

éclairage

Le Reclassement en Haute-Normandie

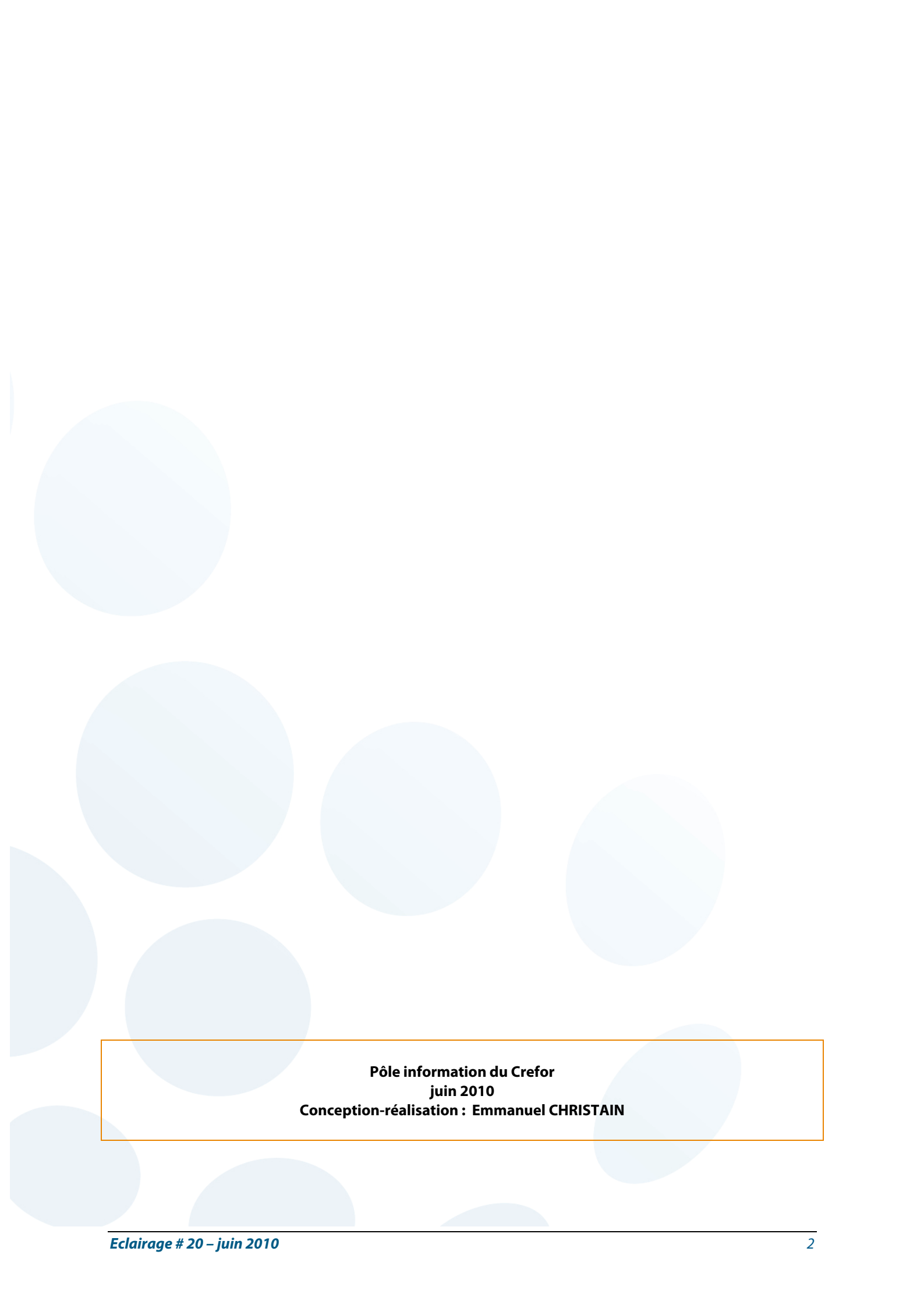
n° 20

Juin 2010

www.crefor-hn.fr



centre de ressources emploi formation



**Pôle information du Crefor
juin 2010
Conception-réalisation : Emmanuel CHRISTAIN**

Eclairage # 20

AVANT PROPOS

Le contexte de crise économique qui touche notre pays et ses conséquences sur l'emploi mettent en lumière les questions liées aux licenciements économiques, au reclassement et à la reconversion des salariés.

Si l'anticipation des mutations et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au travers d'un dialogue social de qualité, sont importantes, c'est du reclassement des salariés concernés et leur accompagnement pour un retour à l'emploi dans les meilleures conditions dont il est question dans ce nouveau numéro d'Eclairage.

Un focus plus particulier est pointé sur l'expérimentation dans le bassin du Havre du contrat de transition professionnelle avec une description du dispositif mis en œuvre dans la région.

Sommaire

1 Introduction 5

1.1	Apperçu du droit du reclassement.....	5
1.2	Evolution de la doctrine du reclassement.....	6
1.3	Freins au reclassement.....	7

2 Prévention et accompagnement des licenciements économiques : les obligations de l'employeur 8

2.1	Former et reclasser les salariés : dans quelles conditions ?.....	8
2.2	Quand et comment élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi ?.....	10
2.3	Quelles sont les entreprises tenues de mettre en œuvre des actions de revitalisation des bassins d'emploi ?..	11

3 CRP et CTP 13

3.1	La convention de reclassement personnalisée (CRP).....	13
3.2	Le contrat de transition professionnelle.....	14
3.3	Présentations du CTP.....	15
3.4	Principales caractéristiques de la CRP et du CTP.....	16
3.5	L'enquête DARES de comparaison entre CRP, CTP et accompagnement classique.....	17
3.6	Quelques chiffres – premiers bilans :.....	18
3.7	Le rapport « Mutations économiques, reclassement, revitalisation » du COE.....	20

4 Les autres mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements économiques 22

4.1	L'allocation temporaire dégressive.....	22
4.2	La convention de préretraite totale du FNE.....	22
4.3	Le congé de conversion.....	23
4.4	Le congé de mobilité.....	23
4.5	Le congé de reclassement.....	24
4.6	Le dispositif EDEC.....	24
4.7	Le plan de sauvegarde de l'emploi.....	26
4.8	Les cellules de reclassement.....	26
4.9	Les conventions de FNE-Formation.....	27

5 Le dispositif CTP/CRP en Haute-Normandie..... 28

5.1	Le pilotage.....	28
5.2	Les acteurs du CTP / CRP en Haute Normandie.....	31
5.3	Charte qualité offre de formation CTP/CRP.....	34
5.4	Implication des OPCA interprofessionnels.....	38
5.5	Rénovation des pratiques.....	41
5.6	Les chiffres.....	43

6 Perspectives et propositions 45

6.1	Le rapport Dole.....	45
-----	----------------------	----

1 Introduction

Le contexte de crise économique qui touche notre pays et ses conséquences sur l'emploi mettent en lumière les questions liées aux licenciements économiques, au reclassement et à la reconversion des salariés.

Le droit français pose en ce domaine le principe de la responsabilité de l'employeur qui a des obligations de formation et de reclassement de ses salariés préalables à tout licenciement. En outre, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur qui envisage de licencier au minimum dix salariés doit mettre en place un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et faciliter le reclassement de ceux dont l'emploi ne peut être maintenu.

Cette problématique, liant anticipation de la situation de l'emploi, adaptation et formation, licenciements économiques et reclassement, constitue une préoccupation des partenaires sociaux.

Dès la fin des années 60, la négociation d'accords interprofessionnels sur l'emploi, puis, à partir des années 70-80, l'instauration de mesures liées à l'âge (cessation anticipée d'activité ou préretraites) ou de dispositifs de conversion (congrés ou conventions de conversion) ont cherché à apporter des réponses en termes d'accompagnement social des restructurations. Plus récemment, la création du congé de mobilité, du congé de reclassement ou de la convention de reclassement personnalisé (auxquels s'ajoute dans plusieurs bassins d'emploi à titre expérimental dont celui du Havre le contrat de transition professionnelle mis en place par les pouvoirs publics) renforce cette démarche en faveur des salariés licenciés ou menacés de l'être.

1.1 Aperçu du droit du reclassement

Si le reclassement relève en premier lieu de la responsabilité de l'employeur pour ses salariés en cas de licenciement économique, sa mise en œuvre a été confrontée à l'empilement de nombreux dispositifs.

1.1.1 Historique

Il faut remonter au milieu des années 70 pour trouver les prémices de l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur.

Afin de lutter contre les suppressions d'emplois, la loi du 3 janvier 1975, qui a introduit la notion de licenciement pour motif économique, avait prévu, pour tout employeur de plus de cinquante salariés projetant de licencier au moins dix salariés, une information des représentants du personnel portant sur les mesures qu'il entendait prendre pour limiter le nombre des licenciements et permettre le reclassement de ceux dont le licenciement apparaissait comme inévitable.

La loi n° 89-549 du 2 août 1989 s'est inscrite dans la même logique en instaurant l'obligation de présenter au comité d'entreprise un plan social. Mais il a fallu attendre la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 pour que la notion de plan de reclassement soit formellement insérée dans l'obligation de l'employeur d'instaurer un plan social.

Cette loi énumère déjà, à titre indicatif, un certain nombre de mesures de reclassement, externe ou interne, création d'activité nouvelle, action de formation, réduction ou d'aménagement de la durée du travail devant figurer dans le plan social. L'objectif recherché est bien d'éviter avant tout les licenciements ; le reclassement doit plus généralement englober toute mesure de prévention des licenciements et, à défaut, les mesures d'accompagnement susceptibles de faciliter les reclassements extérieurs et le maintien dans la vie professionnelle.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, qui a en outre remplacé le « plan social » par le « plan de

sauvegarde de l'emploi », a renforcé la portée de cette obligation.

L'article L. 1233-4 du Code travail dispose que « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

La Cour de cassation avait déjà posé le principe que l'employeur devait assurer « l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois ». Mais cette adaptation ne signifiait pas que l'employeur était tenu de mettre en œuvre une véritable formation permettant au salarié d'acquérir une nouvelle qualification. La loi a donc été plus loin en exigeant de l'employeur des efforts de formation et d'adaptation qui doivent permettre d'opérer le reclassement du salarié dont l'emploi est supprimé ou transformé.

Par ailleurs, la jurisprudence de la Cour de cassation sur l'appréciation du respect de l'obligation de reclassement est abondante et fait l'objet de récentes évolutions.

L'article unique de la Loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 complète l'article L. 1233-4 du Code travail en garantissant de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par un reclassement, en particulier dans des pays étrangers dont les salaires sont très inférieurs à ceux de la France.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=CB0A538EC42D7E2FB430FD00EC570295.tpdjo05v_3?cidTexte=JORFTEXT00002227307&categorieLien=id

1.1.2 Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et les mesures de reclassement

À côté de cette obligation préalable de reclassement, les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés et qui envisagent de procéder au licenciement d'au moins dix salariés sur une période de trente jours doivent mettre en œuvre un PSE auquel s'intègre un plan de reclassement.

Ce dernier vise à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

L'existence de ce plan ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement. Cette obligation de reclassement est également distincte de l'obligation faite à l'employeur, en ce qui concerne les entreprises de moins de 1 000 salariés, de proposer au salarié concerné le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou d'un contrat de transition professionnelle (CTP).

1.2 Evolution de la doctrine du reclassement

Ces dernières années, les politiques publiques, tout autant que les pratiques observées dans les entreprises, ont évolué dans leur approche du reclassement.

Il semble que la voie d'un reclassement aussi rapide que possible, ait été privilégiée dans un premier temps non seulement dans l'intérêt du salarié, mais aussi pour réduire l'incidence financière du reclassement sur l'assurance chômage.

Ce jugement est corroboré par la mise en œuvre de clauses financières rémunérant l'opérateur choisi en fonction de la rapidité du reclassement, et énonçant un nombre d'offres valable d'emploi plus ou moins limité proposé aux adhérents à la cellule de reclassement. Cette approche tendait à minimiser l'accompagnement des mobilités professionnelles, la prise en compte des freins relatifs au retour à l'emploi (maîtrise des savoirs de base, fracture numérique, difficultés sociales etc.) ainsi que, le plus souvent, l'investissement formation favorisant un élargissement des compétences et la construction de projets de reconversion.

Aujourd'hui, une tendance s'affirme visant à mettre davantage l'accent sur l'insertion durable dans l'emploi et considère la formation comme un investissement dans le capital humain dans une logique de long terme. Cette approche, qui fait de la formation un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés, se trouve réaffirmée par les partenaires sociaux dans trois des derniers accords nationaux interprofessionnels portant sur la formation et la modernisation du marché du travail [ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ; ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ; ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels]. Ces accords soulignent la nécessité et l'importance de la formation comme moyen d'élargissement des compétences et de construction de projets de reconversion.

De ce point de vue, il semble important de rappeler que l'objectif désormais assigné à Pôle emploi par l'État et les partenaires sociaux, est celui d'un retour durable à l'emploi ou à l'activité qui sous-tend un travail sur les compétences et un recours aux outils de formation (et donc l'observation de la situation des bénéficiaires en CDI, CDD ou CTT de plus de 6 mois ou de création reprise d'entreprise, dans les 6 mois qui suivent la fin de leur accompagnement).

1.3 Freins au reclassement

L'un des premiers freins au reclassement est naturellement le contexte de l'emploi local. C'est en effet la situation du marché de l'emploi du bassin concerné, et en particulier celle des filières ou des secteurs professionnels, qui va conditionner les possibilités plus ou moins grandes de reclassement rapide des salariés licenciés. En d'autres termes, le droit au reclassement ne peut s'exercer que s'il existe un potentiel d'offres d'emplois, ce qui pose la question de la revitalisation des territoires.

Certains bassins d'emploi sont en effet plus particulièrement sinistrés, marqués par la dégradation, voire la disparition de secteurs professionnels ou encore par une désertification plus rampante du tissu économique. Il est, à cet égard, constaté que les salariés sont assez peu enclins à une mobilité géographique pour de multiples raisons liées en particulier à leur situation personnelle, (travail du conjoint, logement...) et qui ont toutes leur légitimité, alors qu'ils s'engagent plus facilement dans une reconversion professionnelle.

En outre, les possibilités de reclassement se heurtent aux difficultés d'accès à la formation, et ce d'autant que le niveau de qualification de salariés licenciés qui peinent à retourner sur le marché de l'emploi est souvent faible. L'inégalité est marquée du point de vue de la rapidité du retour à l'emploi des salariés en fonction de leur niveau de qualification et de l'actualisation de leurs compétences en termes d'employabilité.

Il importe à ce sujet de souligner que nombre de salariés n'ont bénéficié d'aucune action de formation pendant plusieurs années. Certains ont même pu accomplir pratiquement toute leur carrière dans la même entreprise, sans qualification initiale, ni formation leur permettant de voir reconnaître leurs compétences et leur savoir-faire hors de cette entreprise. Différentes études démontrent que les formations sont principalement destinées aux personnels ayant les meilleurs niveaux de qualification. Les chances d'accès à la formation des ouvriers non qualifiés sont cinq fois moins élevées que celles des cadres.

2 Prévention et accompagnement des licenciements économiques : les obligations de l'employeur

Une décision de licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si le reclassement des intéressés dans l'entreprise ou le groupe, s'avère impossible.

En conséquence, avant de commencer la procédure de licenciement, l'employeur est tenu de tout mettre en œuvre pour :

- former et adapter le salarié concerné à l'évolution de son emploi ;
- le reclasser dans l'entreprise (ou dans le groupe auquel elle appartient) dans un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ou, à défaut, et avec l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Une procédure particulière doit également être respectée par l'employeur lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient dispose d'implantations hors du territoire national ; cette disposition, issue de la loi du 18 mai 2010 déjà citée, est entrée en vigueur le 20 mai 2010.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est, en outre, tenu d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi.

