

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Données brutes cumulées

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

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

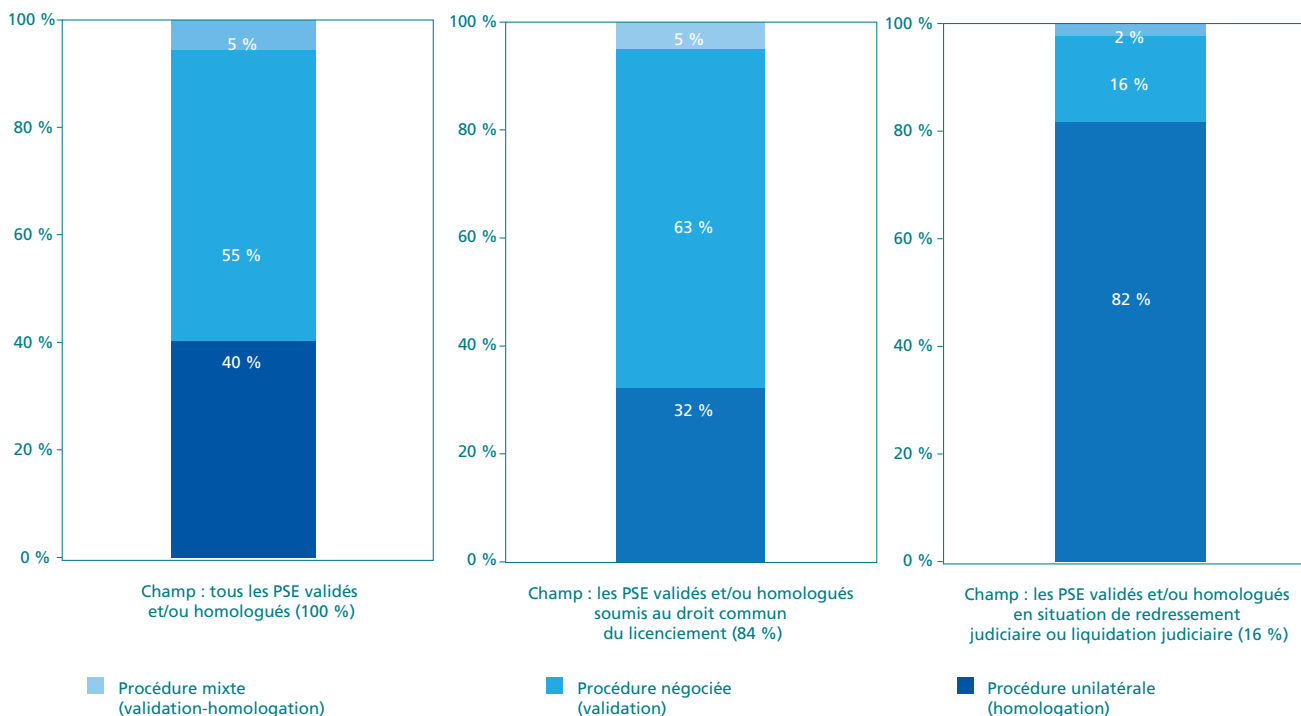
* Les PSE initiés correspondent aux procédures pour lesquelles au moins l'une des dates suivantes est renseignée : information de l'ouverture des négociations, ouverture des négociations, date prévisionnelle de la première réunion, tenue de la première réunion ou notification.

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

Champ : PSE initiés et PSE validés et/ou homologués ; France (hors Mayotte).

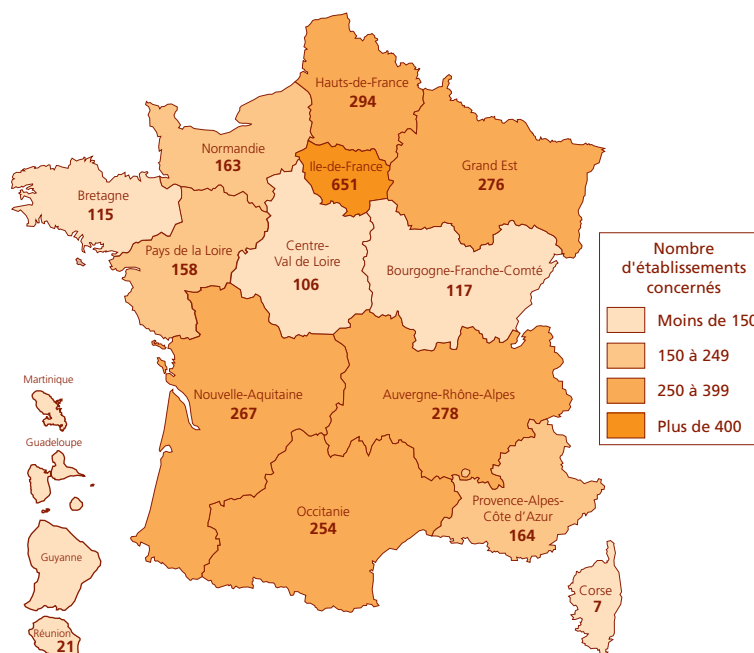
Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation ; calculs Dares.

