvent s'établir jusqu'à deux ans après leur signature. Compte tenu des délais de traitement de ces bilans, les dernières données détaillées exploitées ci-après portent sur les conventions signées en 2006 et 2007.

Parmi les salariés suivis par une cellule conventionnée en 2007 et dont le bilan a été établi jusqu'à deux ans après la date de la convention, un peu plus de 30 % ont obtenu un CDI à l'issue de la cellule de reclassement, 25 % ont retrouvé un contrat court (CDD ou mission d'intérim, quelle que soit leur durée) et moins de 5 % ont repris ou créé une entreprise (graphique 5). Au total, 60,3 % ont retrouvé un emploi. Ce taux de reclassement est plus faible que celui, particulièrement élevé, observé pour les conventions signées en 2006 (65,0 %) (tableau 4). Cet écart tient vraisemblablement en partie au retournement de la conjoncture à partir du deuxième semestre 2008. Les bénéficiaires des conventions de 2006 se sont principalement réinsérés sur le marché du travail entre fin 2006 et début 2008, dans une période d'amélioration de la conjoncture de l'emploi alors que les signatari-

res de 2007 sont nombreux à être sortis des cellules de reclassement après le premier trimestre 2008, dans une période de dégradation marquée de la situation sur le marché du travail (5).

La structure de la population a en revanche relativement peu varié d'une année à l'autre : les adhérents restent majoritairement des hommes, âgés de 25 à 44 ans, ouvriers qualifiés, travaillant dans des entreprises de 50 à 199 salariés (tableau 5). La principale évolution concerne la situation à l'entrée dans la cellule de reclassement : en 2007, 51 % des adhérents étaient en préavis au moment de leur adhésion ; ils étaient 60 % en 2006, et plus de 70 % en 2004 et 2005 [7]. Le développement des CRP et CTP explique vraisemblablement cette évolution, dans la mesure où les

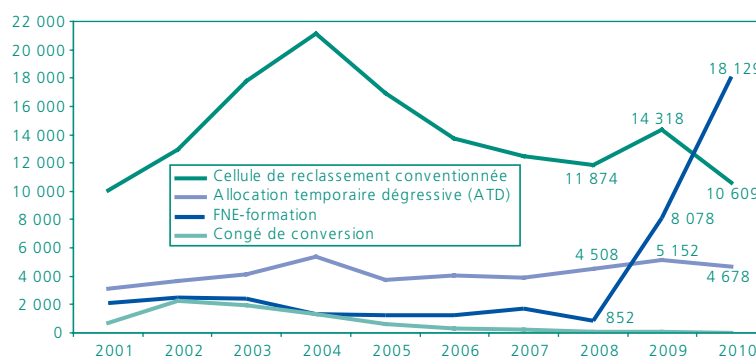
Tableau 4 • Taux de reclassement des adhérents à une cellule de reclassement conventionnée

Année de signature de la convention	Taux de reclassement (%) *	Nombre d'adhérents étudiés
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

* 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.

Champ : France métropolitaine.

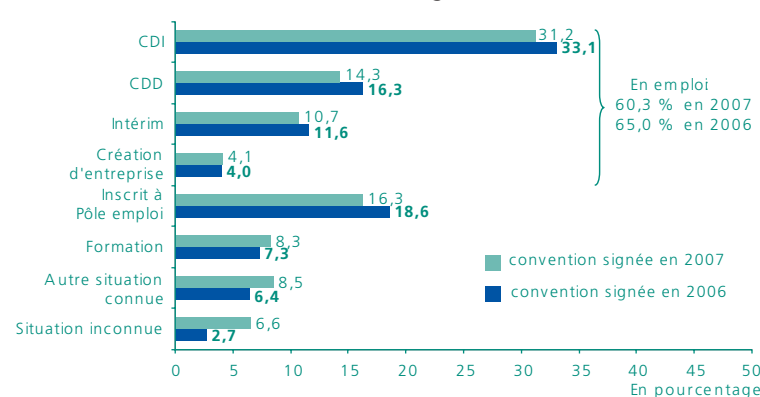
Graphique 4 • Nombre d'adhésions aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations du Fonds national de l'emploi (FNE)



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

Champ : France métropolitaine.