A savoir

Sous certaines conditions, les entreprises qui procèdent à des licenciements économiques qui affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi où elles sont implantées, doivent en outre contribuer à la création d'activités et au développement des emplois.

2.1 Former et reclasser les salariés : dans quelles conditions ?

2.1.1 Pendant l'exécution du contrat de travail

Tout au long de l'exécution du contrat de travail, l'employeur est tenu de former et d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi et, le cas échéant, de les reclasser.

Si malgré le respect de cette obligation, des licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur doit mettre en œuvre tous les moyens (formation...) dont dispose l'entreprise pour favoriser le reclassement interne (dans l'entreprise, le groupe...) des salariés concernés par le projet de licenciement.

Le reclassement peut avoir lieu sur un emploi de même catégorie que celui occupé par le salarié ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ou encore, avec son accord exprès, sur un emploi de catégorie inférieure. Les offres de reclassement ainsi proposées doivent être écrites et précises.

Une procédure spécifique s'applique, en outre, lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient dispose d'implantations hors du territoire national. Cette procédure consiste pour l'employeur, avant de faire des propositions de reclassement à l'étranger, à s'assurer que le salarié concerné est d'accord pour recevoir de telles propositions et à quelles conditions. Les étapes suivantes sont prévues :

1. L'employeur demande au salarié, préalablement au licenciement pour motif économique, s'il

accepte de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation ;

2. Le salarié manifeste son accord, assorti le cas échéant des restrictions mentionnées ci-dessus (niveau de rémunération, localisation de l'emploi proposé, etc.), pour recevoir de telles offres, dans un délai de 6 jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l'employeur. L'absence de réponse du salarié vaut refus de recevoir de telles offres.

3. Si le salarié a donné son accord pour recevoir des offres de reclassement hors du territoire national, ces offres doivent être écrites et précises et tenir compte des restrictions que le salarié a pu exprimer. Le salarié reste libre de refuser ces offres. Le salarié auquel aucune offre n'est adressée est informé de l'absence d'offres correspondant à celles qu'il a accepté de recevoir.

2.1.2 Lorsque le licenciement pour motif économique est inévitable

Dans cette hypothèse, pour faciliter le reclassement rapide des salariés licenciés, l'employeur doit proposer les mesures suivantes :

Le **congé de reclassement** qui s'applique aux entreprises remplissant au moins l'une des conditions suivantes :

- entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés ;
- entreprises appartenant à un groupe dont le siège social est situé en France, astreint à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe en application de l'article L. 2323-15 du Code du travail, dès lors que l'effectif cumulé des entreprises appartenant à ce groupe est au moins égal à 1 000 salariés, que ces salariés soient situés en France ou à l'étranger ;
- entreprises ou groupes d'entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés dans les États membres de l'Union européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union européenne ainsi que les États membres de l'espace économique européen.

Le **congé de reclassement** d'une durée de 4 à 9 mois permet au salarié licencié de bénéficier de différentes mesures : bilan de compétences, aide à la recherche d'emploi..., intégralement financées par l'employeur.

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application du congé de reclassement (voir ci-dessous), un congé de mobilité peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), lorsque cet accord prévoit et fixe les modalités de ce congé. Dans ce cas, l'acceptation par le salarié, dont le licenciement économique est envisagé, de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement.

La **convention de reclassement personnalisé** (CRP), dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par la Convention du 19 février 2009 « relative à la convention de reclassement personnalisé », agréée par arrêté du 30 mars 2009 (JO du 1^{er} avril). L'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé s'impose aux entreprises non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement (voir ci-dessus), c'est-à-dire notamment aux entreprises de moins de 1000 salariés. Sont également concernées les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit le nombre de leurs salariés.

Les entreprises tenues à l'obligation de proposer une CRP aux salariés dont elles envisagent le licenciement pour motif économique, qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} décembre 2010 à l'égard des salariés de leurs établissements implantés dans certains bassins d'emploi sont tenues de proposer au(x) salarié(s) concerné(s), le bénéfice d'un « contrat de transition professionnelle », en lieu et place de la convention de reclassement personnalisé.

A compter du 1^{er} février 2009, l'expérimentation du CTP est étendue dans le bassin du Havre dont la délimitation précise est fixée par un arrêté du 30 janvier 2009 complété par un arrêté du 4 juin 2009.

La convention de reclassement personnalisé doit permettre au salarié de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement accéléré.

La proposition de congé de reclassement doit figurer dans la lettre de licenciement. Les modalités d'information du salarié concernant la possibilité de bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou d'un contrat de transition professionnelle sont précisées dans les fiches consacrées à chacun de ces dispositifs

2.2 Quand et comment élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi ?

Lorsque le licenciement concerne plus de 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de plus de 50 salariés, l'employeur est dans l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi comprenant un ensemble de mesures de nature à :

- éviter et réduire le nombre des licenciements ;
- favoriser le reclassement des salariés licenciés.

Un tel plan doit être établi avant toute décision de licenciement.

2.2.1 Contenu du plan de sauvegarde

Le plan de sauvegarde de l'emploi regroupe toutes les mesures destinées à limiter le nombre des licenciements ainsi qu'à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable. Ces mesures peuvent être :

- des actions de reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emploi ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ;
- des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

2.2.2 Consultations et informations

Les représentants du personnel doivent être réunis, informés et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Même en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel dans l'entreprise, le plan de sauvegarde de l'emploi est communiqué à l'autorité administrative (DIRECCTE). Celle-ci peut présenter à l'entreprise des propositions pour compléter ou modifier ce plan en tenant compte de la situation

économique de l'entreprise (ou du groupe auquel elle appartient), voire dresser un constat de carence en cas d'absence de plan de sauvegarde de l'emploi.

Les salariés et leurs représentants peuvent saisir le juge judiciaire pour établir l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et la nullité de la procédure de licenciement.

La non-présentation du plan de sauvegarde de l'emploi aux représentants du personnel caractérise le délit d'entrave et entraîne la nullité des licenciements projetés.

En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, le plan de sauvegarde de l'emploi doit faire l'objet d'un affichage sur les lieux de travail.

2.3 Quelles sont les entreprises tenues de mettre en œuvre des actions de revitalisation des bassins d'emploi ?

Un certain nombre de dispositions sont destinées à contribuer à la revitalisation des bassins d'emploi dans lesquels sont implantées des entreprises qui procèdent à des licenciements économiques. Ces dispositions s'appliquent dans des conditions différentes selon que l'entreprise est, ou non, soumise à l'obligation de proposer le congé de reclassement.

Les actions tendant à la revitalisation des bassins d'emploi sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale. Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous l'autorité du représentant de l'État, selon des modalités fixées par les articles D. 1233-37 à D. 1233-48 du Code du travail. Les articles D. 1233-39 et D. 1233-49 du Code du travail déterminent les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par le licenciement collectif contribuent aux actions prévues.

2.3.1 Entreprises soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement

Les entreprises concernées sont celles mentionnées à l'article L. 1233-71 du code du travail, c'est-à-dire les entreprises entrant dans le champ d'application du congé de reclassement.

Ces entreprises sont tenues, lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. Le montant de leur contribution ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé. Toutefois, le représentant de l'État peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.

Une convention entre l'entreprise et le représentant de l'État, conclue dans un délai de six mois à compter de la notification à l'administration du projet de licenciement économique visant au moins 10 salariés sur 30 jours, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par le représentant de l'État, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions de revitalisation du bassin d'emploi. Cette convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise. Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution visée ci-dessus, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de convention entre l'entreprise et le représentant de l'État, sauf opposition de ce dernier motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.

En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu ci-dessus (égal à 2 fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé).

Les entreprises faisant l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires ne sont pas tenues aux obligations visées ci-dessus.

2.3.2 Entreprises de 50 salariés et plus non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement

Lorsqu'un licenciement collectif effectué par l'une de ces entreprises affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels celle-ci est implantée, le représentant de l'État, après avoir, le cas échéant, prescrit une étude d'impact social et territorial qui prend en compte les observations formulées par l'entreprise, intervient pour la mise en œuvre, en concertation avec les organismes participant au service public de l'emploi (Pôle emploi, Afp...) et, le cas échéant, avec la ou les maisons de l'emploi, d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

L'entreprise et le représentant de l'État définissent d'un commun accord les modalités selon lesquelles l'entreprise prend part, le cas échéant, à ces actions, compte tenu notamment de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés. Les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire ne sont pas concernées par cette disposition.

3 CRP et CTP

Les entreprises de moins de 1 000 salariés engagées dans une procédure de licenciement économique et les entreprises de toute taille en redressement ou en liquidation judiciaire doivent proposer à leurs salariés, au moment où la rupture du contrat de travail est envisagée, une Convention de reclassement personnalisé (CRP) ou, dans certains bassins d'emploi, un Contrat de transition professionnelle (CTP).

3.1 La convention de reclassement personnalisée (CRP)

Les partenaires sociaux ont défini les conditions de mise en oeuvre d'un dispositif de reclassement prévu par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, pour les **salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés, licenciés pour motif économique**. Ce dispositif a été reconduit pour 12 mois jusqu'au 31 mars 2011 et doit être proposé par les employeurs aux salariés concernés afin de leur offrir un ensemble d'aides (orientation, accompagnement, formation, VAE) destinées à favoriser un retour rapide à l'emploi.

Ainsi, dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 du Code du travail, c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, sous peine de sanctions, proposer aux salariés concernés une convention de reclassement personnalisé, d'une durée maximale de 12 mois.

Le salarié a le choix de refuser ou d'accepter cette convention. S'il l'accepte, son contrat de travail est rompu et il bénéficie d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. Il bénéficie également, sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté, d'une allocation spécifique de reclassement versée pendant 12 mois maximum et égale à 80 % du salaire journalier de référence ; et peut avoir droit, s'il reprend un travail moins bien rémunéré que le précédent, à une indemnité différentielle de reclassement.

A savoir

Les dispositions du CRP s'appliquent aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} avril 2009.

Pour les salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée avant le 1^{er} avril 2009, les dispositions applicables relèvent de la Convention du 18 janvier 2006 « relative à la convention de reclassement personnalisé ».

Les entreprises tenues à l'obligation de proposer une CRP aux salariés dont elles envisagent le licenciement pour motif économique, qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} décembre 2010 à l'égard des salariés de leurs établissements implantés dans certains bassins d'emploi sont tenues de proposer au(x) salarié(s) concerné(s), le bénéfice d'un « **contrat de transition professionnelle** », en lieu et place de la convention de reclassement personnalisé.

Textes de référence

- Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du Code du travail
- Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement général annexé
- Convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé, agréée par arrêté du 23 février 2006 (JO du 2 mars)
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0610472A>
- Circulaire UNEDIC n° 2006-09 du 13 avril 2006
<http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?idmenu=2546&idarticle=2851&chemin=2498|2575|2546&idPage=2c9769db566104d8bfffaf0929b8e3d>
- Convention du 19 février 2009 « relative à la convention de reclassement personnalisé », agréée par

arrêté du 30 mars 2009 (JO du 1^{er} avril)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000020466868>

- Convention du 19 février 2009 « relative à l'indemnisation du chômage » et son règlement général annexé, agréés par arrêté du 30 mars 2009 (JO du 1^{er} avril)
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000020466929>
- Avenant n° 1 du 11 septembre 2009 à la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé, agréé par l'arrêté du 29 octobre 2009 (JO du 7 novembre).
- Arrêté du 25 avril 2010 « portant agrément de la convention signée le 20 février 2010 portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé » (JO du 7 mai 2010)
- Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 (JO du 28)

Pour une description détaillée de la mesure : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/accompagnement-des-mutations,593/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/la-convention-de-reclassement,9647.html>

3.2 Le contrat de transition professionnelle

Mis en place à titre expérimental dans 7 bassins d'emplois précisément délimités, le contrat de transition professionnelle (CTP) s'adresse aux salariés, sans condition d'ancienneté, dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.

Le CTP est étendu à de nouveaux bassins d'emploi particulièrement touchés par la crise économique dont celui du Havre. Un arrêté du 29 janvier délimite précisément les contours de la zone concernée : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000020176556>. Un arrêté du 4 juin 2009 modifie la délimitation du bassin du Havre bénéficiant de l'extension du contrat de transition professionnelle. Il donne la liste des communes de Seine-maritime, de la Somme et du Calvados concernées par cette extension du bassin du Havre.

Le contrat de transition professionnelle, 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.

A savoir

Le CTP est signé entre le salarié concerné et la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) spécialement créée à cet effet (« Transitio CTP »).

Toutefois, dans les nouveaux bassins d'emploi où est expérimenté le CTP (soit, à l'heure actuelle, **le Havre**, Niort, Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre, Mulhouse, Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin, la Vallée de l'Arve, Hagetmau, Briey-bassin houiller, Marne moyenne, Thiers, Saint-Étienne, Colmar, Orange-Carpentras, Saint-Brieuc - Loudéac, Vallée de la Maurienne et Fumel), les missions dévolues à la filiale de l'AFPA sont assurées par « Pôle emploi ».

Textes de référence

- Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (JO du 14) modifiée en dernier lieu par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (JO du 25).

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=82FE20A1C9D4A227A719E6F127319F72.tp_djo05v_2?cidTexte=JORFTEXT000000240999&dateTexte=20080317

- Décret n° 2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative au contrat de transition professionnelle (JO du 15), modifié en dernier lieu par le décret n° 2010-504 du 17 mai 2010 (JO du 19 mai).
- Arrêté du 21 avril 2006 relatif à la délimitation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (JO du 22)
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0610921A>
- Lettre Circulaire ACOSS n° 2006-079 du 15 juin 2006 relative au contrat de transition professionnelle
http://www.urssaf.fr/images/ref_lc2006-079.pdf
- Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 (JO du 28)
- Décret n° 2009-111 du 30 janvier 2009 (JO du 31)
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020176529>
- Arrêté du 30 janvier 2009 (CTP dans les bassins d'emploi du Havre et de Niort) (JO du 31)
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000020176556>
- Arrêté du 30 janvier 2009 (CTP dans les bassins d'emploi de Montbéliard, de Saint-Dié-des-Vosges et de Charleville-Mézières) (JO du 31)
- Arrêté du 27 février 2009
- Arrêté du 4 juin 2009 (bassins d'emploi d'Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin et Vallée de l'Arve)
- Arrêté du 4 juin 2009 (complément aux bassins d'emploi de Charleville-Mézières, de Douai, du Havre, de Montbéliard, de Niort, de Vitré)
- Arrêté du 8 juillet 2009 (bassin d'emploi de Hagetmau)
- Arrêté du 1^{er} octobre 2009 (bassins d'emploi de Briey-bassin houiller, Marne moyenne, Thiers et Saint-Étienne)
- Arrêté du 20 février 2010 (complément au bassin de Vitré)
- Arrêté du 30 mars 2010 (bassins d'emploi de Colmar, d'Orange-Carpentras, de Saint-Brieuc - Loudéac et de la Vallée de la Maurienne) (JO du 31)
- Arrêté du 17 mai 2010 (bassin d'emploi de Fumel) (JO du 19).

Pour une description détaillée de la mesure : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/accompagnement-des-mutations,593/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/le-contrat-de-transition,3213.html>

3.3 Présentations du CTP

Lors de ses récents travaux sur la crise, le Conseil d'orientation pour l'emploi avait formulé un certain nombre de propositions pour la revitalisation des territoires en cas de plan social ou de fermeture de site et sur la responsabilité sociale des entreprises.

Dans le cadre de son travail d'expertise et de propositions, le Conseil a été amené à auditionner certains acteurs des dispositifs de reclassement.

