

Première Synthèses Informations

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

Depuis avril 2006, les salariés licenciés pour motif économique dans des entreprises de moins de 1 000 salariés peuvent se voir proposer une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou, dans certains bassins d'emploi, un contrat de transition professionnelle (CTP). Ceux qui refusent d'entrer dans ces dispositifs ou ceux auxquels ils ne sont pas proposés bénéficient de l'accompagnement « classique » de l'ANPE dans le cadre du suivi mensuel personnalisé. Selon une enquête réalisée début 2008 auprès de personnes licenciées au 2nd semestre 2006, les demandeurs d'emploi qui ont accepté le suivi en CTP ou CRP souhaitaient avant tout bénéficier d'une meilleure indemnisation et d'un accompagnement renforcé. Deux tiers de ceux qui ont refusé pensaient retrouver un emploi rapidement grâce à leurs relations. Les personnes suivies en CTP et CRP ont bénéficié d'un accompagnement plus intense que les autres licenciés économiques suivis par l'ANPE : prise en charge plus rapide, suivi plus individualisé, entretiens plus fréquents, prestations plus nombreuses. Le CTP se distingue par le nombre supérieur de formations. Davantage d'offres d'emploi sont proposées dans le cadre d'un CTP ou d'une CRP. Les demandeurs d'emploi se déclarent majoritairement tout à fait ou assez satisfaits du suivi réalisé, les bénéficiaires du CTP étant néanmoins plus nombreux à se déclarer tout à fait satisfaits des actions réalisées dans le cadre de la recherche d'emploi.

Depuis avril 2006, 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 à titre expérimental, un contrat de transition professionnelle (CTP) (encadré 1). Ces deux dispositifs reposent sur un accompagnement renforcé et une indemnisation au titre du chômage supérieure à celle de droit commun pendant la durée du parcours. Les salariés licenciés économiques à qui ces dispositifs sont proposés ont la possibilité de les refuser. Ils bénéficient dans ce cas, comme les autres licenciés économiques, de l'accompagnement « classique » de l'ANPE dans le cadre du suivi mensuel personnalisé ainsi que d'allocations chômage s'ils ont suffisamment cotisé.

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 ? Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, la Dares a mené en février 2008 une enquête auprès d'environ 3 000 salariés licenciés pour motif économique qui se sont inscrits à l'ANPE (désormais Pôle emploi) au second semestre 2006 et ont été suivis dans le cadre du CTP, de la CRP ou de l'accompagnement classique de l'ANPE (1) (2). Sont exclus de l'enquête les demandeurs d'emploi qui déclarent avoir bénéficié d'un congé de reclassement (3) (encadré 2).

(1) L'enquête porte sur la CRP avant son extension par la convention État-Unédic-Pôle emploi du 19 février 2009 et sur les 7 premiers bassins d'emploi expérimentateurs du CTP (voir l'encadré 1).

(2) Parmi les salariés suivis dans le cadre de l'accompagnement classique de l'ANPE, certains déclarent avoir refusé des parcours d'accompagnement en CTP et CRP ; d'autres déclarent qu'aucun de ces deux dispositifs ne leur a été proposé ou qu'ils ne remplissaient pas les conditions pour en bénéficier.

(3) Les bénéficiaires de congé de reclassement ne sont pas éligibles au CTP ou à la CRP, le congé de reclassement s'adressant aux licenciés économiques des entreprises de plus de 1 000 salariés qui ne sont pas en redressement ou en liquidation judiciaire.

Une adhésion au CTP ou à la CRP motivée principalement par une meilleure indemnisation

Le taux d'adhésion au CTP est nettement plus élevé que celui observé pour la CRP : 70 % des licenciés économiques à qui le CTP a été proposé au second semestre 2006 ont accepté de bénéficier de ce dispositif, soit environ le double de ceux qui ont accepté une CRP (3).

Le souhait de bénéficier d'une meilleure indemnisation est cité comme motif principal d'acceptation par près de 40 % des adhérents au CTP ou à la CRP. 60 % des personnes suivies par ces dispositifs le citent parmi les deux principaux motifs (tableau 1). Des constats identiques avaient été tirés d'une enquête précédemment menée par l'ANPE sur la CRP uniquement [1].