Graphique 5 • Situation des adhérents aux cellules de reclassement conventionnées à la sortie du dispositif, en fonction de l'année de signature de la convention



Champ : 10 033 adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2006, 6 546 en 2007 ; France métropolitaine.

(5) Selon les dernières estimations trimestrielles d'emploi de l'Insee, 271 000 postes ont été créés dans le secteur marchand non agricole au cours de l'année 2007 puis 48 000 au premier trimestre 2008 alors que 221 000 postes ont été détruits au cours des trois derniers trimestres de l'année 2008.

Source : fiches individuelles « Bilan au terme de la cellule de reclassement » ; exploitation Dares.

Source : Dares-Directe, remontées rapides.

Source : fiches individuelles « Bilan au terme de la cellule de reclassement » ; exploitation Dares.

adhérents à ces dispositifs renoncent à leur préavis (qui contribue au financement de la mesure).

La probabilité de reclassement en emploi (CDI, CDD, intérim, création d'entreprise) à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée décroît fortement après 50 ans (tableau 6). Ainsi, un bénéficiaire âgé de plus de 50 ans a, « toutes choses égales par ailleurs », moitié moins de chances de retrouver un emploi qu'un bénéficiaire âgé de 40 à 49 ans. Les chances de retrouver un emploi salarié sont peu différenciées selon l'âge en dessous de 50 ans. Les créations d'entreprises sont, pour leur part, moins fréquentes à la sortie d'une cellule de reclassement pour les moins de 30 ans que pour ceux âgés de 40 à 49 ans.

Un homme a plus de chances qu'une femme de retrouver un emploi à la fin de la cellule de reclassement. La différence est particulièrement forte pour la reprise d'emploi en CDI et la création ou reprise d'entreprise. À l'inverse, il est moins probable qu'il retrouve un emploi en CDD qu'une femme.

Les cadres ou ingénieurs ont, « toutes choses égales par ailleurs », 2,2 fois plus de chances que les ouvriers qualifiés d'être en CDI, et 4,7 fois plus de chances de créer leur entreprise tandis que leur probabilité de retrouver un CDD est deux fois moins élevée que les ouvriers qualifiés. Retrouver un emploi en intérim est plus fréquent pour les ouvriers que pour toutes les autres qualifications.

Enfin, la probabilité d'être en formation à l'issue de la cellule est légèrement moins élevée chez les hommes, et deux fois moins élevée pour les personnes de plus de 50 ans que pour les 40-49 ans. Bénéficiant de taux de reclassement en emploi plus élevés, les cadres ou ingénieurs et les employés qualifiés sont un peu moins souvent en

Tableau 5 • **Caractéristiques des adhérents à une cellule de reclassement conventionnée** En %

	Pour une convention signée	
	en 2006	en 2007
Selon la situation à l'entrée de la cellule		
En activité	15,5	22,9
En préavis	60,1	50,7
Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE	18,5	18,5
Congé ou convention de conversion	5,9	7,9
Total	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(18,4)	(14,7)
Selon le sexe		
Hommes	56,9	58,5
Femmes	43,1	41,5
Total	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(2,7)	(3,4)
Selon l'âge		
Moins de 25 ans	3,0	2,7
25-44 ans	54,4	52,4
45-49 ans	19,5	19,9
50 ans ou plus	23,1	25,0
Total	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(5,1)	(4,7)
Selon la qualification		
Ouvriers non qualifiés	18,6	15,3
Ouvriers qualifiés	41,5	41,1
Employés	19,7	20,4
Techniciens, agents de maîtrise	13,5	14,2
Cadres, ingénieurs	6,7	9,0
Total	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(7,2)	(9,1)
Selon l'effectif de l'entreprise à la date de signature de la convention *		
Moins de 20 salariés	9,7	6,2
20-49	24,9	18,3
50-199	45,3	51,6
200 et plus	20,1	23,9
Total	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(44,4)	(37,5)
Nombre d'adhérents étudiés	10 033	6 546

* Hors adhérents aux cellules inter-entreprises.