Ainsi Christian Charpy, Directeur général de Pôle emploi et Christian Valenza, Directeur régional de l'Afpa en Franche-Comté et coordinateur national Afpa pour le CTP et la CRP sont intervenus le 6 avril 2010 devant le COE pour présenter le Contrat de transition professionnelle.

3.3.1 Le CTP de l'Afpa

- Les principes structurants
- Un outil très innovant de sécurisation des parcours professionnels
- Une approche innovante de l'accompagnement
- L'expérimentation du CTP par TransiCTP, filiale de l'Afpa
- Les chiffres clés au 28 février 2010 des sept sites TransiCTP et leurs extensions

- Des résultats intéressants malgré la crise
- Les principaux facteurs de réussite

Source : http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/AFPA - CTP - 06_04_10.pdf

3.3.2 Le CTP de Pôle emploi

- Le dispositif au 28 février 2010
- La structuration du réseau
- Offre de service : l'élaboration des projets de formation ou de reconversion
- La professionnalisation des équipes dédiées au dispositif

Source : http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Pole_emploi - CTP - 06_04_10.pdf

3.4 Principales caractéristiques de la CRP et du CTP

	CRP	CTP
Organisme gestionnaire	Pôle emploi, opérateurs privés de placement	Transitio-CTP (filiale de l'AFPA) dans les sept premiers bassins, Pôle emploi dans les nouveaux bassins, opérateurs privés de placement
Condition d'éligibilité	remplir les conditions d'éligibilité à l'ARE	aucune
Indemnisation	allocation spécifique de reclassement (ASR) égale à 80 % du salaire brut	allocation de transition professionnelle (ATP) égale à 80 % du salaire brut
Durée	12 mois	12 mois
Encadrement	1 conseiller pour 50 adhérents	1 conseiller pour 30 adhérents
Complément de salaire en cas de reprise d'emploi à un salaire inférieur	pendant au plus 12 mois, indemnité différentielle de reclassement si le salaire est inférieur d'au moins 15 % à celui de l'emploi perdu, dans la limite de 50 % des droits résiduels à l'ASR	pendant au plus 12 mois, indemnité différentielle de reclassement si le salaire est inférieur d'au moins 15 % à celui de l'emploi perdu, dans la limite de 50 % des droits résiduels à l'ATP
prime au retour à l'emploi		perception des droits à indemnisation restant à courir, dans la limite de 3 mois d'allocation
financement du dispositif	Unédic, employeurs (préavis, reliquat de droits au DIF)	Unédic, employeurs (préavis, reliquat de droits au DIF), Etat pour les formations : OPCA et collectivités locales
périodes d'emploi		possibilité d'interruptions du CTP pour des périodes de travail

3.5 L'enquête DARES de comparaison entre CRP, CTP et accompagnement classique

La Dares a mené en février 2008 une enquête auprès d'environ 3 000 salariés licenciés pour motif économique qui s'étaient inscrits à l'ANPE au second semestre 2006 et ont été suivis dans le cadre du CTP, de la CRP ou de l'accompagnement classique de l'ANPE. Cette enquête visait à répondre à différentes questions : Quels sont les motifs qui conduisent les licenciés économiques à accepter ou à refuser d'adhérer au CTP ou à la CRP ? Quel est leur profil ? De quel suivi et de quelles prestations ont-ils bénéficié (aide à la préparation de CV, au ciblage des entreprises, à la création d'entreprise...) ? Quel jugement portent-ils sur ces différents accompagnements ? Les principaux résultats sont les suivants :

- 42 % des licenciés économiques éligibles déclarent que la CRP ou le CTP ne leur a pas été proposé ;
- le premier motif d'adhésion au dispositif est le souhait de bénéficier d'une meilleure indemnisation (viennent ensuite le fait d'avoir un interlocuteur unique, le fait d'avoir des contacts plus fréquents avec un conseiller et le fait de pouvoir bénéficier d'une formation) ;
- le premier motif de refus est le fait d'être confiant dans ses chances de retrouver rapidement un emploi ;
- plus de 50 % des demandeurs d'emploi ayant refusé la CRP citent le fait qu'ils ne voulaient pas perdre le bénéfice du préavis de licenciement ;
- la proportion de demandeurs d'emploi ayant obtenu un premier entretien avec un conseiller moins de deux semaines après l'inscription à l'ANPE était de 44 % pour les personnes en CTP, 30 % pour les personnes en CRP et 20 % pour les personnes en accompagnement classique ;
- la proportion de demandeurs d'emploi ayant été suivis par le même conseiller était de 90 % pour les personnes en CTP, contre 80 % pour les personnes en CRP et 61 % pour les personnes en accompagnement classique ;
- 77 % des personnes en CTP contre 72 % des personnes en CRP et seulement 62 % des personnes en accompagnement classique se sont vu proposer un plan d'action pour retrouver un emploi ;
- 92 % des personnes en CTP déclarent avoir eu au moins un entretien par mois et 50 % au moins un par semaine. Ces proportions sont de 82 % et 8 % pour les personnes en CRP et 55 % et 3 % pour les personnes en accompagnement classique ;
- ces entretiens sont plus longs en CRP ou CTP : plus de 45 minutes dans 37 % des cas en CTP, 21 % des cas en CRP et 8 % des cas en accompagnement classique ;
- près de 60 % des bénéficiaires du CTP déclarent avoir suivi au moins une formation : c'est le double de ce qu'ont déclaré les bénéficiaires de la CRP et le triple de ce qu'ont déclaré les licenciés économiques en accompagnement classique. En revanche, les formations en CTP étaient plutôt de plus courte durée que les autres formations et visaient un peu moins souvent le changement de métier ;
- les demandeurs d'emploi en CTP et CRP sont en moyenne plus satisfaits des offres proposées, qu'ils jugent en générale en adéquation avec leurs souhaits ;
- en ce qui concerne les actions d'accompagnement réalisées dans le cadre de la recherche d'emploi, 50 % des personnes en CTP se déclarent satisfaites, contre 30 % pour les personnes en CRP et 20 % pour les personnes en accompagnement classique ;
- deux tiers des entrants en CTP ou CRP au second semestre 2006 se retrouvent en emploi début 2008 : 70 % pour le CTP, 66 % pour la CRP contre 64 % pour les personnes qui ont refusé d'entrer dans le dispositif et 54 % pour les personnes auxquelles le dispositif n'a pas été proposé. L'écart entre les dispositifs joue surtout sur l'emploi durable (CDI ou CDD et intérim de plus de 6 mois). Mais les populations n'ont pas les mêmes caractéristiques. Une évaluation à caractéristiques observables identiques montre que les personnes en CTP (mais pas celles en CRP) ont une probabilité supérieure, statistiquement significative, de retrouver un emploi durable, par rapport aux autres dispositifs ;
- le suivi dans l'emploi est beaucoup plus fréquent pour les bénéficiaires du CTP (61 % contre 18 % à 21 % pour la CRP ou l'accompagnement classique).

Source : DARES, « Les parcours d'accompagnement vers l'emploi des salariés licenciés pour motif économique : Comparaison entre le contrat de transition professionnelle, la convention de reclassement personnalisé et l'accompagnement classique de l'ANPE », Premières informations Premières synthèses, n° 43.2, octobre 2009.
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2009-10-43-2-2.pdf>

Il est à noter que cette enquête porte sur les dispositifs CTP et CRP en vigueur entre avril 2006 et février 2009 (donc avant allongement/extension).

On trouvera également des éléments de cadrages et une synthèse de cette enquête comparative entre CTP, CRP et accompagnement classique de Pôle emploi dans une présentation réalisée par la Dares au cours d'une des réunions de travail du COE consacrées au thème « Mutations économiques, reclassement, revitalisation »

DARES. - Les dispositifs d'accompagnement des licenciés économique : réunion du 20 avril 2010

[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/DARES - licenciements eco - 20 04 10.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/DARES_-_licenciements_eco_-_20_04_10.pdf)

3.6 Quelques chiffres – premiers bilans :

3.6.1 Une étude de la DARES

La DARES a publié une étude qui dresse un panorama des mesures d'accompagnement auxquelles peuvent faire appel les entreprises en cas de licenciement économique et rend compte du suivi statistique des licenciements économiques et des différentes mesures d'accompagnement.

65 000 personnes licenciées en 2008 pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, ont choisi d'adhérer à une CRP (convention de reclassement personnalisée) ou à un CTP (contrat de transition professionnelle), indique cette étude des services statistiques du ministère du Travail. Le total des entrées en CRP-CTP a ainsi augmenté d'un tiers (+32 %) par rapport à 2007.

Sources : Dares.- Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2008. - Premières informations Premières synthèses, n° 48.2, novembre 2009

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2009-11-48-2.pdf>

3.6.2 Point d'étape sur les résultats de la politique de l'emploi

A l'occasion d'un point d'étape, le 17 novembre 2009, le Secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, Laurent Wauquiez, a rappelé les trois objectifs principaux de la politique de l'emploi menée par le gouvernement : maintenir les salariés dans l'emploi (grâce au dispositif d'activité partielle rénové, permettant une indemnisation à 75 % du salaire brut), stimuler la création d'emploi (la création d'activité avec Nacre et l'aide « Zéro charges » prolongée jusqu'en juin 2010), la sécurisation des parcours (la reconversion professionnelle, avec le CTP et le CRP rénové ainsi que le développement des contrats aidés).

En 2009, les entrées en CRP progressent fortement pour s'établir à une moyenne de 11 782 par mois sur les 9 premiers mois (soit 106 035 entrées au total), contre environ 4 600 entrées par mois en 2008, auxquelles il faut ajouter environ 10 000 entrées en octobre.

Dispositif expérimental réservé aux bassins les plus sinistrés, le CTP concerne moins de demandeurs d'emploi. Il connaît néanmoins actuellement une vive montée en puissance expliquée par les nouveaux bassins ouverts en février et mars. Environ 12 000 personnes en bénéficient actuellement, contre 1 230 le 1^{er} janvier 2009.

Source : Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi. - Point d'étape sur les résultats de la politique de l'emploi. - 17 novembre 2009

http://www.economie.gouv.fr/themes/emploi/pdf/dossier_presse_politiques_emploi_17-11-09.pdf

3.6.3 Le rapport Marx

Le rapport sur « la formation professionnelle des demandeurs d'emploi », rédigé sous la direction de Jean-Marie Marx, directeur général d'Agefaforia et ancien directeur général adjoint de l'ANPE, énonce 18 propositions présentées, le 4 février 2010, aux membres de la cellule de pilotage du Fiso (Fonds d'investissement social). Deux recommandations évoquent une coopération renforcée entre Pôle emploi et les OPCA d'une part et une mise en œuvre territorialisée d'autre part.

- Recommandation n° 15 : Institutionnaliser une forme de coopération entre les OPCA et Pôle emploi qui aille au-delà des enjeux de gestion financière.
- Recommandation n° 16 : Créer une cellule de coordination territoriale regroupant Pôle emploi, la Région, les OPCA et le FONGECIF.

Source : MARX Jean-Marie, DEUMIE Bertrand, VIDAL Sylvie / Secrétariat d'Etat à l'emploi. - La formation professionnelle des demandeurs d'emploi. - La Documentation française, février 2010. -53 pages

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/104000070/index.shtml>

3.6.4 Le bilan de l'Elysée

Le 10 mai 2010, le président de la république invitait les partenaires sociaux à une réunion de bilan d'étape sur la politique économique et sociale. La quatrième partie de ce bilan concerne les mesures en faveur de l'emploi. Et une fiche concerne les CTP/CRP.

Au 1er avril 2010, le CTP couvre 29 bassins d'emploi et compte plus de 11 000 bénéficiaires. Le taux d'adhésion s'élève à environ 80 % pour un taux d'encadrement de 1/39 en moyenne fin décembre. Ce dernier doit continuer à progresser, le renfort apporté par les opérateurs privés de placement devant permettre d'atteindre le ratio de 1 pour 30. Le taux de retour à l'emploi durable en 2009, pour les cohortes ayant terminé le CTP (adhérents de 2008), est de 48,1 % sur les 7 premiers sites expérimentaux.

En 2009, les entrées en accompagnement CRP ont fortement progressé (+120 % en un an) pour atteindre un total de près de 110 000 dont 95 000 au titre de la nouvelle CRP. Fin mars 2010 on estimait à 101 013 le nombre de bénéficiaires présents en CRP soit une augmentation de 60 % par rapport à mai 2009. Le taux d'adhésion a également fortement augmenté depuis la mise en place de la nouvelle convention CRP, puisqu'il est passé de 46 % (avril) à 60 % en novembre 2009. L'observation des douze dernières cohortes entrées en CRP indique que 38,1 % des bénéficiaires ne se sont pas réinscrits à Pôle emploi au terme de leur CRP.

Au total, à fin mars 2010, plus de 120 000 personnes bénéficient de ces dispositifs innovants, pour une dépense cumulée de l'Etat de 230 M. Outre le coût de l'allocation de retour à l'emploi (indemnité chômage), l'Unedic consacre environ 900 euros de coût d'accompagnement par titulaire.

Source : Présidence de la république. - Réunion de bilan d'étape avec les partenaires sociaux : politique économique et sociale, lundi 10 mai 2010.

http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/bilan_d_etape_politique_economique_et_sociale_4-5-3.pdf

3.6.5 L'audition de Philippe Dole (IGAS) par le COE

Le 1^{er} juin 2010, Philippe Dole, inspecteur à l'Inspection générale des affaires sociales, chargé par les ministres chargés de l'Emploi, d'une mission en qualité de « délégué national aux contrats de transition et de reclassement professionnel », a été auditionné par le Conseil d'Orientation pour l'Emploi dans le cadre de ses travaux relatifs aux mutations économiques.

Au cours de cette séance, il a proposé un bilan d'étape du dispositif CTP/CRP : « **Le dispositif CTP/CRP : Evaluation d'une nouvelle méthode d'accompagnement pour le retour durable à l'emploi des personnes licenciées pour motif économique** »

http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/Philippe_Dole_CTP_CRP_-_01_06_10.pdf

3.6.6 Le rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi (voir ci-après)

Dans l'état des lieux qui précèdent les propositions du COE dans son rapport, des données portent particulièrement sur le dispositif CTP/CRP.

En 2009, parmi les 280 000 inscriptions à Pôle emploi qui étaient consécutives à un licenciement économique, 116 000 ont donné lieu à une entrée en CRP et 15 000 en CTP.

Quelques statistiques sont disponibles sur les résultats du CTP (données AFPA¹, sur les sept sites Transito, entre avril 2006 et avril 2010) :

- le taux d'adhésion est de 82 % ;
- 37 % des adhérents ont effectué au moins une période travaillée ;
- 51 % ont suivi une formation de plus de 36 heures ;
- le taux de retour à l'emploi à la fin du CTP est de 60 %, et le taux de reclassement durable de 45 % ;
- 45 % des adhérents ont changé de métier lorsqu'ils se sont reclassés en emploi durable ;
- la durée moyenne passée dans le dispositif est de 8,2 mois.

Source : Conseil d'orientation pour l'emploi. – Mutations économiques, reclassement, revitalisation. -26 p. – juillet 2010

3.7 Le rapport « Mutations économiques, reclassement, revitalisation » du COE

Lors de ses derniers travaux sur la crise en 2009, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi avait, entre autres propositions, formulé un certain nombre de recommandations sur la revitalisation des territoires. Au printemps 2010, il a souhaité poursuivre ce travail d'expertise et de recommandations et l'élargir aux mutations économiques, au reclassement des salariés et à la revitalisation des territoires victimes de mutations économiques et de la crise.

Le Conseil souhaite en premier lieu mieux anticiper les mutations économiques par le dialogue social dans l'entreprise. Il a en effet fait le constat que, bien souvent actuellement, les salariés licenciés ne peuvent pas bénéficier des nouveaux emplois issus de la revitalisation : ces derniers ne sont créés que bien après le licenciement des salariés. Le Conseil préconise notamment d'encourager systématiquement les entreprises à entreprendre des efforts de revitalisation bien en amont du plan de sauvegarde de l'emploi.