Les autres motifs d'entrée en CTP ou CRP sont principalement liés aux modalités de suivi proposées par ces dispositifs. Plus de 20 % des licenciés économiques suivis en CTP citent comme motif principal le fait d'avoir un interlocuteur unique (11 % pour la CRP). En CRP, c'est la plus grande fréquence des contacts avec un conseiller qui est d'abord mentionnée (26 % des adhérents, contre 16 % pour le CTP). Environ 17 % des bénéficiaires du CTP ou de la CRP ont accepté d'entrer dans ces dispositifs avant tout pour bénéficier d'une formation. Enfin, une faible minorité des personnes suivies en CTP ou CRP déclarent s'être senties obligées d'adhérer au dispositif proposé ; cette dernière raison est un peu plus souvent invoquée pour la CRP (7 % contre 3 % pour le CTP).

Les licenciés économiques inscrits à l'ANPE déclarent fréquemment que la CRP ou le CTP ne leur a pas été proposé

Lorsque l'employeur envisage un licenciement économique, il doit obligatoirement proposer aux

(3) Source : Unedic, *TransitioCTP*.

Tableau 1
Motifs d'adhésion à la CRP et au CTP

En %

Motifs d'adhésion	Cité en premier		Cité en second	
	CTP	CRP	CTP	CRP
Bénéficiaire d'une meilleure indemnisation	38	35	23	21
Avoir un interlocuteur unique	22	11 *	28	19 *
Avoir des contacts plus fréquents avec un conseiller ..	16	26 *	19	31 *
Bénéficiaire d'une formation	17	18	24	21
Ce n'est pas une adhésion volontaire, je m'y suis senti obligé(e)	3	7 *	1	3
Autre	4	2	5	4
Total	100	100	100	100

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Lecture : 38 % des bénéficiaires du CTP évoquent le fait de bénéficier d'une meilleure indemnisation comme premier motif d'adhésion. Un astérisque signale les motifs pour lesquels les réponses des bénéficiaires du CTP sont significativement différentes de celles des bénéficiaires de la CRP.

Champ : personnes inscrites à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et suivies en CTP ou CRP - France métropolitaine.

salariés éligibles soit une CRP (ou un CTP dans les sept bassins d'emploi initialement concernés) si l'entreprise a moins de 1 000 salariés ou est en redressement ou liquidation judiciaire, soit un congé de reclassement dans les autres situations (encadré 1). Les bénéficiaires d'un congé de reclassement sont exclus du champ de l'enquête.

58 % des licenciés économiques qui se sont inscrits à l'ANPE au 2nd semestre 2006 (hors bénéficiaires de congés de reclassement) déclarent que leur employeur leur a proposé la CRP ou le CTP (schéma 1).

Divers facteurs sont susceptibles d'expliquer la proportion élevée de demandeurs d'emploi qui déclarent qu'aucun dispositif ne leur a été proposé (42 %).

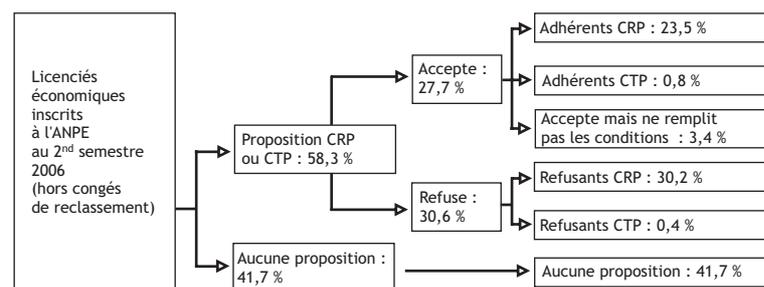
Certains demandeurs d'emploi pouvaient ne pas être éligibles. Si l'accès au CTP n'est soumis à aucune condition, les conditions

d'accès à la CRP sont les mêmes que celles requises pour percevoir l'aide au retour à l'emploi (ARE) versée par l'Unedic, à savoir justifier de périodes d'emploi suffisamment longues au regard du régime d'assurance chômage. De fait, les licenciés économiques qui déclarent qu'aucun dispositif d'accompagnement renforcé ne leur a été proposé avaient une ancienneté plus faible dans leur entreprise ; ils travaillaient un peu plus fréquemment en contrat à durée déterminée et à temps partiel (tableau 3), ce qui pourrait confirmer que certains n'avaient pas suffisamment cotisé pour avoir droit à la CRP.