Champ : France métropolitaine.

formation à l'issue de la cellule que les autres catégories socioprofessionnelles

En 2007, deux secteurs d'activité regroupent 30 % des adhérents à une cellule de reclassement conventionnée : les « autres industries manufacturières » et l'« industrie du caoutchouc et des plastiques » alors qu'en 2006 l'« industrie du textile et de l'habillement » était prédominante (tableau 7).

Tableau 6 • **Reclassement à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée selon les caractéristiques sociodémographiques**

Rapport des chances (odds ratio)	À l'issue de la cellule, probabilité d'être											
	Reclassé (CDI, CDD, création d'entreprise, intérim)		En CDI		Créateur d'entreprise		En CDD		En intérim		En formation	
Selon le sexe												
Hommes	1,5	***	1,7	***	1,8	***	0,7	***	1,2	***	0,8	***
Femmes	réf.		réf.		réf.		réf.		réf.		réf.	
Selon l'âge												
Moins de 30 ans	1,1	ns	1,2	***	0,7	**	0,9	ns	1,0	ns	1,1	ns
30 à 39 ans	1,1	**	1,1	*	0,9	ns	1,0	ns	1,1	**	1,1	ns
40 à 49 ans	réf.		réf.		réf.		réf.		réf.		réf.	
50 ans ou plus	0,5	***	0,6	***	0,6	***	0,8	***	0,7	***	0,5	***
Selon la qualification												
Cadres, ingénieurs	1,3	***	2,2	***	4,7	***	0,5	***	0,1	***	0,7	***
Employés qualifiés	1,1	**	1,6	***	2,0	***	0,9	*	0,5	***	0,8	**
Employés non qualifiés	0,8	***	0,9	ns	1,5	*	1,0	ns	0,6	***	1,1	ns
Techniciens, agents de maîtrise	1,1	**	1,7	***	2,0	***	0,8	***	0,4	***	1,1	ns
Ouvriers qualifiés	réf.		réf.		réf.		réf.		réf.		réf.	
Ouvriers non qualifiés	0,9	***	0,9	ns	0,6	**	0,9	ns	1,1	ns	1,0	ns

Note : le recours à une modélisation de type Logit permet d'isoler l'effet spécifique des différents facteurs « toutes choses égales par ailleurs ». Cette modélisation est partielle puisqu'elle s'appuie uniquement sur les données disponibles dans les Cerfa d'adhésion. Les variables « situation à l'entrée de la cellule », « taille de l'entreprise », « secteur d'activité de l'entreprise » sont écartées car elles présentent trop de valeurs manquantes ou posent des problèmes d'interprétation.

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

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », un homme a 1,7 fois plus de chances d'être en CDI à l'issue de la cellule de reclassement qu'une femme.

Champ : 14 491 adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2006 et 2007 ; France métropolitaine.

Source : fiches individuelles « Bilan au terme de la cellule de reclassement » ; exploitation Dares.

Source : fiches individuelles « Bilan au terme de la cellule de reclassement » ; exploitation Dares.

Tableau 7 • Répartition des adhérents aux cellules de reclassement suivant le secteur d'activité de leur entreprise

En %

	Répartition des adhérents		2007		Répartition des entreprises signataires en 2007
	2006	2007	% femmes	Taux de reclassement *	
Agriculture, chasse, sylviculture	0,1	0,2	0	67	0,6
Industrie extractive.....	0,0	0,0			
Industries agricoles et alimentaires	5,3	4,8	52	65	4,3
Industrie textile et habillement.....	13,0	4,5	76	59	4,3
Industrie du cuir et de la chaussure	4,1	0,4	94	94	0,6
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie.....	4,0	4,1	30	56	2,5
Industrie du caoutchouc et des plastiques	5,0	13,9	40	54	8,6
Industrie chimique	2,1	0,4	40	44	0,6
Métallurgie et travail des métaux.....	9,8	6,5	14	72	8,6
Fabrication de matériel de transport	0,0	5,8	56	54	2,5
Fabrication de machines et équipements	6,3	4,9	13	72	6,8
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	9,4	8,9	49	66	5,6
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques.....	5,6	4,6	31	62	4,3
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	0,4	1,3	17	61	1,9
Autres industries manufacturières	3,6	16,2	49	56	9,9
Construction	3,3	2,1	11	55	6,8
Commerce.....	8,2	5,3	60	64	8,6
Hôtels et restaurants	0,4	0,6	38	73	1,2
Transports et communications	2,9	2,7	26	71	4,9
Activités financières	0,0	0,0			
Immobilier, location et services aux entreprises	4,6	2,6	47	65	3,1
Administration publique et éducation	0,8	0,0	0	0	0,6
Santé et action sociale	2,4	0,8	28	63	0,6
Services collectifs, sociaux et personnels	0,7	3,7	68	69	3,7
Inter entreprise **	8,0	5,7	47	56	9,3
Total	100,0	100,0	43	60	100,0
(% de non renseigné) ***	(36,1)	(35,5)			
Nombre d'adhérents étudiés	10 033	6 546			