Le Conseil engage par ailleurs l'Etat et les partenaires sociaux à faciliter la mobilité professionnelle choisie, par la reconnaissance d'un droit de retour dans l'entreprise en cas d'échec d'un projet de mobilité du salarié. Le COE souhaite aussi lever les freins qui, dans le système actuel, découragent les salariés à s'inscrire dans un processus de mobilité professionnelle car cette mobilité est actuellement insuffisamment sécurisée.

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi estime que les partenaires sociaux doivent rechercher les moyens de mobiliser les entreprises pour apporter les réponses en termes d'emploi (reclassement, revitalisation...) à la situation des personnes en CDD à la fin de leur contrat, ainsi que celle des salariés d'entreprises sous-traitantes très dépendantes d'une entreprise donneuse d'ordre.

¹ Les données concernant les personnes en CTP auprès de Pôle emploi ne sont pas encore disponibles.

Concernant le débat sur la généralisation des dispositifs du CTP et de la CRP, le Conseil estime que la CRP et le CTP répondent à une logique intéressante et adaptée pour les salariés qui ont besoin d'une reconversion ou d'une formation aux compétences de base transférables. C'est le cas de nombreux licenciés pour motif économique, mais aussi d'autres demandeurs d'emploi. Le Conseil estime qu'il convient, non pas de généraliser ces dispositifs, mais de retenir la logique qui les inspire pour les salariés qui ont réellement besoin d'un accompagnement individualisé, d'alternance entre formation et activité et d'un niveau d'indemnisation suffisant pour envisager, sur la base d'un contrat conclu avec le demandeur d'emploi, une période de reconversion ou d'acquisition de compétences pouvant être longue. Et cela sur la base d'un diagnostic personnalisé permettant d'établir les difficultés du demandeur d'emploi d'accéder à un emploi pérenne.

Enfin, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi formule diverses recommandations pour améliorer les actions de revitalisation des territoires et leur donner plus de cohérence.

3.7.1 Améliorer les dispositifs CTP/CRP

Parmi les 9 propositions du Conseil, l'une porte sur les dispositifs CTP/CRP.

« Tirer les meilleures conséquences des dispositifs CTP/CRP, et améliorer encore ces derniers

- CRP et CTP répondent à une logique intéressante et adaptée pour les salariés qui ont besoin d'une reconversion ou d'une formation aux compétences de base transférables. C'est le cas de nombreux licenciés pour motif économique, mais aussi d'autres demandeurs d'emploi. Il convient, non pas de généraliser ces dispositifs, mais de retenir la logique qui les inspire pour les salariés qui ont réellement besoin d'un accompagnement individualisé, d'alternance entre formation et activité et d'un niveau d'indemnisation suffisant pour envisager, sur la base d'un contrat conclu avec le demandeur d'emploi, une période de reconversion ou d'acquisition de compétences pouvant être longue. Et cela sur la base d'un diagnostic personnalisé permettant d'établir les difficultés du demandeur d'emploi d'accéder à un emploi pérenne ;
- au-delà de la CRP et du CTP, mieux individualiser le service (orientation, formation, accompagnement) offert à chaque demandeur d'emploi par Pôle emploi ;
- procéder à une véritable évaluation des dispositifs CTP/CRP ;
- pour ces dispositifs et concernant les missions des opérateurs privés, choisir entre une logique de moyens et une logique de résultats. Cette dernière apparaissant comme devant être privilégiée, reconnaître aux opérateurs toute la souplesse compatible avec la performance en matière de retour à l'emploi des bénéficiaires ;
- mettre en place un système d'information statistique sur les dispositifs d'aide au reclassement, notamment les congés de reclassement et les congés de mobilité pour lesquels il n'existe aucune remontée d'information. Et cela pour permettre une meilleure évaluation de leur efficacité.

Source : Conseil d'orientation pour l'emploi. – Mutations économiques, reclassement, revitalisation. -26 p. – juillet 2010
http://www.coe.gouv.fr/download.php?file_url=IMG/pdf/COE_-_mutations_economiques.pdf

4 Les autres mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements économiques

4.1 L'allocation temporaire dégressive

Les entreprises procédant à des licenciements économiques peuvent conclure avec l'Etat des conventions permettant de faciliter le reclassement des personnes licenciées. Parmi ces conventions, la convention d'allocation temporaire dégressive (ATD) permet le versement, aux salariés licenciés et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré, d'une allocation destinée à compenser cette différence de rémunération. Elle fait l'objet d'un versement en une, deux ou trois fractions.

Textes de référence

- Articles R. 5123-9 à R. 5123-11 du Code du travail
- Arrêté du 26 mai 2004 (JO du 12 juin 2004), modifié en dernier lieu par l'Arrêté du 19 septembre 2005 (JO du 15 octobre 2005).
- Circulaire DGEFP n° 2005/45 du 22 décembre 2005 relative aux conventions d'allocation temporaire dégressive du Fonds national de l'emploi
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/CirculaireATD.pdf>

4.2 La convention de préretraite totale du FNE

Toute entreprise engagée dans une procédure collective - ou sous certaines conditions, individuelle - de licenciement économique peut :

- demander à conclure, avec la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), une convention de préretraite licenciement ;
- proposer aux salariés âgés d'au moins 57 ans d'y adhérer (Cerfa n° 11562*02 Enregistrement de la demande d'adhésion à la convention d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi) (AS-FNE). S'il adhère, le salarié arrête de travailler et perçoit jusqu'à sa retraite, une allocation spéciale versée par Pôle emploi.

L'entreprise et le salarié contribuent financièrement à ce dispositif.

A savoir

Depuis le 1^{er} janvier 2008, tout projet de convention au titre de l'AS-FNE concernant au moins 5 bénéficiaires potentiels doit faire l'objet, de la part de la direction départementale du travail concernée, d'une demande d'avis préalable auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Ce seuil s'apprécie pour les demandes de conventionnement présentées par une entreprise au cours d'une durée de 12 mois consécutifs. Ainsi, lorsqu'une entreprise dépose 2 demandes de conventionnement au cours d'une même année, la première pour 3 bénéficiaires potentiels, et la seconde pour 4 bénéficiaires potentiels, la seconde demande de conventionnement devra faire l'objet d'une demande d'avis préalable auprès de la DIRECCTE. Un avis favorable, ou partiellement favorable, sera indispensable pour que le conventionnement soit possible.

Sur cette question particulière, on peut se reporter aux précisions figurant dans l'Instruction DGEFP n° 2007-29 du 19 décembre 2007.

Textes de référence

- Articles L. 5123-2 et R. 5123-12 à R. 5123-21 du Code du travail
- Décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998
- Arrêté du 29 août 2001 modifié en dernier lieu par l'arrêté du 9 mars 2005 (JO du 31).
- Note DGEFP du 24 janvier 2003
- Instruction DGEFP n° 2007-29 du 19 décembre 2007.
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/publications/picts/bo/30012008/TRE_20080001_0110_0003.pdf

4.3 Le congé de conversion

Le congé de conversion apporte aux salariés licenciés pour motif économique un appui pour leur reclassement à l'extérieur de l'entreprise. Il peut être mis en œuvre si :

- l'entreprise en fait la demande auprès de la DIRECCTE ;
- et n'est pas tenue de mettre en œuvre un congé de reclassement ;
- l'importance des licenciements envisagés et la situation du bassin d'emploi le justifient ;
- le salarié est volontaire pour en bénéficier.
- Pendant la période du congé de conversion :
- le contrat de travail est suspendu ;
- le salarié perçoit une allocation mensuelle égale au minimum à 65 % du salaire brut antérieur (et à 85 % du SMIC) partiellement prise en charge par l'Etat.

A savoir

Le licenciement n'intervient qu'au terme du congé (ou pendant celui-ci si le salarié est reclassé), avec tous les droits qui y sont attachés : indemnités de préavis et de licenciement.

Textes de référence

- Articles L. 5123-2, L. 5124-1, R. 5111-1, R. 5111-2, R. 5123-1 et R. 5123-2 du Code du travail

4.4 Le congé de mobilité

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. Afin de faciliter ces transitions, 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 de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé. Le salarié qui adhère au congé de mobilité a droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement économique

A savoir

L'articulation du congé de mobilité et des dispositions du Code du travail (notamment son livre III) relatives aux licenciements économiques (notification de la rupture à l'autorité administrative, information et consultation des représentants du personnel, priorité de réembauchage, obligation de revitalisation...) fait

l'objet de précisions dans la fiche n° 1 de la Circulaire DGEFP n° 2007/15 du 7 mai 2007 (voir ci-dessous) à laquelle on se reportera. S'agissant de l'articulation du congé de mobilité et du congé de reclassement, on signalera que l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité qui lui est faite dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement.

Textes de référence

- Articles L. 1233-77 à L. 1233-83 du Code du travail
- Lettre Circulaire ACOSS n° 2007-049 du 8 mars 2007
http://www.urssaf.fr/images/ref_lc2007-049.pdf
- Circulaire DGEFP n° 2007/15 du 7 mai 2007 relative à l'anticipation des mutations économiques et au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/bo/30062007/TRE_20070006_0110_0005.pdf

4.5 Le congé de reclassement

Les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés doivent proposer un congé de reclassement à chaque salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé. Celui-ci peut ainsi bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement et, le cas échéant, suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience (ou engager les démarches en ce sens). Le salarié a 8 jours pour faire connaître sa réponse. S'il accepte, il conserve son statut. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé sont financées par l'employeur. Le congé de reclassement est d'une durée comprise entre 4 et 9 mois.

Pendant le congé, la cellule d'accompagnement assure le suivi individualisé et régulier du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi...).

A savoir

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application du congé de reclassement, un congé de mobilité peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), lorsque cet accord prévoit et fixe les modalités de ce congé. Dans ce cas, l'acceptation par le salarié, dont le licenciement économique est envisagé, de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement.

Textes de référence

- Articles L. 1233-71 à L. 1233-76 et R. 1233-17 à R. 1233-36 du Code du travail
- Circulaire DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1 du 5 mai 2002
- Circulaire DGEFP/DRT n° 2003/07 du 15 avril 2003
- Convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé, agréée par arrêté du 23 février 2006 (JO du 2 mars)
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000266663&dateTexte=>
- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 (JO du 31)

4.6 Le dispositif EDEC

Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en oeuvre avec l'État, dans un cadre contractuel, les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif des accords ainsi conclus, qui peuvent être annuels ou pluriannuels, est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de

développement des compétences des salariés comme des entreprises. Fondée sur le dialogue social et le partenariat, la démarche EDEC repose sur deux dimensions complémentaires :

Le volet prospectif du dispositif EDEC - Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) et appui technique

Le CEP et l'appui technique constituent le volet prospectif de la démarche EDEC. Le volet prospectif permet d'anticiper les changements et d'orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences sur un secteur d'activité et/ou un territoire. Il porte sur la réalisation d'études visant à établir un diagnostic économique et social, des hypothèses d'évolution à court et moyen terme et des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences. Cette étude est réalisée par un organisme spécialisé qui est choisi collégialement par le partenariat réuni pour la mise en œuvre du volet prospectif (Etat, partenaires sociaux et autres acteurs socio-économiques concernés par le champ de l'étude).

A savoir

Lorsque le recours à un CEP ne se justifie pas en raison notamment du périmètre plus circonscrit de l'étude envisagée, il est possible de recourir à l'appui technique. Celui-ci peut consister en un diagnostic sectoriel ou territorial sur les difficultés de recrutement d'un secteur et/ou une branche, la gestion des âges sur un territoire, les nouveaux besoins en compétences sur un territoire en évolution...

Textes de référence

- Articles L. 5121-1 et L. 5121-2 et D. 5121-1 à D. 5121-3 du Code du travail
- Décret n° 2006-54 du 16 janvier 2006 (JO du 18)
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCF0512585D>
- Circulaire DGEFP n° 2006/18 du 20 juin 2006 relative à la mise en oeuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires
http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/bo/30072006/TRE_20060007_0110_0002.pdf

Le volet déploiement de l'action du dispositif EDEC - Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)

Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) constituent le volet déploiement de l'action de la démarche EDEC.

Les projets d'ADEC ont pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires. L'objectif est de permettre aux actifs occupés (salariés et non salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME, les agriculteurs), en particulier ceux des petites et moyennes entreprises, de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles. La réalisation d'un projet ADEC suppose un accord-cadre signé par l'Etat et les organisations professionnelles, conclu au niveau national ou directement au niveau régional en fonction des besoins et spécificités locales. L'aide de l'Etat est négociée au cas par cas avec les partenaires en fonction notamment de l'intérêt des actions visées (au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi), de la fragilité du public visé (au regard de l'emploi tenu, du niveau de qualification, de l'âge, du sexe), de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés...

Textes de référence

- Articles L. 5121-1 et L. 5121-2 et D. 5121-1 à D. 5121-3 du Code du travail
- Décret n° 2006-54 du 16 janvier 2006 (JO du 18)
- Circulaire DGEFP n° 2006/18 du 20 juin 2006 relative à la mise en oeuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires

4.7 Le plan de sauvegarde de l'emploi

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ce document :

- regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;
- est obligatoirement communiqué à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Les représentants du personnel (CE ou, à défaut, délégués du personnel), lorsqu'ils existent, doivent être réunis, informés et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, la procédure de licenciement est nulle.

A savoir

Lorsque l'employeur est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement sont fixées dans ce plan.

Textes de référence

- Articles L. 1235-10, L. 1233-61 à L. 1233-64, R. 1233-6 et R. 1233-9 du Code du travail.
- Articles L. 1235-10, L. 1233-61 à L. 1233-64, R. 1233-6 et R. 1233-9 du Code du travail
- Convention du 19 février 2009 « relative à la convention de reclassement personnalisé », agréée par arrêté du 30 mars 2009 (JO du 1^{er} avril)
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000020466868>

4.8 Les cellules de reclassement

Une entreprise qui met en place une cellule de reclassement, structure de soutien et d'accompagnement, doit :

- s'engager activement dans le reclassement rapide des salariés licenciés pour motif économique grâce à un suivi individualisé ;
- bénéficier, le cas échéant, d'une aide de l'Etat dans le cadre d'une convention conclue avec la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) après consultation des représentants du personnel. Cette convention détermine les conditions de financement et de mise en place de la cellule de reclassement.

A savoir

La cellule de reclassement travaille en collaboration avec la DIRECCTE, l'AFPA et Pôle emploi.

Textes de référence

- Articles L. 5123-1 à L. 5123-9, R. 5123-1 à R. 5123-3 et D. 5123-4 du Code du travail
- Arrêté du 25 avril 2007 pris pour l'application de l'article R. 322-1 du code du travail (JO du 27)
- Circulaire DGEFP n° 2003-25 du 9 octobre 2003
- Circulaire DGEFP n° 2007-20 du 17 juillet 2007
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/publications/picts/bo/30092007/TRE_20070009_0110_0002.pdf

4.9 Les conventions de FNE-Formation

Conclues avec l'État, les conventions de Fne-Formation ont pour objectif de faciliter la continuité de l'activité et de favoriser l'adaptation à de nouveaux emplois des salariés dont les entreprises sont affectées par la crise économique et financière. La vocation première de cet outil est de favoriser le maintien dans l'emploi en interne mais l'aide du FNE peut, sous certaines conditions, faciliter les reclassements externes des salariés.

A savoir

Sauf exceptions, sont exclus du périmètre de la convention FNE-Formation les salariés dont le contrat est rompu ou va être rompu pour :

- licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires,
- rupture conventionnelle,
- départ à la retraite, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi,
- une mise à la retraite.