Certaines entreprises ont pu aussi ne pas faire de proposition parce qu'elles ignoraient leurs obligations concernant l'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique. Cette situation est vraisemblablement plus fréquente pour les plus peti-

Schéma 1

Proposition de la CRP ou du CTP aux licenciés économiques inscrits à l'ANPE au deuxième semestre 2006



Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Lecture : 30,2 % des licenciés économiques inscrits à l'ANPE au 2nd semestre 2006 ont refusé d'adhérer à la CRP.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement), France métropolitaine.

tes d'entre elles. De fait, 56 % des licenciés économiques qui déclarent qu'on ne leur a proposé ni CTP ni CRP étaient employés dans des entreprises de moins de 10 salariés. Il est également possible que certaines entreprises qui ont mis en place une cellule de reclassement (4) ne présentent pas la CRP à leurs salariés [2]. En effet, la cellule de reclassement, mise en place par l'entreprise lors de licenciements collectifs, vise à soutenir et accompagner les salariés licenciés grâce à un suivi individualisé. La CRP peut, alors, sembler moins utile aux responsables d'entreprises ou des ressources humaines. Près de la moitié des licenciés économiques qui déclarent qu'on ne leur a pas proposé de dispositif d'accompagnement renforcé appartenait à des entreprises ayant mis en place une cellule de reclassement contre un tiers pour les personnes suivies en CRP.

Le délai de réflexion laissé pour adhérer pourrait être également un élément d'explication. Ce délai est limité à 14 jours pour la CRP. Un salarié licencié économique, mal informé ou n'ayant

pas pris connaissance du document d'information remis par son employeur, peut ne pas réaliser, dans ce délai, qu'on lui a proposé ce dispositif. Or, l'absence de réponse dans le délai prévu de 14 jours est assimilée à un refus de la CRP. Dans le cadre de la mise en place du CTP, ce délai de réflexion a été allongé à 21 jours.

Enfin, les demandeurs d'emploi peuvent déclarer qu'aucun dispositif d'accompagnement renforcé ne leur a été proposé, car ils ne font pas la distinction entre l'accompagnement classique de l'ANPE et l'accompagnement réalisé dans le cadre de la CRP, les deux étant mis en œuvre par l'ANPE.

Plus des deux tiers des licenciés économiques ayant refusé la CRP pensaient retrouver un emploi rapidement grâce à leurs relations

30,2 % des licenciés inscrits à l'ANPE ont refusé la CRP, 0,4 % le CTP (schéma 1). Leur refus d'adhérer à la CRP est souvent motivé par le fait qu'ils semblent confiants sur leurs perspectives de retrouver un emploi (5) (ta-

bleau 2). Ainsi, deux tiers d'entre eux déclarent avoir refusé parce qu'ils pensaient retrouver un emploi rapidement grâce à leurs relations. Plus de la moitié pensaient ne pas avoir besoin de cet accompagnement renforcé ou considéraient que cela ne leur apporterait rien par rapport à l'accompagnement « classique » proposé par l'ANPE.

Les « contraintes » éventuelles liées au suivi d'un accompagnement renforcé sont aussi fréquemment invoquées. Ainsi, près d'un licencié économique sur deux mentionne, parmi ses motifs de refus, la crainte de devoir accepter un emploi qui ne lui conviendrait pas. Environ un sur cinq déclare qu'il ne voulait pas aller fréquemment à l'ANPE, ou que celle-ci était trop éloignée de son domicile, ou bien encore

(4) Dans les entreprises de plus de 50 salariés envisageant un nombre de licenciements supérieur ou égal à 10 au cours d'un mois, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être élaboré, ce qui implique dans la plupart des cas la mise en place d'une cellule de reclassement.

(5) Le refus d'adhérer au CTP étant très peu fréquent, les effectifs sont insuffisants pour pouvoir analyser les motifs de non-adhésion au CTP.