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

** Pour les cellules inter-entreprises, le secteur d'activité de chaque entreprise n'est pas connu.

*** La forte proportion d'adhérents dont le secteur d'activité de l'entreprise est inconnu s'explique par un mauvais remplissage du Cerfa par la cellule de reclassement ; certaines ne décrivent pas le secteur d'activité de l'entreprise signataire mais leur propre secteur d'activité.

Champ : France métropolitaine.

Les bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive : principalement des hommes

Trois quarts des bénéficiaires de conventions d'ATD signées en 2007 sont des hommes (tableau 8). Cette proportion est en légère hausse par rapport à 2006. La répartition par qualification évolue de 2006 à 2007, avec une proportion moins importante d'ouvriers qualifiés (de 38 à 33 %), et une augmentation de la part des employés et techniciens, agents de maîtrise.

Trois secteurs d'activité regroupent 35 % des adhérents aux conventions d'ATD en 2007 : « industrie du papier et du carton, édition et imprimerie », « industrie du caoutchouc et des plastiques » et « métallurgie et travail des métaux » (tableau 9). En 2006, les deux premiers secteurs avaient déjà mobilisé une part importante des conventions. À l'inverse, la part de certains secteurs a fortement diminué, notamment la « fabrication d'équipements électriques et électroniques » (passant de 12,9 % à 4,5 %) et la « fabrication de machines et équipements » (6).

De façon générale, les bénéficiaires de l'ATD sont plus souvent des hommes, ils sont plus jeunes, davantage qualifiés et étaient plus fréquemment dans des entreprises de grande taille que les adhérents aux cellules de reclassement conventionnées.

Tableau 8 • Caractéristiques des adhérents à l'allocation temporaire dégressive (ATD)

En %

	Pour une convention signée	
	en 2006	en 2007
Selon le sexe		
Hommes	71,2	74,1
Femmes	28,8	25,9
Total	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(0,9)	(0,5)
Selon l'âge		
Moins de 25 ans	1,0	1,0
25 à 44 ans	60,0	58,8
45 à 49 ans	21,4	21,5
50 ans ou plus	17,6	18,7
Total	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(0,6)	(0,8)
Selon la qualification		
Ouvriers non qualifiés	10,5	11,2
Ouvriers qualifiés	38,1	33,3
Employés	21,5	24,0
Techniciens, agents de maîtrise	20,5	22,8
Cadres, ingénieurs.....	9,4	8,7
Total	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(5,3)	(4,7)
Selon l'effectif de l'entreprise à la date de signature de la convention		
Moins de 20 salariés	5,0	4,0
20 à 49 salariés	16,7	19,3
50 à 199 salariés	33,5	45,1
200 salariés ou plus.....	44,8	31,6
Total	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(12,0)	(6,9)
Nombre d'adhérents étudiés.....	2 351	1 926

Champ : France métropolitaine.

(6) Les variations de la part de certains secteurs d'activité d'une année à l'autre peuvent être dues à la présence de quelques entreprises ayant signé des conventions ATD pour un nombre important de salariés : en 2007, 21 % des adhérents à une convention ATD provenaient de seulement sept entreprises. En 2006, une convention dans le secteur d'activité « fabrication d'équipements électriques et électroniques » regroupait 7,4 % des adhérents.