Les salariés peuvent bénéficier d'une convention en lieu et place du dispositif de chômage partiel.

Textes de référence

- Articles L. 5111-1 à L. 5111-3 et R. 5111-1 et suivants
- Circulaire CDE 96/11 du 6 mai 1996
- Instruction du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_No_5_-_6_mars_Mut_eco.pdf
- Annexes à la circulaire du 6 mars 2009 (pdf - 128.2 ko)
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Annexes_instruction_no5_-_6_mars_2009.pdf
- Instruction DGEFP n° 2009/30 du 6 juillet 2009 relative au FNE-Formation modifiant la fiche technique n° 1 de l'instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi (pdf - 118.5 ko)
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Instruction_no30_du_6_juillet_2009_annexe-2.pdf

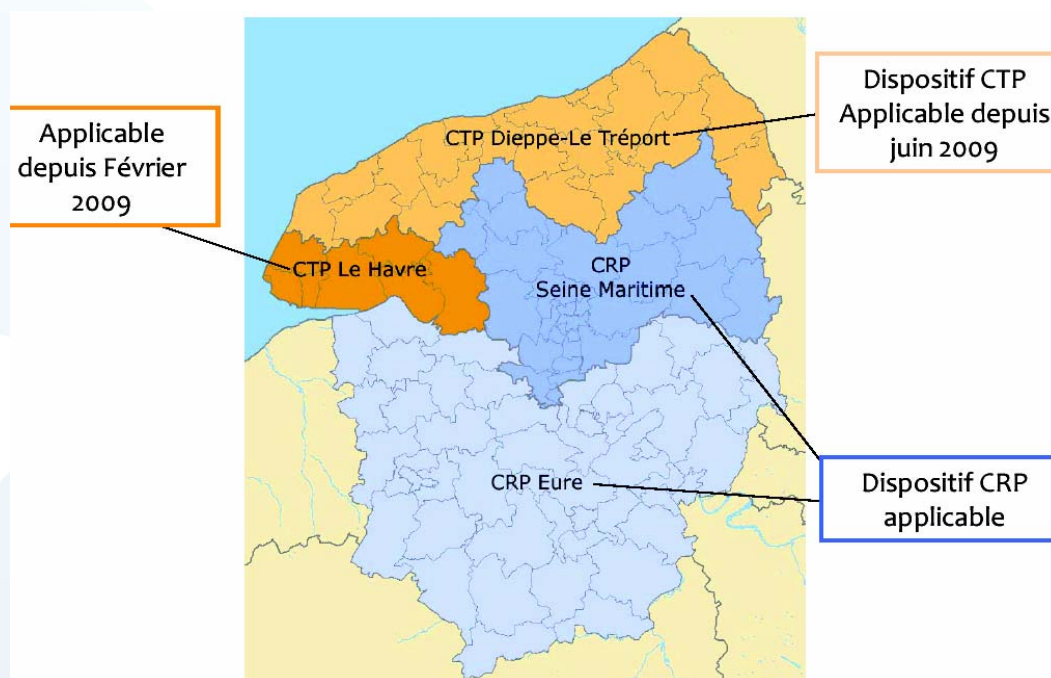
5 Le dispositif CTP/CRP en Haute-Normandie

5.1 Le pilotage

Pôle emploi a reçu des pouvoirs publics la mission du pilotage de la mise en oeuvre des CRP et des CTP en Haute-Normandie. [Loi de finances pour 2009]

5.1.1 Quatre zones

La région Haute-Normandie est découpée en 4 zones avec à leur tête un responsable d'équipe.



- l'Eure où sont mobilisés les CRP ;
- la Seine-Maritime découpée en 3 zones :
 - le bassin du Havre où les CTP sont mis en place à titre expérimental depuis février 2009 (selon l'arrêté du 30 janvier 2009 relatif à la délimitation de bassins d'emplois bénéficiant du contrat de transition professionnelle) ;
 - le bassin de Dieppe-Le Tréport (un arrêté du 4 juin 2009 relatif à la délimitation de bassins bénéficiant de l'extension du contrat de transition professionnelle étend la délimitation du bassin du Havre jusque sur les zones d'emploi de Dieppe et du Tréport) ;
 - le bassin de Rouen pour les CRP.

Anne Marie BRAUNER
Chargée de mission sur CTP
Ingénierie de formation

Gwenaél JAHIER
Responsable régional de l'accompagnement des licenciements économiques

CTP Bassin Dieppe - le Tréport	CTP Bassin Le Havre	CRP Seine Maritime	CRP Eure
Patrice THOUMIRE Responsable d'équipe	Nicolas UROSEVIC Responsable d'équipe	Jérôme DEPARDE Responsable d'équipe	Cyril VANBESELAERE Responsable d'équipe

Le 1er décembre 2008, la Préfecture de région et l'Afpa ont signé une convention mobilisant le Fonds National d'Aménagement et de Développement du Territoire (FNADT) concernant : l'accompagnement des licenciés économiques, la fédération des projets de territoire et le pilotage adjoint du CTP. Ainsi, Anne-Marie Brauner, formatrice de formateurs et de conseillers en insertion professionnelle à l'Afpa, est chargée de mission en matière d'ingénierie de formation sur le CTP.

5.1.2 L'accompagnement spécifique des bénéficiaires

Dans le cadre de la gouvernance de cette mesure, Pôle emploi est chargé de mettre en place un renforcement de l'accompagnement spécifique des bénéficiaires.

La mise en place de ce dispositif appelle la création dans les zones concernées d'agences spécialisées sur des lieux repérés, dans un contexte délicat de fusion ANPE/Unédic en particulier d'un point de vue immobilier.

L'objectif est donc d'installer un réseau d'accompagnement spécialisé dans des endroits dédiés. Chaque site particulier est ainsi appelé à regrouper :

- les services spécifiques liés à la mise en œuvre des CRP/CTP
- l'équipe d'orientation spécialisée qui bénéficie du transfert des « personnels qui participent à l'accomplissement des missions d'orientation professionnelle à l'Afpa » vers Pôle emploi selon la loi relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie
- une plate forme de vocation

Ainsi dans la région, les agences spécialisées se trouvent basées :

- zone CTP du Havre : Le Havre, Fécamp, Lillebonne
- zone CTP de Dieppe-Le Tréport : Dieppe, Le Tréport
- zone CRP de Rouen : Rouen, Elbeuf, Yvetot, Dieppe*, Forges-les-Eaux, Barentin
- zone CRP de l'Eure : Evreux, Vernon, Louviers, Bernay, Pont-Audemer, Verneuil-sur-Avre

[* : c'est la domiciliation de l'entreprise qui désigne la mesure mobilisable. Les bassins d'emploi n'étant pas étanches, les habitants de Dieppe dont l'entreprise réside en zone de Rouen mobilisent donc des CRP]

5.1.3 Un retour durable à l'emploi

Alors qu'hier les dispositifs CRP avaient pour objectif un retour rapide à l'emploi, aujourd'hui, le but visé est un retour durable à l'emploi.

A cet effet, les pouvoirs publics en signant un accord cadre national avec l'AgefosPME et Opcalia relatif à l'engagement des réseaux paritaires interprofessionnels dans l'extension de l'expérimentation du Contrat de transition professionnelle sur les bassins d'emploi labellisés, ont voulu actionner le levier formation.

Les douze mois de mobilisation des CRP et CTP doivent permettre de mettre en œuvre des actions de formation et d'adapter les compétences demandées au regard des besoins du territoire.

Les collaborateurs de Pôle emploi qui opèrent dans le cadre de ce dispositif doivent donc être en éveil par rapport aux mutations professionnelles et l'orientation des demandes doit se faire vers des issues cohérentes.

A cet égard, les compétences spécifiques des Opcas sont sollicitées au niveau de l'identification des besoins de formation. De même leur expertise en matière d'ingénierie financière de la formation pour la mobilisation des financements.

La mobilisation des Opcas facilite les choses, ils ne sont pas de simples financeurs, ils éclairent également le réseau des acteurs du dispositif par leur connaissance spécifique du territoire, des besoins de leurs adhérents

et globalement des métiers qui recrutent ; pour la construction des dossiers au niveau du contenu pédagogique de la connaissance du champ de la formation en particulier des organismes de formation.

Ce partenariat est entré dans la logique du circuit de décision et cette bonne dynamique favorise une bonne réactivité de tous les acteurs du dispositif.

Ainsi dès lors que le financement est assuré, l'objectif est de rentrer dans un délai d'attente de 30 jours pour qu'un bénéficiaire intègre une formation. Aujourd'hui, le délai médian est de 35 jours et le délai maximal n'excède pas 3 mois.

Les spécificités du dispositif impactant le système de formation, il a paru nécessaire de stabiliser les procédures et que tous les acteurs soient au même niveau d'information. Une charte qualité a donc été construite afin de formaliser les engagements de chacun des acteurs dans le but d'atteindre entre autre des objectifs de réactivité.

Un catalogue des formations CTP a été mis en œuvre pour avoir une offre adaptée au dispositif, pour actualiser et redistribuer rapidement les informations et pour générer une synergie de travail en commun.

Pour optimiser la relation entre besoins de main d'œuvre et le développement de compétences, l'étape suivante est l'observation des métiers en lien avec les besoins des territoires favorisant la construction de parcours, les 12 mois de la mesures permettant la mise en place d'action en vue du retour des bénéficiaires à un emploi durable.

Au delà de la formation, les CTP/CRP permettent un retour à l'emploi grâce à la mobilisation de l'emploi partiel qui permet de remettre le pied à l'étrier et qui favorise la mise en relation. De même l'utilisation de la batterie des prestations de Pôle emploi comme l'EMT (Evaluation en milieu de travail) favorise la mise en œuvre de projets cohérents.

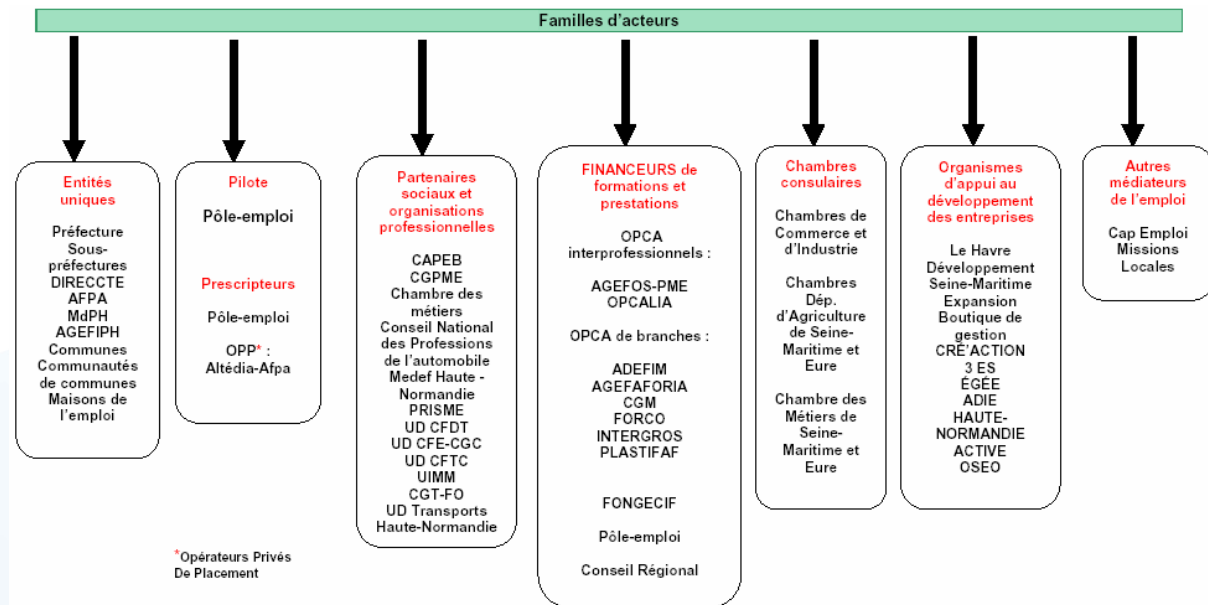
Au niveau du pilotage du dispositif, des indicateurs permettent d'avoir un suivi :

- des prestations
- des actions de formation
- des reprises de travail (sorties temporaires)
- et de veiller à ce que le dispositif fonctionne correctement. Ainsi l'élaboration d'une cartographie fournit un aperçu de ce qui se passe sur le territoire : les sorties définitives, les entrée/sorties par métiers, les variations et les mutations, les secteurs pourvoyeurs d'emplois. Ces outils donne ainsi des clés d'entrée à un moment donné.

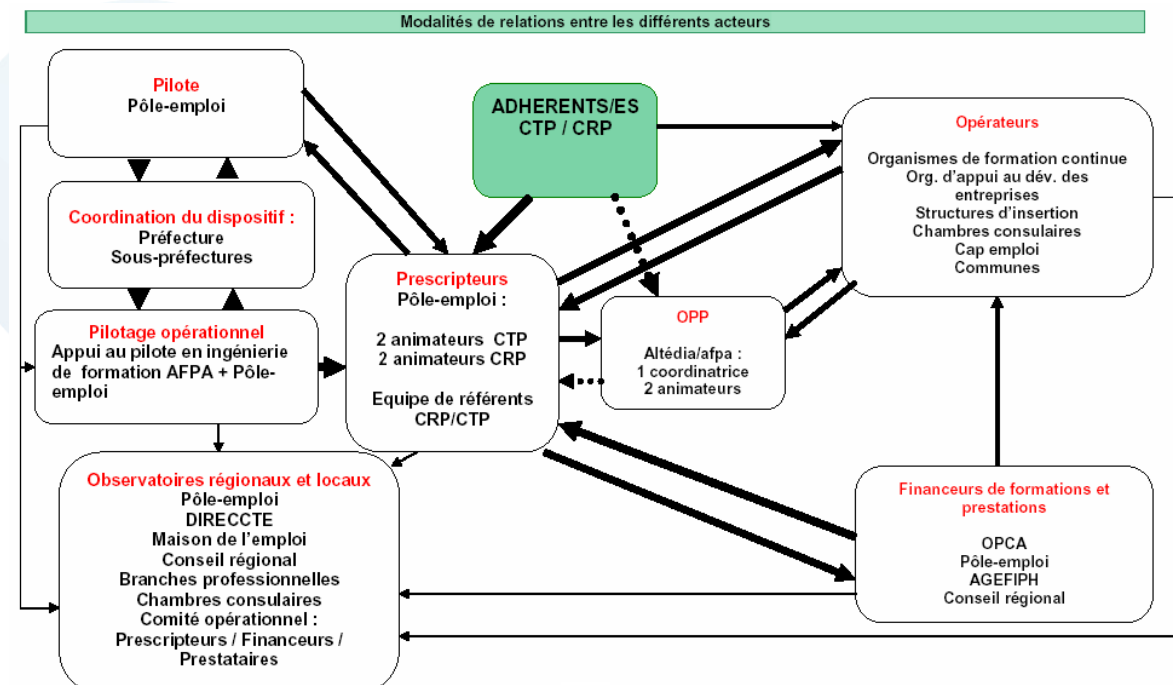
Source : Gwenaël Jahier, Responsable régional sur les dispositifs Accompagnement des licenciés économiques à Pôle emploi Haute-Normandie