Encadré 1

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Lorsque l'employeur envisage un licenciement économique, il doit respecter certaines obligations relatives au reclassement du salarié. Lorsque le licenciement est inévitable, l'employeur doit proposer les mesures suivantes :

- le congé de reclassement pour les entreprises et groupes, y compris de dimension communautaire, de 1 000 salariés et plus qui ne sont pas en dépôt de bilan. Ce congé de reclassement, d'une durée de quatre à neuf mois, est pris en charge intégralement par l'employeur. Dans les entreprises ayant conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), un congé de mobilité peut être proposé à la place du congé de reclassement si l'accord le prévoit ;
- la convention de reclassement personnalisé (CRP) aux salariés licenciés des entreprises non soumises au congé de reclassement (i.e. les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en dépôt de bilan quelle que soit leur taille). Créé par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, ce dispositif est mis en œuvre depuis juin 2005. L'ordonnance du 13 avril 2006 a institué de manière expérimentale sur sept bassins d'emploi un contrat de transition professionnelle (CTP) en lieu et place de la CRP. La CRP et le CTP visent à proposer un accompagnement renforcé et plus individualisé afin de mieux sécuriser les parcours professionnels.

Situation économique	Taille de l'entreprise	
	Moins de 1 000 salariés	Plus de 1 000 salariés
Pas de dépôt de bilan (In bonis)	CRP ou CTP (*)	Congé de reclassement/ Congé de mobilité (*)
En dépôt de bilan		CRP ou CTP (*)

(*) Dispositifs dérogatoires, expérimentés dans certains bassins d'emploi ou issus d'un accord collectif.

Par ailleurs, le législateur a souhaité une prise en charge renforcée dans le cas de licenciements collectifs. Ainsi, dans les entreprises de plus de 50 salariés dont le nombre de licenciements envisagés au cours du mois est supérieur ou égal à dix, l'entreprise doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Son objet est d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre ainsi que de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut pas être évité. Dans la plupart des cas, une cellule de reclassement est mise en place. Elle assure l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des salariés, mais également la prospection des offres d'emploi. Les salariés peuvent simultanément être pris en charge par la cellule de reclassement et bénéficier de la CRP. Une articulation entre le travail des conseillers de la cellule de reclassement et ceux de la CRP doit être recherchée : diagnostic partagé sur la situation des salariés, stratégie d'intervention commune (prospection d'offres d'emploi, aide à la création d'entreprise...).

L'État peut contribuer au reclassement des licenciés économiques par la mobilisation du Fonds national de l'emploi (convention de cellule de reclassement, convention d'allocation temporaire dégressive...).

Suite de l'encadré au verso page 4

Suite de l'encadré 1

Les principales différences entre la CRP et le CTP sont détaillées ci-dessous (législation en vigueur d'avril 2006 à février 2009) :