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



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

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



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

Jihene GHRAIRI (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Unédic (2018), Bilan financier du CSP : une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire, avril.
- [2] Boum-Galiana O., Charozé C. et Goarant C. (Dares-Unédic) (2017), « Contrat de sécurisation professionnelle : facilite-t-il le retour à l'emploi de ses bénéficiaires ? », *Dares Analyses* n° 057, octobre.
- [3] Boum-Galiana O., Charozé C. et Goarant C. (Dares-Unédic) (2016), « Contrat de sécurisation professionnelle : un accompagnement intensif et personnalisé ? », *Dares Analyses* n° 057, octobre.
- [4] Capelier T. et al. (Amnyos-Ires) (2014), « Enquêtes monographiques sur la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle – CSP », *Document d'études*, Dares, n° 187, novembre.
- [5] Charozé C. et Ghrairi J. (2017) « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2015 », *Dares Résultats* n° 067, octobre.
- [6] Argouarc'h J. et Calavrezo O. (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares Analyses* n° 079, décembre.
- [7] Dares, Tableau de bord sur les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-dispositifs-publics-d-accompagnement-des-restructurations-les-series>
- [8] Zaiem M. (2016), « Les demandeurs d'emploi indemnisables par l'assurance chômage en 2014 », *Dares Résultats* n° 070, décembre.
- [9] Charozé C. (2014), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2012 : le recours au PSE et aux licenciements économiques s'intensifie au cours de l'année 2012 », *Dares Analyses* n° 019, mars.

DARES RÉSULTATS

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

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

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

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

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

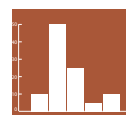
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

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

© Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



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

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

- Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est mobilisable dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou celles en dépôt de bilan, quelle que soit leur taille. Le CSP, mis en œuvre depuis septembre 2011, a succédé à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP) qui ont existé sur certains territoires à titre expérimental. Le CSP a été modifié par la convention du 26 janvier 2015 (tableau A). Cette convention a été reconduite à l'identique, via un avenant en novembre 2016 pour une durée de 18 mois, suivi de deux prolongations jusqu'à fin juin 2019.
- Le congé de reclassement, créé en 2002, doit être proposé à chaque salarié menacé de licenciement économique par les entreprises employant au moins 1000 salariés et qui ne sont pas en dépôt de bilan. Pendant le congé de reclassement, d'une durée qui varie de 4 à 12 mois (préavis inclus), le contrat de travail du salarié est suspendu. Pendant la durée du préavis, le salarié continue de percevoir sa rémunération habituelle; au-delà, il perçoit de son employeur une rémunération au moins égale à 65 % de son salaire brut antérieur, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 85 % du Smic. Le salarié bénéficie des prestations d'une cellule d'accompagnement et peut suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience. Ces actions sont financées par l'employeur.

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

- si le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité;
 - si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.
- Le congé de mobilité, créé en 2006, peut se substituer au congé de reclassement, dès lors que ses modalités sont définies dans un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a pour finalité d'aider les entreprises à mieux anticiper les mutations économiques en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, le plus en amont possible. Pendant son congé, le salarié alterne des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail, et perçoit la même rémunération que pour un congé de reclassement. Le contrat de travail est présumé rompu d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité.

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

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

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

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

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

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

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 1 ^{er} février 2015. Ensuite, cette convention a été reconduite à l'identique deux fois, via un avenant en novembre 2016 pour une durée de 18 mois, suivi de deux prolongations jusqu'à fin juin 2019.
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 6 ^e 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 contrats à durée déterminée (CDD) ou de missions d'intérim, d'une durée minimale de 3 jours et dans la limite d'une durée cumulée de 6 mois. Le versement de l'allocation est suspendu pendant la PTR.
Incitations au retour à l'emploi	En cas de reprise d'un emploi durable avant la fin du 10 ^e mois, perception d'une prime de reclassement équivalente à 50 % des droits résiduels à l'ASP. En cas de reprise d'emploi avec un salaire inférieur à celui de l'emploi perdu, possibilité de percevoir une indemnité différentielle de reclassement (IDR) versée pendant 12 mois maximum dans la limite de 50 % des droits restants à l'ASP.
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 à laquelle le salarié renonce, qui est destinée au financement de l'allocation ; reliquat des droits au compte personnel de formation (CPF) servant au financement de l'accompagnement. - Employeur : pénalité de 2 mois de salaire brut s'il procède au licenciement économique sans proposer le CSP. Elle est portée à 3 mois de salaire (cotisations patronales et salariales incluses) si le salarié adhère au CSP (via Pôle emploi). - Unédic : l'allocation pour les personnes ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et celles dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, une partie de l'allocation pour celles ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté et une partie de l'accompagnement (800 euros par adhésion). - État : une partie de l'allocation pour les personnes dont l'ancienneté est de 1 à 2 ans et de l'accompagnement (800 euros par adhésion).
Textes de référence	Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du Code du travail. Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 Mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle. Accord national interprofessionnel (ANI) du 8 décembre 2014. Convention du 26 janvier 2015. Arrêté ministériel du 16 avril 2015 (J.O. du 23/04/2015). Cirulaire Unédic n°2016-09 du 27 janvier 2016. Arrêté du 17 juillet 2018 relatif à l'agrément de l'avenant n°3 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), publié au Journal officiel du 24 juillet 2018.