5.2 Les acteurs du CTP / CRP en Haute Normandie

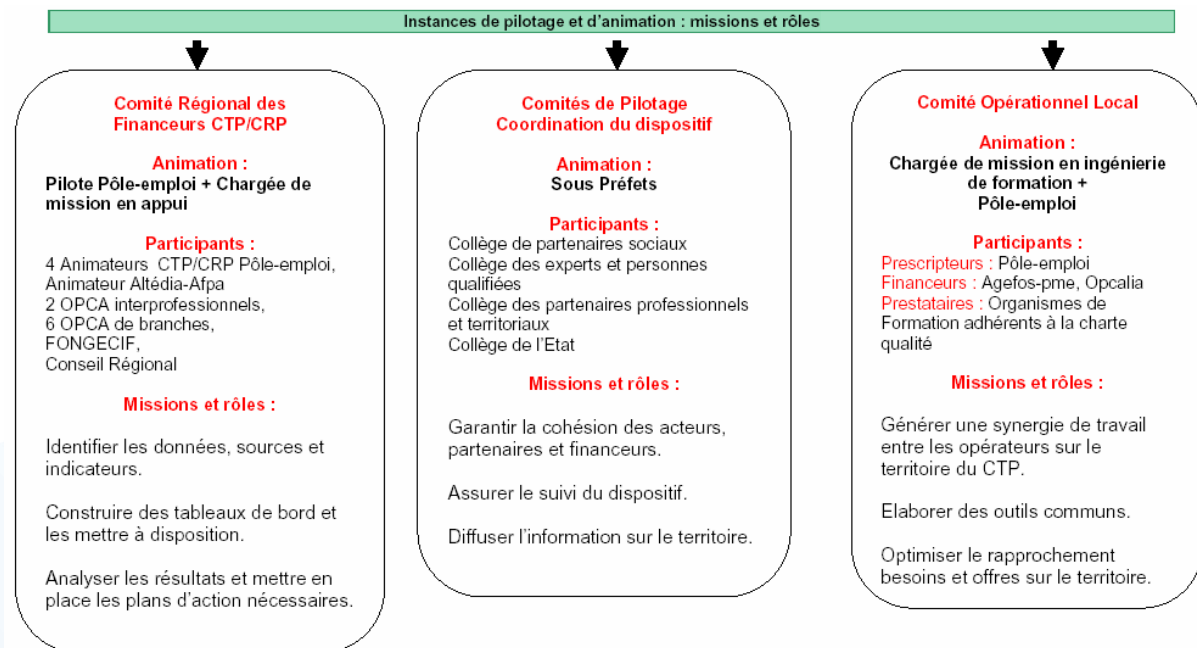
5.2.1 Une classification par famille d'acteurs



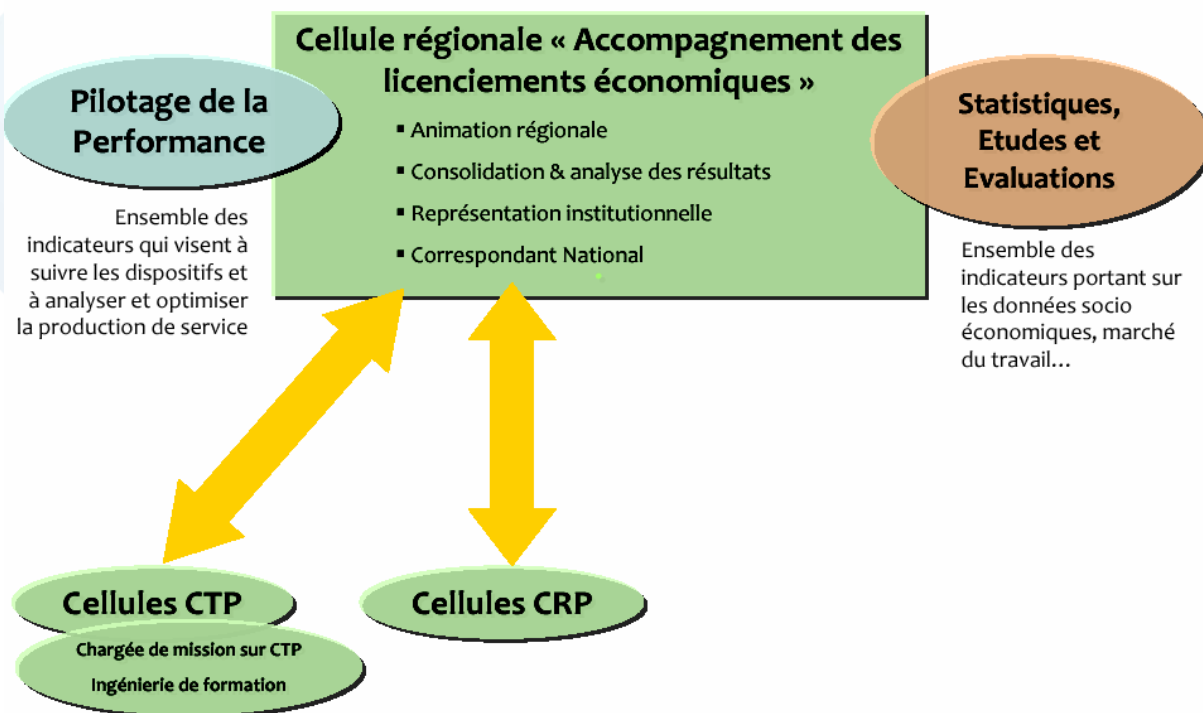
5.2.2 Les modalités de relations entre les acteurs



5.2.3 Les instances de pilotage et d'animation : missions et rôles



Instances de pilotage et d'animation : Schéma d'animation du réseau CRP CTP



5.2.4 Les équipes CTP/CRP et des financeurs de formation

Coordonnées des différents acteurs : Pôle-emploi

<p>CRP Seine Maritime</p> <p>Animateur / Responsable d'équipe :</p>	<p>CRP Eure</p> <p>Animateur / Responsable d'équipe :</p>	<p>CTP Zone du Havre</p> <p>Animateur / Responsable d'équipe :</p>	<p>CTP Zone de Dieppe</p> <p>Animateur / Responsable d'équipe :</p>
<p>3 conseillers/ères à Rouen – Elbeuf 1 à Forges les Eaux 2 à Barentin 1 à Yvetot 1 à Dieppe /Le Tréport (CRP) 2 polyvalents/es multi sites</p>	<p>6 conseillers/ères à Evreux 1 à Vernon 2 à Louviers 2 à Bernay 1 à Pont-Audemer</p>	<p>7 conseillers/ères au Havre 3 à Fécamp- Lillebonne</p>	<p>7 conseillers/ères à Dieppe 5 au Tréport</p>

Les différents acteurs : Opérateurs privés de placement (OPP)

<p>SEINE-MARITIME</p> <p>ANIMATION :</p> <p>AFPA</p> <p>4 conseillères au Havre</p>	<p>REGION HAUTE-NORMANDIE</p> <p>COORDINATION :</p> <p>ALTÉDIA</p> <p>ANIMATION REGIONALE</p> <p>AFPA</p>	<p>EURE</p> <p>ANIMATION LOCALE :</p> <p>ALTÉDIA</p> <p>2,5 (ETP) conseillers/ères à Vernon</p> <p>2,5 (ETP) à Evreux</p>
---	---	---

Les différents acteurs : OPCA interprofessionnels

<p>AGEFOS-PME HAUTE ET BASSE NORMANDIE</p> <p>RESPONSABLE SERVICE INNOVATION ET EMPLOI Christian BRANDS</p>	<p>AGEFOS-PME HAUTE ET BASSE NORMANDIE</p> <p>ASSISTANTE POUR LES DEMANDES DE FINANCEMENTS Delphine LELOUTRE</p>	<p>AGEFOS-PME ANTENNE DU HAVRE</p> <p>RESPONSABLE D'ANTENNE Brigitte BAPT</p>
<p>OPCALIA HAUTE ET BASSE NORMANDIE</p> <p>RESPONSABLE Julien MAINGAULT</p>	<p>OPCALIA HAUTE ET BASSE NORMANDIE</p> <p>ASSISTANTE REFERENTE : Mathilde N'DIAYE</p>	

Les différents acteurs : OPCA de branche

<p>ADEFIM Branche : Métallurgie</p> <p>ROUEN et DIEPPE Virginie TILLARD</p> <p>LE HAVRE Jonathan BOULANGER</p> <p>EVREUX Christophe LECOQ-DUPUICH</p>	<p>AGEFAFORIA Branche : Industries alimentaires</p> <p>Isabelle HUAUMÉ</p>	<p>CGM Branche : Communication graphique et Multimédias</p> <p>Laetitia TOSETTO</p>
<p>FORCO Branches : Commerce – Grande</p> <p>Nathalie FOUCHET Frédéric BOUIX</p>	<p>INTERGROS Branche : Commerce de gros et International</p> <p>Fanny BRICART</p>	<p>PLASTIFAF Branche : Plasturgie</p> <p>Stéphane MURIER</p>

Source : Anne-Marie BRAUNER – Chargée de mission CTP 76 - Ingénierie de formation

5.3 Charte qualité offre de formation CTP/CRP

Début 2010, une **charte qualité** a été construite en comité opérationnel Prescripteurs/Financeurs/Prestataires à partir d'un document d'orientation qualité Agefos-pme.

Cette charte concerne l'offre de formation dans le cadre du dispositif CTP sur la zone du Havre.

Sont formalisés dans ce document : le contexte et les contraintes du CTP, les engagements de chacun des acteurs et les modalités d'organisation.

5.3.1 Contexte

Sont concernés, les salariés licenciés pour raison économique (temps plein, temps partiel) d'une entreprise de moins de 1 000 salariés située dans le bassin d'emploi du Havre avec une extension suite au décret 2009-607 du 29 mai 2009 sur le bassin de Dieppe (soit 456 communes pour la Seine-Maritime), 16 communes du département de la Somme (vallée de la Bresle), et une extension dans le Calvados et dans l'Orne.

Les deux Opcas interprofessionnels, AGEFOS-PME et OPCALIA se sont fortement impliqués dans la réussite de ce dispositif en finançant des actions de formation et en partageant avec les partenaires locaux leur expertise en matière de formation et leur connaissance des entreprises.

Les Opcas bénéficient à ce titre d'un soutien du FSE et du FUP pour la CRP.

Les évolutions réglementaires peuvent avoir des incidences sur le contexte, elles seront intégrées à la charte, s'il y a lieu.

5.3.2 Les parcours de reclassement CTP-CRP

Ce dispositif assure la sécurisation de la transition vers le retour à l'emploi durable à travers :

- un accompagnement personnalisé et renforcé durant 12 mois avec un référent unique.
- un maintien de la protection sociale et de la couverture accident du travail.
- une Indemnisation pendant 12 mois de date à date (80 % de l'ancien salaire brut).

Mise en place d'un parcours permettant d'alterner :

- des périodes de formation.
- des périodes d'activité salariée en entreprise ou dans des organismes publics (sous la forme de CDD de 6 mois maximum, renouvellement compris).
- La mobilisation autant que nécessaire de l'ensemble des mesures et dispositifs du Service Public de l'Emploi (SPE).

5.3.3 Enjeux

En matière de formation, les enjeux du CTP et de la CRP sont :

- de garantir les moyens et les ressources pour le développement de la formation.
- d'accompagner et sécuriser le parcours du bénéficiaire d'un CTP tout au long du processus de formation.
- d'ancrer le projet de l'organisme sur le territoire social et économique d'intervention.
- de privilégier la qualité de l'offre pour une réponse plus individualisée.

5.3.4 Améliorer la qualité des parcours de formation avec les organismes de formation

1. Intégrer le projet de formation du bénéficiaire dans un environnement socio-économique territorial	<p>S'engager sur la création d'un observatoire des métiers en lien avec les besoins de main d'œuvre du territoire.</p> <p>Privilégier un projet de formation cohérent avec les besoins de main d'œuvre sur le territoire.</p> <p>Renforcer le partenariat avec les acteurs économiques au service de la formation.</p> <p>Favoriser la cohérence, les synergies et la mutualisation de l'intervention entre les acteurs dans le respect des rôles de chacun et des règles de la concurrence.</p>
2. Informer le bénéficiaire	<p>Assurer l'information des bénéficiaires sur la formation et les modalités de prise en charge et d'appui à la formation.</p> <p>Informers les bénéficiaires du cofinancement des formations par le Fonds Social Européen (FSE).</p> <p>Informers les bénéficiaires de l'existence du passeport formation européen.</p>

<p>3. Modalités d'organisation et engagements de chacun des acteurs</p>	<p>Le prescripteur, Pôle-emploi ou Opérateur Privé de Placement (Altédia-AFPA) et/ou l'adhérent CTP demande des devis aux organismes de formation. Le nom et les coordonnées du référent doivent apparaître dans la demande.</p> <p>L'organisme de formation, selon les pré-requis et la réglementation peut avoir à procéder à un positionnement, dans le délai d'une semaine.</p> <p>L'organisme de formation fournit au prescripteur, dans la semaine qui suit le positionnement, un devis à l'ordre du bénéficiaire, avec un contenu pédagogique et un calendrier.</p>
<p>Pour l'ensemble des documents, le support électronique est privilégié</p>	<p>Pôle-emploi centralise toutes les demandes et les soumet aux OPCA après étude des dossiers dans la semaine.</p> <p>Les OPCA valident ou font d'autres préconisations en termes de solutions et retournent au prescripteur une confirmation de gestion dans la semaine.</p> <p>Les OPCA envoient aux organismes de formation un contrat de prestation de service ainsi qu'une lettre d'information sur le cofinancement du FSE à remettre au bénéficiaire.</p> <p>Le règlement des actions de formation se fera directement auprès des organismes de formation sous réserve qu'ils fournissent les pièces demandées ; factures, copie des feuilles d'émargement où il sera fait mention de l'intervention du FSE (logo).</p> <p>Si l'adhérent quitte la formation, l'organisme de formation doit informer le référent avec, si possible copie des justificatifs.</p> <p>Si l'adhérent sort du dispositif CTP/CRP, le référent doit en informer les OPCA et l'organisme de formation.</p> <p>Les prescripteurs, financeurs, prestataires et la chargée de mission s'engagent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respecter les délais de traitement des dossiers, • Respecter le circuit d'information et la décision par les OPCA de n'avoir qu'un seul interlocuteur, Pôle emploi, • Faire entrer les bénéficiaires en formation au maximum 4 mois après l'acceptation du financement par l'OPCA. • D'enrichir le catalogue de l'offre de service CTP/CRP sous la forme des fiches actions mutualisées, actualisées et redistribuées par la chargée de mission CTP 76. • Informer tous les partenaires des modifications, s'il y a lieu.

<p>4. Modalités de validation et de reconnaissance de la formation</p>	<p>S'assurer des qualifications utiles à la formation dispensée et des réglementations en vigueur pour tous les valideurs.</p> <p>Etablir une attestation de formation listant les acquis en formation pour que le bénéficiaire puisse, s'il le souhaite, enrichir son passeport formation.</p> <p>Etablir une attestation de stage certifiant sa participation</p>
<p>5. Qualité de l'offre de formation et satisfaction des bénéficiaires</p>	<p>Etre en capacité d'informer les acteurs (Pôle-emploi, OPP, OPCA) sur le suivi et le taux de retour dans l'emploi (de 3 à 6 mois) des stagiaires formés par le prestataire.</p> <p>Disposer des moyens matériels adaptés et des professionnels confirmés.</p> <p>Développer une approche formation en faveur de la diversité des publics.</p> <p>Favoriser la modularisation et l'individualisation des parcours.</p> <p>Concernant l'engagement des entrées en formation au maximum 4 mois après l'acceptation du financement par l'OPCA, une exception peut être faite pour certaines formations dites « à la carte » et qui dépendent d'un effectif minimum pour leur réalisation.</p>

Source : Comité opérationnel Prescripteurs/Financeurs/Prestataires CTP Zone du Havre

Pour en savoir plus : Anne-Marie Brauner, chargée de mission CTP 76 : anne-marie.brauner@afpa.fr

5.3.5 Les Organismes adhérents à la charte qualité sont les suivant

AFPA
AFT IFTIM
APAVE
BOUTIQUE DE GESTION
CENTRE AUDIO PÉDAGOGIQUE TOMATIS
CLIPS
CRE'ACTION
ELEVATION
ESPACE PROJET
EURODELTA
EXEGO
FODENO
FORCE 7

JP2A -GENESE
GRETA
GRETEP
INLINGUA
IRFP
ISP
LE HAVRE FORMATION ENTREPRISE
ORREA
PROMOTRANS
UNIVERSITÉ DU HAVRE
CEFOR LM LINE
INSTITUT DE SOUDURE

5.4 Implication des OPCA interprofessionnels

5.4.1 L'accord cadre national

AGEFOS PME et OPCALIA ont conclu un accord cadre avec l'Etat dans le cadre de l'extension de l'expérimentation du Contrat de Transition Professionnelle (CTP) initiée en avril 2006 sur 7 bassins d'emploi. Les deux réseaux interprofessionnels s'engagent à parité dans cette démarche étendue alors sur 18 nouveaux bassins d'emploi et les territoires directement concernés.