Source : bulletins d'adhésions aux conventions d'ATD ; exploitation Dares.

Tableau 9 • Répartition des adhérents à l'ATD suivant le secteur d'activité de leur entreprise

En %

	Répartition des adhérents		Répartition des entreprises signataires en 2007
	2006	2007	
Agriculture, chasse, sylviculture	0,2	0,1	1,4
Industrie extractive	0,0	0,0	0,0
Industries agricoles et alimentaires	6,5	5,7	5,0
Industrie textile et habillement	7,2	6,0	10,8
Industrie du cuir et de la chaussure	0,5	0,3	1,5
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie	11,6	13,7	7,0
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires	0,0	0,0	0,0
Industrie du caoutchouc et des plastiques	10,5	11,4	3,2
Industrie chimique	2,1	0,9	2,7
Métallurgie et travail des métaux	4,1	9,8	8,7
Fabrication de matériel de transport	5,6	1,8	2,5
Fabrication de machines et équipements	10,7	6,0	6,7
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	12,9	4,5	4,6
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	3,2	6,7	2,9
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	0,1	1,5	0,7
Autres industries manufacturières	3,4	6,9	3,1
Construction	2,0	2,7	7,4
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	4,2	7,5	10,3
Hôtels et restaurants	0,1	3,6	1,4
Transports et communications	8,1	2,6	6,6
Activités financières	0,1	0,2	0,3
Immobilier, location et services aux entreprises	5,0	4,8	9,6
Conseil pour les affaires et la gestion	0,1	1,0	0,1
Administration publique et éducation	0,1	0,1	0,3
Santé et action sociale	1,1	0,9	1,4
Services collectifs, sociaux et personnels	0,5	0,7	1,7
Activités des ménages et activités extra-territoriales	0,1	0,6	0,1
Total	100,0	100,0	100,0
(% de non renseigné)	(9,9)	(8,6)	(4,7)
Nombre d'adhérents étudiés	2 351	1 926	751

Source : bulletins d'adhésions aux conventions d'ATD ; exploitation Dares.

Champ : France métropolitaine.

Le budget de l'État consacré au financement des dispositifs d'accompagnement est en forte hausse en 2009

La contribution financière globale de l'État aux dispositifs d'accompagnement des restructurations a quasiment été multipliée par deux entre 2008 et 2009, passant de 48 à 88 millions d'euros (tableau 10). Cette forte hausse s'explique essentiellement par la dégradation de la conjoncture économique qui a entraîné une forte augmentation du nombre de personnes licenciées pour motif économique, et ainsi la hausse du recours aux différents dispositifs.

La participation de l'État, *via* le FNE, aux quatre dispositifs d'accompagnement des restructurations (cellules de reclassement conventionnées, ATD, conventions de formation, congés de conversion) s'est élevée à 52,8 millions d'euros en 2009. Près de la moitié de ce montant a été dévolu aux cellules de reclassement conventionnées. Le plan de relance lancé par l'État courant 2009 a apporté des ressources supplémentaires,

en particulier pour les conventions de FNE-formation, avec 9 millions d'euros en plus des 12 millions prévus initialement.

La participation financière de l'État à la CRP et au CTP est passée de 15 à 25 millions d'euros de 2008 à 2009, en raison de la nette augmentation du nombre d'adhérents aux dispositifs. L'État participe au financement de la CRP à hauteur d'une partie des coûts d'accompagnement, et au financement du CTP à hauteur d'une partie de l'allocation versée aux personnes licenciées et d'une partie des coûts d'accompagnement.

Ces chiffres ne reflètent qu'une partie du coût de ces dispositifs, pour certains co-financés par l'Unédic, les entreprises et les salariés (encadrés 2 et 3).

Anne PASQUEREAU (Dares).