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

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

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

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

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

(2) Les conventions de congé de conversion, qui permettaient aux salariés de suivre les actions prévues dans le programme de reclassement externe établi par l’entreprise, ont été supprimées en 2008. Les conventions d’allocation spéciale du FNE (AS-FNE), dispositif de préretraite pour des salariés âgés visés par un licenciement économique, ont été supprimées fin 2011.

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

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

Les entreprises d’au moins 50 salariés où le licenciement économique d’au moins 10 salariés sur 30 jours est envisagé doivent mettre en place un plan de sauvegarde de l’emploi (PSE) afin de limiter le nombre de licenciements ou de favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

La procédure d’élaboration des PSE a été profondément modifiée par la loi relative à la sécurisation de l’emploi du 14 juin 2013 (loi n° 2013-504). Deux modalités d’élaboration d’un PSE sont désormais possibles :

- une voie négociée entre l’employeur et les organisations syndicales, donnant lieu à un accord majoritaire qui porte sur l’ensemble du plan,
- une voie unilatérale – proche de la procédure précédemment en place – où l’employeur établit le plan.

Une modalité intermédiaire peut exister dans le cas d’un accord majoritaire partiel (qui ne porte que sur une partie du plan), complété alors par un document unilatéral de l’employeur. La loi renforce le contrôle de l’administration sur le contenu des PSE en introduisant un droit de regard *a priori* des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte). Alors qu’auparavant l’entreprise devait seulement notifier son plan à l’administration, elle doit désormais faire une demande de validation et/ou d’homologation de son plan auprès de la Direccte compétente qui, après contrôle, donne sa décision dans un délai précis (1). En cas de plan unilatéral, ce contrôle porte sur le contenu du PSE et donne lieu à une homologation. En cas d’accord majoritaire, il porte sur le respect des conditions de validité et donne lieu à une validation. En cas d’accord majoritaire partiel complété par un document unilatéral, la Direccte effectue un contrôle mixte et prend une décision de validation-homologation. Cette procédure de validation et/ou homologation s’applique à tous les plans de sauvegarde de l’emploi initiés depuis le 1^{er} juillet 2013.

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

Encadré 4 – Suivi statistique des différentes mesures d'accompagnement des licenciements économiques

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

Les inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique correspondent aux inscriptions ayant les motifs suivants :

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

Le CSP a été étendu au titre de l'article 4 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle, à titre expérimental sur certains territoires, à des demandeurs d'emploi en fin de CDD, de mission d'intérim ou de contrat de chantier (dit « CSP ANI 4 »). Les bénéficiaires du CSP ANI 4 sont en dehors du champ de cette publication (2).

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

Les autres mesures d'accompagnement financées par l'État

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

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

De légers écarts peuvent être observés entre les remontées rapides et Aglae dans le décompte des conventions.

Il n'existe pas d'application similaire sur les conventions de formation, pour lesquelles seules les données des remontées rapides sont disponibles. Il n'existe également pas d'information sur les cellules de reclassement non conventionnées, à la seule charge des entreprises.

Les mesures en cas de licenciement collectif dans le cadre d'un PSE depuis juillet 2013

Pour le suivi des PSE, le système d'information (dit SI-Homologation), administré par les unités territoriales des Direccte, permet de suivre la procédure (état d'avancement du PSE, secteur de l'entreprise, effectif de l'entreprise, établissements concernés, etc.). La saisie est réalisée au fil de l'avancement du dossier. Le SI-Homologation permet d'identifier et de suivre, depuis juillet 2013, les PSE initiés, quelle que soit leur issue, et les PSE homologués ou validés. Sont considérées comme initiées les procédures pour lesquelles au moins l'une des dates suivantes est renseignée : information de l'ouverture des négociations, ouverture des négociations, date réelle de la première réunion, date prévisionnelle de la première réunion, ou notification. Les PSE sont affectés :

- à la date d'ouverture des négociations, ou, si elle est non renseignée ou si elle est antérieure à la date d'information de l'ouverture des négociations ;
- à la date d'information de l'ouverture des négociations, ou, si elle est non renseignée ;
- à la date de la première réunion, ou, si elle est non renseignée ;
- à la date prévisionnelle de la première réunion, ou, si elle est non renseignée ;
- à la date de notification du PSE.

Les PSE validés/homologués sont ceux pour lesquels une telle décision a été rendue ; ils sont comptabilisés à la date où la décision a été rendue. Le changement de procédure et de source ne permet pas de comparer le nombre de PSE avant et après juin 2013 (3).

Tableau A

Sources sur les mesures d'accompagnement

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

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

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

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