5.4.1.1 L'essentiel de l'accord

Cet accord porte sur la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 et mobilise un budget de 20 millions € pour les seuls coûts pédagogiques. Il représente un volume potentiel prévisionnel de 10 000 bénéficiaires soit 5 000 pour AGEFOS PME et 5 000 pour OPCALIA, répartis sur les territoires labellisés. Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord, Pôle emploi est associé au développement du dispositif sur les nouveaux bassins d'emploi au même titre que TransitioCTP, filiale de l'Afpa, pour les 7 bassins concernés par l'expérimentation initiale.

Le dispositif mobilisé pour prendre en charge les coûts de formation des bénéficiaires du CTP est la période de professionnalisation et dans le cadre de la sécurisation des parcours de formation, il est à noter que ce dispositif est éligible au titre du programme opérationnel national du Fonds social européen (FSE).

Source : Communiqué de presse commun Agefos PME et Opcalia, 9 janvier 2009

http://www.opcalia.fr/fileadmin/user_upload/Telecharger/EXTENSION_CTP_AGEFOS.PME_OPICALIA.pdf

5.4.1.2 Engagement à parité des Opca

"Les réseaux interprofessionnels s'engagent à parité dans cette démarche étendue sur 25 bassins d'emploi (les 18 nouveaux et les 7 pour lesquels l'expérimentation a été prorogée) et les territoires directement concernés. Ils interviennent principalement pour prendre en charge les coûts pédagogiques de formation envisagés dans le cadre du plan d'action concerté du bénéficiaire du CTP", indique l'accord-cadre. Dans le cas où un bénéficiaire vient d'une entreprise adhérente à l'un des deux Opca, celui-ci assure la totalité de la prise en charge. Dans le cas contraire, les deux organismes se partagent la prise en charge.

Prévu dans la loi de finances 2009, le portage et le pilotage du projet pour les 18 nouveaux bassins d'emploi sont assurés par Pôle emploi; l'Afpa, avec sa filiale TransitioCTP, restant pilote dans les sept premiers bassins d'emploi. "Les Opca concluront avec Pôle emploi une convention comparable à celle qui les lie à TransitioCTP, qui déclinera le présent accord", précise l'accord cadre.

Selon l'accord cadre, "le dispositif mobilisé pour prendre en charge les coûts de formation des bénéficiaires du CTP est la période de professionnalisation"; les coûts pédagogiques sont pris en charge à 50 % par les Opca et à 50 % par le FSE. Dans ce cadre, est envisagée la signature d'une convention nationale entre les Opca et la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) pour faciliter la mobilisation du FSE.

5.4.1.3 Les articles de l'accord cadre

- Article 1 : Objet et portée de l'accord cadre national
- Article 2 : Engagement et mobilisation des réseaux AGEFOS PME et OPCALIA
- Article 3 : Le parcours de professionnalisation et de retour à l'emploi des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle
- Article 4 : Le cadre et la nature de l'intervention des OPCA
- Article 5 : Les conditions de prise en charge administrative et financière
- Article 6 : Ingénierie générale nécessaire à la mise en œuvre de l'accord cadre :
- Article 6.1 : Appui par les OPCA à la mission d'observation prospective des métiers et des

Qualifications

- Article 6.2 : Ingénierie territoriale : coordination et traitement administratif et financier –
- Article 6.3 : Ingénierie nationale : coordination et pilotage au niveau national, mise en œuvre d'un process qualité
- Article 7 : Engagement financier des parties signataires
- Article 8 : Modalités de suivi de l'accord cadre
- Article 9 : Durée de l'accord cadre

Source : Accord cadre national entre l'Etat, Agefos PME et Opcalia relatif à l'engagement des réseaux paritaires interprofessionnels dans l'extension du Contrat de transition professionnelle sur des bassins d'emploi labellisés. – 8 janvier 2009, 8 p.

http://www.opcalia.info/fileadmin/user_upload/textes_legaux_et_conventionnels/accord_cadre_etat_agefos_pme_opcalia_ctp.pdf

5.4.2 Opcalia dresse un point d'étape positif

Alors que son offre de services orientés demandeurs d'emploi continue à s'étoffer et que son organisation s'adapte à une montée en charge du suivi des salariés en transition professionnelle. Un an après la signature de l'accord cadre signé en janvier 2009 entre l'Etat et les OPCA interprofessionnels, Opcalia a mis en œuvre 2 900 parcours de formation pour des bénéficiaires du CTP (Contrat de Transition professionnelle) entre le 1^{er} janvier 2009 et le 1^{er} mars 2010, représentant un engagement financier de 7,6 millions d'euros. Parallèlement, suite à l'accord signé en avril 2009, Opcalia a mis en place entre le 1^{er} septembre 2009 et le 1^{er} mars 2010, 1 967 parcours de formation pour des CRP (Convention de Reclassement Personnalisée), soit un montant de 4,5 millions d'euros couvrant la métropole et les DOM.

Dans le cadre de son engagement auprès du Secrétariat d'Etat à l'emploi et du Fonds Unique de Péréquation (FUP), le réseau Opcalia a mobilisé son offre de services au bénéfice de près de 5 000 salariés licenciés pour motif économique sur l'ensemble des régions concernées, y compris les DOM pour la CRP. Cette mobilisation a eu lieu dans une démarche partenariale avec Pôle Emploi et ses opérateurs privés de placement mais aussi avec l'AFPA et sa filiale TransitioCTP, particulièrement pour les bassins d'emploi historiques éligibles au CTP depuis avril 2006.

Les bénéficiaires du CTP gérés par Opcalia ont suivi en moyenne 230 heures de formation pour un coût moyen de 2 800 euros. Ceux de la CRP en ont suivi pour leur part en moyenne 175 heures pour un coût moyen de 2 300 euros.

Aux termes de cette première période de mise en œuvre des dispositifs, Opcalia constate des dynamiques territoriales très contrastées : le taux de recours à la formation évolue de 20 % à près de 70 % par exemple sur les différents bassins éligibles au C.T.P. De la même façon, dans un contexte où la durée moyenne de formation constatée au niveau national augmente significativement, le rapport est de 1 à 5 selon les bassins d'emploi. Des écarts qui s'expliquent notamment par la sinistralité du site concerné mais aussi par le niveau de formation initiale des salariés licenciés.

Globalement, les salariés licenciés économiques signataires d'un CTP au niveau national s'élèvent à 18 000, tandis que ceux qui bénéficient d'une CRP représentent autour de 100 000 personnes.

La CRP s'applique sur l'ensemble du territoire y compris les DOM, à l'exclusion des 25 Bassins d'Emploi CTP répartis aujourd'hui sur 16 régions. Rappelons au passage que quatre nouveaux bassins d'emploi sont couverts depuis peu par le CTP : Orange-Carpentras, la vallée de la Maurienne, Colmar et St-Brieuc-Loudéac.

Communiqué Opcalia du 23 avril 2010

5.4.3 Appui des Opca pour l'accompagnement des bénéficiaires CTP-CRP

- Un ou deux correspondants sur les volets formation et entreprises sont identifiés sur chaque bassin au sein des équipes Pôle Emploi ou Transitio CTP.
- Ils constituent les interlocuteurs spécifiques de l'appui que les OPCA peuvent apporter.

Volet Entreprises	Etapes du CTP ou de la CRP (Pilotées par Pôle Emploi ou Transitio CTP)	Volet Offre de Formation
<p>Sensibilisation des entreprises adhérentes du territoire.</p>	<p>Amont de l'accompagnement des bénéficiaires</p>	<p>Identification d'organismes de formation garants d'une qualité d'offre de formation.</p> <p>Sensibilisation des organismes de formation du territoire en terme de : - qualité de services (diffusion d'un document d'orientation "charte qualité"), - d'appui à la définition du projet de formation des bénéficiaires</p> <p>Actions d'informations auprès des référents sur les dispositifs de formation, les mesures, le cadre légal....</p>
<p>Aide à la recherche d'entreprise pour EMT, stages, découvertes métiers...</p> <p>Partage des analyses de l'OPCA en matière d'emploi et de formation sur le bassin.</p>	<p>① Signature du contrat ② Entretien de pré-diagnostic</p>	<p>Partage des analyses de l'OPCA en matière d'emploi et de formation sur le territoire.</p>
<p>Aide à la recherche d'entreprise pour EMT, stages...</p> <p>Sensibilisation des entreprises adhérentes pour le recrutement de bénéficiaires du CTP.</p> <p>Identification de besoins emploi/compétences au sein des entreprises adhérentes (lors des visites en entreprises) et le cas échéant, aide à l'élaboration de la définition des besoins de l'entreprise et lien avec le chef de projet Pôle Emploi ou Transitio CTP.</p> <p>Partage des analyses de l'OPCA en matière d'emploi et de formation sur le bassin.</p> <p>Dans la continuité du projet de parcours formation, aide au montage de contrat de professionnalisation.</p>	<p>③ Phase d'exploration</p> <p>④ Elaboration du plan d'action concerté</p> <p>⑤ Mise en œuvre du plan d'action</p> <p>Elaboration de projet Consolidation de projet</p> <p>Réalisation du parcours de transition vers l'emploi</p>	<p>Appui à la recherche d'organismes de formation.</p> <p>Appui au montage financier.</p> <p>Pour les actions financées par l'OPCA, validation de la solution formation au regard du process d'accompagnement et financement.</p> <p>Partage des analyses de l'OPCA en matière d'emploi et de formation sur le bassin.</p> <p>Dans la continuité du projet de parcours formation, aide au montage de contrat de professionnalisation.</p>
	<p>⑥ Clôture de l'accompagnement et suivi dans l'emploi</p>	

5.4.4 L'action de l'AGEFOS PME Haute-Normandie

L'AGEFOS PME Haute-Normandie mène, dans le domaine des CTP (Contrat de Transition Professionnelle) et CRP (Congé de Reclassement Personnalisé) une action qui se décline en trois volets :

- la gestion administrative et financière des demandes de formation,
- l'offre de formation,
- le lien avec les entreprises.

La gestion administrative et financière des demandes recouvre l'instruction, la gestion et le paiement des dossiers de formation des bénéficiaires CTP et CRP. Ces dossiers sont communiqués par Pôle emploi à une référente administrative CTP-CRP de l'AGEFOS PME Haute-Normandie. L'examen de la demande de formation se fait à un triple niveau :

- conformité de l'action au cadre réglementaire (imputabilité),
- pertinence du projet de formation au regard des besoins du territoire,
- pertinence de la proposition de formation (programme de formation) au regard du projet.

Afin d'aider à des entrées rapides en formation, L'AGEFOS PME s'est engagée à donner une réponse à Pôle emploi sous 48 h en ce qui concerne le financement.

La gestion administrative comptabilise, depuis le 1^{er} janvier 2009, 530 dossiers de formation pris en charge et représente 1 168 000 € d'engagements financiers. L'AGEFOS PME Haute-Normandie considère que ce volet, socle du dispositif CTP-CRP et la base du partenariat avec Pôle emploi, est aujourd'hui en place.

A la mise en place administrative des 2 dispositifs peut ainsi succéder l'action sur l'offre de formation. Il s'agit essentiellement de sensibiliser et d'accompagner les organismes de formation locaux dans l'intégration des spécificités CTP-CRP dans leur offre de formation. En effet, le cahier des charges CTP-CRP présente des particularités sur les plans administratifs, financiers et pédagogiques auxquelles les organismes de formation doivent répondre.

Enfin, il appartient également à l'AGEFOS PME Haute-Normandie de venir en appui à Pôle emploi dans l'identification des organismes de formation garants d'une qualité d'offre de formation.

Le troisième volet de l'action de l'AGEFOS PME Haute-Normandie relève du lien avec l'entreprise. Considérant que la finalité des dispositifs CTP-CRP est le retour rapide et durable à l'emploi, la démarche auprès des entreprises est essentielle.

Les conseillers en formation de l'AGEFOS PME mènent ainsi une campagne de sensibilisation auprès des entreprises pour le recrutement des bénéficiaires CTP-CRP. D'une manière plus large, l'AGEFOS PME Haute-Normandie expérimente la détection des besoins de recrutement et la transmission des offres à Pôle emploi. Le recueil des besoins vise ainsi à faciliter le retour à l'emploi, notamment des personnes licenciées économiques, et à détecter les manques de compétences des territoires à moyen et long terme.

Source : Christian Brands, Responsable Service Innovation & Emploi à l'AGEFOS PME Haute et Basse-Normandie

5.5 Rénovation des pratiques

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi mobilise des acteurs multiples, l'Etat qui a en charge les politiques de l'emploi, les Régions au titre de leur compétence en matière de formation professionnelle et les partenaires sociaux qui ont en charge l'assurance chômage et la formation des salariés. Les interventions sont souvent croisées, c'est le cas des actions en faveur des licenciés économiques, pris en charge par l'assurance chômage et l'Etat dans le cadre des dispositifs d'indemnisation, d'accompagnement et de

placement, bénéficiant du cofinancement de la formation des bénéficiaires par les Régions et les fonds paritaires de la formation professionnelle (fonds des OPCA, FUP/FPSPP). Ces interventions multiples si elles peuvent rendre moins lisibles les responsabilités de chacun, permettent cependant de mobiliser un ensemble d'acteurs sur un objectif commun.

L'expérimentation du dispositif CTP dans le bassin du Havre a été l'occasion d'une mise en relation étroite de tous les acteurs de l'emploi et de la formation intervenant sur le territoire.

L'ensemble des institutions concernées, sous l'autorité du sous-préfet, a arrêté une procédure de mise en œuvre qui valorise une collaboration étroite des acteurs dans le but d'atteindre les objectifs du dispositif.

Un dialogue ne peut se construire sans une base établie d'intérêts convergents. Une culture de la concertation s'est mise en place. Elle se caractérise par la capacité du réseau d'acteurs à faire émerger un objectif commun et partagé. L'action du réseau trouve alors sa pertinence et son efficacité dans une organisation décloisonnée des réflexions des institutions.

Cette ouverture mutuelle a permis à chacun de franchir ses propres frontières culturelles. Public/privé, financement public/financement privé, formation des demandeurs d'emploi/formation des salariés. Chacun a ses sigles, ses références, mais les cloisons ne sont plus étanches. Les acteurs qui se côtoyaient, se découvrent, apprennent à se connaître et à travailler ensemble.