Tableau 10 • Contribution financière de l'État aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations

En millions d'euros

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Convention de reclassement personnalisé (CRP)			1,9	9,2	15,2 *	11,3
Contrat de transition professionnelle (CTP)			4,4	9,8		24,2
Cellule de reclassement	33,6	30,9	23,0	22,5	19,8	22,3
Allocation temporaire dégressive	13,0	14,0	10,0	8,3	9,1	9,5
Conventions de FNE-formation ou d'adaptation	4,6	4,1	5,5	4,3	3,2	20,9
Congé de conversion	7,8	5,2	1,5	1,7	0,7	0,06
Total	59,0	54,2	46,3	55,8	48,0	88,3

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

Source : projet de loi de règlement des comptes (PLR) extrait du rapport annuel de performance (RAP) de la mission travail et emploi, programme 103.

MESURES INDIVIDUELLES À PROPOSER OBLIGATOIREMENT AUX SALARIÉS LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

La convention de reclassement personnalisée (CRP)

La convention de reclassement personnalisée (CRP) a été mise en place en juin 2005 (elle remplace l'accès anticipé au projet d'action personnalisé). Elle permet une prise en charge des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en dépôt de bilan, quelle que soit leur taille (tableau 1). Pour bénéficier de la CRP le salarié doit avoir des droits suffisants pour prétendre à l'aide au retour à l'emploi (ARE) (minimum 4 mois d'affiliation dans les 28 derniers mois). La CRP dure 12 mois au maximum depuis le 1^{er} avril 2009, contre 8 mois auparavant. L'adhérent à la CRP est suivi par Pôle emploi ou par un opérateur privé de placement choisi par Pôle emploi (par appel d'offres). Un plan d'action de reclassement personnalisé est élaboré (actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation) et une allocation spécifique de reclassement est versée, sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté dans l'entreprise (les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté touchent l'ARE). Depuis le 7 novembre 2009 cette allocation s'élève à 80 % du salaire brut ; auparavant elle s'élevait à 80 % pendant les huit premiers mois, puis 70 % les quatre derniers. Elle n'est soumise à aucune cotisation sociale, à l'exception d'un prélèvement destiné au financement de la retraite complémentaire n'excédant pas 3 % du montant brut. Le salarié peut décider d'accepter ou de refuser d'adhérer au dispositif. La CRP est financée par l'employeur, l'assurance chômage, l'État et le salarié (sous la forme d'un renoncement à son préavis).

Le contrat de transition professionnelle (CTP)

Mis en place à titre expérimental en juin 2006 dans sept bassins d'emplois, le CTP est présent dans trente-deux bassins d'emploi fin 2010. (Il a été étendu à dix-huit bassins en 2009 et sept bassins en 2010). Dans ces bassins d'emploi, il se substitue à l'obligation de proposer une CRP. L'adhérent au CTP est suivi par Pôle emploi ou par un opérateur privé de placement choisi par Pôle emploi (par appel d'offres). Le CTP, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une allocation de transition professionnelle égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP. Cette allocation n'est soumise à aucune cotisation sociale, à l'exception d'un prélèvement destiné au financement de la retraite complémentaire n'excédant pas 3 % du montant brut. Le salarié a droit au dispositif et à l'allocation sans aucune condition d'ancienneté. Le salarié peut décider d'accepter ou de refuser d'adhérer au dispositif. Le CTP est financé par l'employeur, l'assurance chômage, l'État (avec une plus grande participation que pour la CRP) et le salarié (sous la forme d'un renoncement à son préavis).

Le congé de reclassement

Le congé de reclassement a été introduit par la loi de modernisation sociale de 2002. Les entreprises employant au moins 1 000 salariés ou celles visées par la législation sur les comités de groupe ou les comités d'entreprise européens doivent le proposer à chaque salarié menacé de licenciement pour motif économique. Celui-ci peut ainsi bénéficier de prestations d'une cellule de reclassement et, le cas échéant, suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé sont financées par l'employeur. S'il accepte, le salarié conserve son statut (son contrat de travail est suspendu) et continue d'être rémunéré sur une durée comprise entre quatre et neuf mois. Au-delà du préavis, il perçoit une rémunération mensuelle (non assujettie aux cotisations de sécurité sociale) à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieur à 85 % du Smic.

Le congé de mobilité

Le congé de mobilité peut être proposé dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Sa mise en place dans l'entreprise requiert la conclusion préalable d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Le congé de mobilité a pour finalité de permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations économiques et de sécuriser les transitions professionnelles en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, le plus en amont possible. Il permet d'alterner des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail qui peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité. L'acceptation par le salarié du congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer un congé de reclassement.

LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS FINANÇÉS 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 quatre 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.

Tableau • 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 depuis le 6 mars 2009 (ex convention de formation et d'adaptation)	Convention de congé de conversion (non mobilisée depuis fin 2008)
Objectif	- 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.	Maintien dans l'emploi et prévention des licenciements économiques. La convention peut néanmoins s'articuler avec des mesures d'un PSE, sous certaines conditions, afin de faciliter les reclassements externes.	Permettre aux salariés de suivre les actions prévues dans le programme de reclassement externe établi par l'entreprise : évaluation-orientation, formation aux techniques de recherche d'emploi, actions de remise à niveau, action d'adaptation à un emploi, formation qualifiante.
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 plan de sauvegarde de l'emploi 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.	Les entreprises de moins de 1 000 salariés ou en situation de redressement ou de liquidation judiciaire qui procèdent à des licenciements économiques.
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 (pré retraite) soit d'un reclassement interne. En moyenne, en 2007, une convention signée à cette date couvrait 36 bénéficiaires potentiels.	Tous les salariés licenciés pour motif économique reclassés en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire (CTT) de 6 mois ou plus, 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. La circulaire du 22 décembre 2005 élargit les conditions d'attribution : les reclassements en CDD ou CTT de six mois ou plus sont entrés dans le champ de la mesure.	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.	Les salariés licenciés pour motif économique.

Encadré 2 (suite)

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 ». 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 euros 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 euros 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).	L'État participe au financement de l'allocation de conversion avec un taux maximal de prise en charge de 50 %. Il peut également financer une partie du coût des actions réalisées dans le cadre du programme de reclassement établi par l'entreprise.
Durée	Au minimum trois mois et au maximum douze mois. En 2007, la durée des cellules de reclassement est en moyenne de dix mois et demi.	Durée maximale de deux ans.	Durée maximale d'un an.	Quatre à dix mois.
Mise en œuvre	- 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 CRP ou CTP et la cellule de reclassement. En fin de convention, l'entreprise doit présenter à la Direccte un bilan qualitatif de l'opération.	- 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 la CRP et le CTP et avec l'allocation versée par l'assurance chômage au titre d'une activité réduite.	- 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.	Pendant la période du congé de conversion : - le contrat de travail est suspendu, la rupture intervient à la fin du congé. À l'issue du congé de conversion le salarié ne peut bénéficier de la CRP - le salarié perçoit une allocation mensuelle égale au minimum à 65 % du salaire brut antérieur (sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic).
Textes de référence	<i>Code du travail, art. L. 5123-1 à L. 5123-9, R. 5123-1 à R. 5123-3 et D. 5123-4.</i> <i>Circulaire DGEFP n° 2003-25 du 9 octobre 2003, circulaire DGEFP n° 2007/20 du 17 juillet 2007.</i>	<i>Code du travail, art. R. 5123-9 à R. 5123-11.</i> <i>Arrêté du 26 mai 2004 (JO 12 juin 2004).</i> <i>Circulaire DGEFP n° 2005/45 du 22 décembre 2005.</i>	<i>Code du travail, art. L. 5111-1 à L. 5111-3 et R. 5111-1 et suivants.</i> <i>Circulaire CDE 96/11 du 6 mai 1996.</i> <i>Instruction DGEFP n°2009-05 du 6 mars 2009, et n°2009-30 du 6 juillet 2009.</i>	<i>Code du travail, art. L. 5123-2, L. 5124-1, R. 5111-1, R. 5111-2, R. 5123-1 et R. 5123-2.</i> <i>Circulaire n° 2005/47 du 30 décembre 2005.</i>

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 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 l'échantillon au 1/10^e du Fichier historique statistique (FHS). Ces statistiques diffèrent de celles fournies dans la publication mensuelle « Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi », pour deux raisons :

- la publication mensuelle repose sur la Statistique mensuelle du marché du travail (STMT), au contraire des statistiques présentées ici, issues du FHS. 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 et CTP, classées en catégorie D. Sont en revanche décomptées les fins de PAP anticipé, CRP et CTP 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 (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 ou d'un CTP terminés.