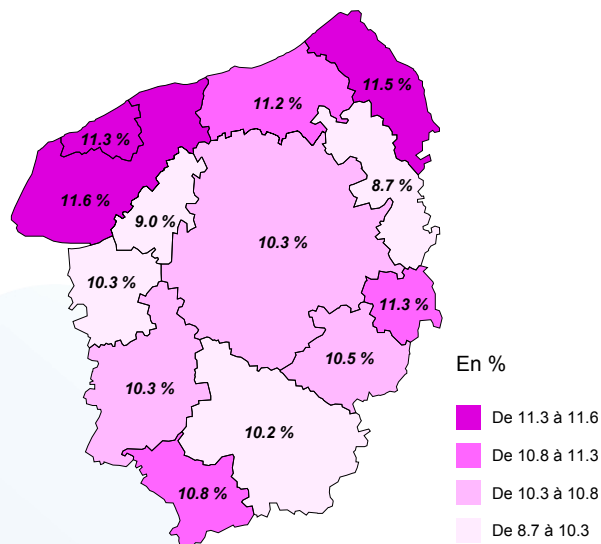
Depuis le début de cette expérimentation, cette absence de rigidité a favorisé l'émergence d'une forte réactivité de la part de l'ensemble des acteurs et d'une bonne dynamique dont ils témoignent.

Dans un contexte de crise économique et sociale et dans le cadre d'une évolution du système de l'orientation et de la formation professionnelle, en particulier l'évolution attendue des missions des OPCA, ce creuset d'expérimentation permet probablement à l'ensemble des partenaires de ce dispositif d'être les acteurs d'une rénovation modeste des pratiques globales de l'accompagnement des licenciements économiques.

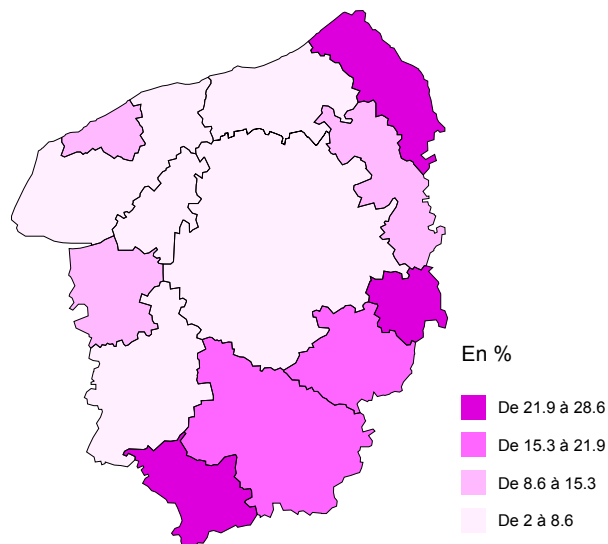
5.6 Les chiffres

5.6.1 Le contexte

Taux de chômage (2009)



Evolution du taux de chômage (2005-2009)



Structure de la demande d'emploi (source : Pôle emploi Haute-Normandie)

Données brutes	Avril 2009	Mars 2010	Avril 2010	Variation sur 1 an
Bassin de Dieppe				
>par sexe				
Hommes	3 526	3 988	3 909	10,9 %
Femmes	3 865	4 081	4 076	5,5 %
>par âge				
Moins de 25 ans	1 541	1 584	1 534	-0,5 %
Entre 25 et 49 ans	4 569	4 912	4 891	7,0 %
50 ans et plus	1 281	1 573	1 560	21,8 %
Bassin de Fécamp				
>par sexe				
Hommes	1 603	1 955	1 916	19,5 %
Femmes	1 849	2 089	2 084	12,7 %
>par âge				
Moins de 25 ans	789	864	854	8,2 %
Entre 25 et 49 ans	2 128	2 461	2 422	13,8 %
50 ans et plus	535	719	724	35,3 %
Bassin du Havre				
>par sexe				
Hommes	9 836	11 113	10 996	11,8 %
Femmes	9 103	9 721	9 735	6,9 %
>par âge				
Moins de 25 ans	4 068	4 114	4 000	-1,7 %
Entre 25 et 49 ans	11 878	13 062	13 058	9,9 %
50 ans et plus	2 993	3 658	3 673	22,7 %
Bassin du Tréport				
>par sexe				
Hommes	1 305	1 404	1 368	4,8 %
Femmes	1 409	1 512	1 491	5,8 %
>par âge				
Moins de 25 ans	676	628	612	-9,5 %
Entre 25 et 49 ans	1 613	1 761	1 733	7,4 %
50 ans et plus	425	527	514	20,9 %

5.6.2 Conventions de reclassement personnalisé

Entrées par mois

	Janvier 2010	Février 2010	Mars 2010	Avril 2010	Mai 2010	Cumul jan.-mai 2010	Cumul jan.-mai 2009	Cumul jan.-mai 2008	Cumul jan.-mai 2007
Hte-Normandie	231	228	292	238	243	1232	1661	687	788
Eure	101	98	130	110	153	592	621	245	333
Seine-Maritime	130	130	162	128	90	640	1040	442	455

Entrées par année

	Entrées cumulée 2007	Entrées cumulée 2008	Entrées cumulée 2009
Hte-Normandie	1679	2010	3659
Eure	597	672	1569
Seine-Maritime	1082	1338	2090

Source : DARES. - Tableau de bord des politiques d'emploi et de l'accompagnement des restructurations : Données départementales sur l'accompagnement des restructurations : bénéficiaires potentiels/adhésions

5.6.3 Dispositif CTP

Situation au 26 février 2010

Bassin	Nbre adhésions cumulée depuis l'ouverture du dispositif	Entrée du mois	Nbre adhérents en fin de période	Opérateurs privés de placement (OPP)	Nbre adhérents en fin de période (hors OPP)	Nbre référents internes	DE/référents internes
LE HAVRE	1 929	106	1 706	282	1 424	34	42
Le Havre	784	43	518	0	518	11	47
Dieppe/LeTréport	663	39	717	190	527	14	38
Lisieux	482	24	471	92	379	9	42
Total national	14 835	919	12 186	2 227	9 959	235	42

Source : Pôle emploi

6 Perspectives et propositions

6.1 Le rapport Dole

L'inspecteur général des affaires sociales Philippe Dole présentait au comité de pilotage des CTP/CRP réuni le 8 juillet, sous la présidence du secrétaire d'Etat Laurent Wauquiez, le rapport de la mission qu'il préside.

Intitulé « **Le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisée : évaluation d'une approche systémique de l'accompagnement pour le retour durable à l'emploi des personnes licenciées pour motif économique** », le rapport Dole formule 36 recommandations pour améliorer le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisé.

6.1.1 Recommandations de la mission

Optimiser les process d'accompagnement

Recommandation n° 1 : Les prestations externes et les entretiens doivent donner lieu à des conclusions formalisées d'un entretien à l'autre dans le plan d'actions concertées (CTP) ou le PARP (CRP)

Recommandation n° 2 : Ajuster sans délai les effectifs affectés à l'accompagnement CRP lorsque ceux-ci sont supérieurs au ratio défini. Procéder aux actions compensatrices de récupération auprès des publics concernés par les déficiences originelles

Recommandation n° 3 : Il est proposé aux partenaires sociaux d'autoriser les salariés qui n'ont pas été informés du dispositif CRP à accéder au dispositif dès leur inscription auprès de Pole emploi

Recommandation n° 4 : Développer en coordination avec les DIRECCTE l'information la plus adaptée en direction des salariés (Inspection du travail, service de renseignement, conseillers de salariés), une veille partagée des flux de sortie d'emplois, et un usage optimisé des fonds de formation mobilisés dans les PSE,

Recommandation n° 5 : Approfondir la connaissance du marché de l'Emploi, des mobilités professionnelles et de l'évolution du contour des métiers par une analyse des DPAE et DADS, et par une observation territoriale des métiers et activités en mobilisant le concours des partenaires (DIRECCTE, OREF, Régions, OPCA et FONGECIF, AFPA). Saisir à cet effet l'opportunité de l'intégration des psychologues du travail au sein de Pole Emploi.

Recommandation n° 6 : Faciliter la définition des projets professionnels et élargir l'exploration des possibles au moyen d'outils d'aide à la recherche, tels ceux dont sont dotés les FONGECIF et les MIFE et organismes disposant du label de la cité des métiers...Mobiliser les prestations Appui au projet de reconversion(APR) et bilan à mi-carrière(BMC) auprès de l'AFPA.

Recommandation n° 7 : Réserver la mobilisation des crédits dédiés aux cellules de reclassement à des situations exceptionnelles (à la décision de la DGEFP) aux seuls cas pour lesquels les moyens mobilisés en accompagnement CRP s'avèrent insuffisants. Articuler la négociation des PSE en appui

Recommandation n° 8 : Assurer la délivrance de services dans des locaux dédiés et procéder à des restitutions régulières et circonstanciées au plan territorial

Recommandation n° 9 : Repréciser pour la CRP les règles juridiques et mettre en œuvre une règle de gestion des avertissements et exclusions

Recommandation n° 10 : Accroître et optimiser la prospection, les opportunités de relations entreprises, et la prospection active de type ROC. Développer l'usage des périodes d'activités rémunérées en entreprises, et intégrer ces objectifs dans un dialogue de gestion et de performance.

Recommandation n° 11 : Inciter pour la CRP à la reprise d'activité même partielle en permettant un cumul de l'ASR et de la rémunération dans la limite de l'ASR garantie. Repréciser pour le CTP les règles d'application de l'IDR en cas de reprise d'emploi à temps partiel.

Recommandation n° 12 : Poursuivre avec le concours des Préfets la généralisation d'accords de partenariat avec les départements permettant de façon préventive l'accompagnement social des publics présentant des difficultés et fragilités sociales.

Recommandation n° 13 : Associer régulièrement les conseillers de l'OPP aux réunions d'équipe afin

d'harmoniser et enrichir l'offre de service délivrée globalement. La coordination établie entre Pole Emploi et l'OPP doit permettre de s'assurer de la mise en œuvre de parcours de reconversion lorsque la situation du bénéficiaire s'y prête, et d'un examen conjoint des cohortes suivies.

Recommandation n° 14 : Simplifier la chaîne de gestion des mesures et aides mises en œuvre sur demande de l'OPP (la réactivité doit être équivalente à celle dont doivent pouvoir disposer les conseillers de Pole Emploi).

Mobiliser l'effort de formation

Recommandation n° 15 : Adopter dans l'immédiat au plan local des solutions permettant l'usage du dispositif de formation géré par Pole Emploi, sans préjudice des assouplissements susceptibles d'être apportés au plan national.

Recommandation n° 16 : Garantir la continuité des parcours en permettant leur prise en charge par les OPCA, en adaptant les règles de gestion par Pole Emploi de ses propres marchés de formation, et en généralisant la participation des Régions à cet objectif.

Recommandation n° 17 : Inciter les organismes de formation à la plus grande réactivité pour une prise en charge individualisée de parcours et la rapidité d'accès en formation : organiser avec le concours des OPCA, des DIRECCTE, des Régions, les conditions permettant d'obtenir des délais tendant à ne pas dépasser 1 mois pour l'accès à la formation.

Recommandation n° 18 : Accroître l'effort de formation pour les CTP et la CRP (engagé encore de façon très inégale selon les sites) dans sa dimension développement des compétences. S'assurer avec les chefs de projets et les partenaires financeurs de la mise en œuvre adaptées des solutions.

Recommandation n° 19 : Systématiser l'information relative à la création et reprise, et inventorier les réseaux et services concourant à la création et reprise d'entreprises (qui fait quoi)

Management et gouvernance

Recommandation n° 20 : Les équipes CRP devront être managées dans chaque bassin d'emploi par un cadre de proximité qui disposera d'une définition de fonctions similaire à celle des chefs de projets CTP.

Recommandation n° 21 : Les Préfets, partenaires sociaux et élus doivent être impliqués dans le pilotage au plan territorial des deux dispositifs, et un effort de communication sur le dispositif CRP comme sur le dispositif CTP et l'accompagnement qu'ils prodiguent doit être déployé à cet effet..

Recommandation n° 22 : Développer la coordination entre financeurs (Etat, OPCA, Pole Emploi, Régions) pour une cohérence territoriale propice à la continuité des parcours et la mobilisation de l'appareil de formation (l'engagement de l'ensemble des régions est indispensable au regard de leurs compétences économiques et de formation professionnelle et notamment quant à la continuité des parcours longs de formation et de reconversion).

Recommandation n° 23 : Nommer (auprès des directeurs territoriaux de Pole Emploi) des cadres de proximité responsables et animateurs des programmes CTP et CRP. Introduire ces programmes dans le dialogue de performance et préciser les niveaux de responsabilité de la ligne hiérarchique (du niveau national au niveau local) vis-à-vis des résultats attendus

Ressources humaines et système d'information

Recommandation n° 24 : S'assurer d'un nombre de conseillers indemnisation suffisant et de leur formation

Recommandation n° 25 : Reconsidérer la gestion des ressources humaines affectées, équilibrer la relation avec les OPP et stabiliser les équipes et leurs managers dans la durée. Equilibrer les charges en personnels titulaires, et OPP et s'assurer d'une proportion raisonnable de conseillers (ou consultants) non titulaires.

Recommandation n° 26 : Déployer les actions de formation et professionnalisation des conseillers et cadres affectés à ces dispositifs

Recommandation n° 27 : Doter Pole Emploi des outils permettant aux équipes d'effectuer le suivi des parcours et un pilotage rigoureux. Reprendre les historiques pour qualifier les sorties du dispositif. Le Système d'information doit impérativement être adapté à ces objectifs et les initiatives efficaces observées dans deux sites sur ce point capitalisées.

Le financement des dispositifs

Recommandation n° 28 : Simplifier les circuits financiers en ajustant la gestion de TransioCTP sur celle pratiquée par Pole Emploi, permettant l'actualisation «au fil de l'eau»des situations des bénéficiaires, et la réservation des avances aux cas exceptionnels.

Recommandation n° 29 : Coordonner l'intervention des OPCA (dont le nombre de partenaires associés est annoncé croissant), s'assurer de la mise en œuvre d'une procédure unique de gestion des projets, et définir les règles de gestion entre financeurs pour garantir la continuité des parcours de formation

Perspectives et propositions

Recommandation n° 30 : Mettre en cohérence les règles relatives à la portabilité du DIF et les dispositions existantes relatives à la mise en œuvre de la CRP, du CTP, telles que définies par les accords spécifiques et la loi.

Recommandation n° 31 : Réserver la mise en œuvre de cellules de classement (dans le cas des licenciements prononcés par des entreprises de – 1000 salariés) à des situations d'exception

Recommandation n° 32 : Généraliser un protocole méthodologique garantissant le niveau de prestations délivrées par Pole Emploi comme par l'opérateur de marché ; les associer dans un engagement identique par une assurance qualité. La qualité de l'accompagnement prodigué est en effet un engagement constitutif du contrat entre le bénéficiaire et Pole Emploi.

Recommandation n° 33 : Négocier un cadre juridique unifié, fusionnant CTP et CRP, en s'assurant du maintien des garanties juridiques et sociales aux meilleures conditions assorties d'un équilibre financier raisonnable, et d'une gouvernance territoriale des moyens mobilisés

Recommandation n° 34 : Impliquer les opérateurs privés dans la qualité des services déployés, les associer à la vision de leur évolution. Une approche pluriannuelle, des périmètres élargis au plan territorial (inter-régions), une gestion déléguée par mandat, permettront une gestion optimale des ressources affectées et le renforcement de la pluridisciplinarité

Recommandation n° 35 : Créer une direction du programme, rattachée directement au DG Pole Emploi, disposant des ressources humaines, budgétaires, et d'un système d'information performant. Instaurer pilotage opérationnel et dialogue de performance impliquant l'encadrement sur l'ensemble de la ligne hiérarchique

Recommandation n° 36 : S'assurer de la continuité des parcours et de la coordination à cet effet au plan territorial des financements de formation en impliquant les OPCA, les Régions, l'Etat et Pole Emploi. Réunir les instances de pilotage au niveau territorial approprié. Consulter les instances paritaires régionales sur la définition et mise en œuvre des actions de formation et prestations par Pole Emploi

Eclairage est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie / Pôle Information.

Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Information et rédaction : Emmanuel Christain

Conformément à la loi "Informatique & Libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

© Eclairage 2010