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).

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 (Direccte) et exploités par la Dares. Pour certaines cellules de reclassement, les UT ne connaissent le nombre d'entrées effectives qu'à partir du bilan de la cellule. Dans ce cas, les entrées comptabilisées dans la remontée rapide peuvent porter sur une année antérieure (la durée maximale d'une cellule de reclassement est de douze mois). En revanche, le nombre de conventions de cellules de reclassement et de bénéficiaires potentiels est disponible dès la signature. Les dernières données connues concernent les conventions signées en 2010.

Les fiches descriptives des conventions

À la signature des conventions de cellule de reclassement, d'allocations temporaires dégressives ou de FNE-formation, les UT remplissent une fiche qui décrit la convention : durée, taille et secteur d'activité de l'entreprise, situation juridique, etc.

Les formulaires d'adhésions

Pour analyser plus précisément les cellules de reclassement et les allocations temporaires dégressives, les formulaires Cerfa d'adhésions individuelles permettent de recueillir des informations sur les salariés adhérant à la convention : sexe, âge, qualification, reclassement, etc. La plupart de ces Cerfa sont transmis à la fin du dispositif ce qui entraîne un délai entre le moment où la convention est signée et celui où la comptabilisation et la description des adhérents est possible. Les dernières données définitives sont disponibles pour les conventions signées en 2007.

Encadré 3 (suite)

Tableau • Description des sources sur les mesures d'accompagnement

	Source	Dernières années disponibles	Informations
Mesures individuelles			
CRP	FHS	2010	Entrée en convention de reclassement personnalisé (CRP), catégorie D**
CTP	FHS	2010	Entrée en contrat de transition professionnelle (CTP), 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	2010	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 Dares-UT, fiche convention Dares-UT, fiche adhésion	2010 2007* 2007*	Nombre de conventions, de bénéficiaires potentiels, d'adhésions individuelles Taille, situation juridique, secteur d'activité de l'entreprise, groupe, etc. Sexe, âge, qualification, reclassement, etc.
Convention d'allocation temporaire dégressive (ATD)	Dares-UT, remontées rapides Dares-UT, fiche convention Dares-UT, fiche adhésion	2010 2007* 2007*	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles Taille, situation juridique, secteur d'activité de l'entreprise, groupe, etc. Sexe, âge, qualification, reclassement, etc.
Convention de FNE-formation	Dares-UT, remontées rapides Dares-UT, fiche convention	2010 2007*	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles Taille, secteur d'activité de l'entreprise, groupe, etc.
Congé de conversion	Dares-UT, remontées rapides	2010	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles, d'allocataires en fin de période

* 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...

Pour en savoir plus

[1] Abdouni S., Defresne M., Deroyon T., Dubois Y., Le Barbanchon T. (2011), « Les inscriptions à Pôle emploi : une analyse rétrospective des évolutions en 2009 », *Dares Analyses* n° 008, février.

[2] Bobbio M., Gratadour C., en collaboration avec Zegnani S. (2009), « Les parcours d'accompagnement vers l'emploi des salariés licenciés pour motif économique : comparaison entre le contrat de transition professionnelle (CTP), la convention de reclassement personnalisé (CRP) et l'accompagnement classique de l'ANPE », *Premières Synthèses* n° 43.2, Dares.

[3] Bobbio M., Gratadour C., en collaboration avec Zegnani S. (2009), « Le reclassement professionnel des salariés licenciés pour motif économique : comparaison entre le contrat de transition professionnelle (CTP), la convention de reclassement personnalisé (CRP) et l'accompagnement classique de l'ANPE », *Premières Synthèses* n° 43.3, Dares.

[4] 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.

[5] Merlier R. (2011), « La cessation anticipée des travailleurs de l'amiante reste la principale préretraite publique en 2010 », *Dares Analyses*, à paraître.

[6] Merlier R., Rochut J. (2011), « La dispense de recherche d'emploi en 2009 et 2010 : en baisse continue », *Dares Analyses* n° 037, mai.

[7] Bobbio M. (2009), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2008 », *Premières Informations* n° 48.2, Dares.