CRP	CTP
Mise en œuvre	
<i>Date</i>	
Juin 2005	Avril 2006
<i>Périmètre géographique</i>	
France entière	7 bassins d'emploi : Charleville-Mézières (08), Morlaix (29), Saint-Dié-des-Vosges (88), Toulon (83), Valenciennes (59), Vitry (35), Montbéliard (25)
Processus d'adhésion	
Chaque salarié doit être informé individuellement et par écrit qu'il a la possibilité de bénéficier d'une CRP ou d'un CTP en cas de procédure de licenciement économique. Le contenu du document remis par l'employeur au salarié doit mentionner :	
<ul style="list-style-type: none"> - la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ; - le délai de réflexion imparti au salarié pour donner sa réponse : 14 jours pour la CRP, 21 jours pour le CTP ; - la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de la CRP ou du CTP, son contrat de travail est rompu. 	
Il comporte également un volet « bulletin d'acceptation » détachable, que le salarié doit compléter et remettre à son employeur avant l'expiration s'il demande à bénéficier de la CRP ou du CTP.	
Lorsque le licenciement économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document est remis au salarié au cours de cet entretien, contre récépissé.	
Lorsque le licenciement économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel, le document est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel.	
En cas d'acceptation, le contrat de travail du salarié est rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion.	
En cas de refus express ou en l'absence de réponse au terme du délai de réponse (ce silence valant refus), la procédure de licenciement suit son cours normal.	
Conditions d'éligibilité	
Remplir les conditions d'attribution de l'aide au retour à l'emploi (ARE), être apte au travail	Aucune condition
Accompagnement	
<i>Responsable du suivi</i>	
Équipe dédiée de l'ANPE Référé unique pour 110 demandeurs d'emploi	Inscription à l'ANPE et suivi par une équipe TransitoCTP de l'Alpa Référé unique pour 30 demandeurs d'emploi
<i>Fréquence</i>	
Entretien mensuel	Entretien hebdomadaire en face à face ou par téléphone
<i>Durée</i>	
8 mois	12 mois
Suivi individuel dans les 6 mois qui suivent le reclassement éventuel du bénéficiaire de la CRP	Quelle que soit la situation du bénéficiaire à l'issue du contrat, contact possible avec le référent pour une période maximale de six mois
Contenu	
Entretien de pré-bilan au bout de 8 jours puis entretiens mensuels pour la CRP, hebdomadaires pour le CTP	
Possibilité de proposer diverses prestations d'accompagnement : préparations aux entretiens d'embauche, aides à la rédaction de CV, bilans de compétence, formations, mesures d'appui social et psychologique...	
Possibilité d'exercer une activité réduite à partir d'avril 2006	Périodes de travail courtes de 3 mois sans excéder 9 mois autorisées
Allocation perçue pendant le parcours d'accompagnement	
Pour une ancienneté au moins égale à deux ans : - 80 % du salaire brut pendant les 3 premiers mois - 70 % du salaire brut les 5 mois suivants Pour une ancienneté strictement inférieure à deux ans : Aide au retour à l'emploi (ARE)	80 % du salaire brut pendant 12 mois
Ces deux allocations ne sont assujetties à aucune cotisation sociale, à l'exception d'un prélèvement destiné au financement de la retraite complémentaire n'excédant pas 3 % du montant brut.	
Indemnité différentielle de reclassement	
Si le bénéficiaire justifiant de 2 ans d'ancienneté se reclassé dans un emploi : - avec la même durée de travail, - et avec un salaire brut inférieur ou égal de 15 % au salaire perçu au moment du licenciement, il peut percevoir une indemnité différentielle de reclassement compensant la perte de rémunération pendant 8 mois.	Si le bénéficiaire se reclassé dans un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois dont le salaire brut est inférieur ou égal de 10 % au salaire perçu au moment du licenciement, il peut percevoir une indemnité différentielle de reclassement compensant la perte de rémunération pendant 12 mois et la capitalisation des droits restants à courir (dans la limite de 3 mois d'allocation).
L'aide est plafonnée à 50 % des droits restants par rapport à l'allocation perçue pendant l'accompagnement (cf. infra).	L'aide est plafonnée à 500 euros par mois.
Financement	
<i>Employeur</i>	
Versement à l'assurance chômage : - de 2 mois de salaire (y compris les charges sociales) représentant le préavis légal, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, - du reliquat des droits à allocation de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) pour l'ensemble des salariés.	Versement à l'assurance chômage : - de 2 mois de salaire (y compris les charges sociales) représentant le préavis légal, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, - du préavis légal pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté, soit 1 mois de salaire - du reliquat des droits à allocation de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) pour l'ensemble des salariés.
<i>Assurance chômage</i>	
- prise en charge de l'aide au retour à l'emploi (ARE) et du surcoût de l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ; - contribution forfaitaire à l'accompagnement (585 €).	- prise en charge de l'équivalent de l'aide au retour à l'emploi (ARE) qui aurait été versée aux bénéficiaires s'ils n'avaient pas adhéré au CTP ; - contribution forfaitaire à l'accompagnement (585€).
<i>État</i>	
- doublement du reliquat du DIF.	- doublement du reliquat du DIF ; - subvention supplémentaire.
En 2009, la nouvelle convention pluriannuelle entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi a renforcé l'accompagnement des licenciés économiques :	
- Pour les procédures de licenciement pour motif économique engagées à compter du 1er avril 2009, la durée de la CRP a été étendue à 12 mois et un objectif d'un conseiller pour au maximum 50 bénéficiaires a été fixé. L'allocation a été portée à 80 % du salaire journalier de référence pendant les 8 premiers mois, puis 70 % pour les 4 derniers.	
- Du 1er mars au 1er juillet 2009, le CTP a été étendu à 14 bassins d'emploi supplémentaires. L'extension à 4 bassins supplémentaires (soit 25 en tout) est prévue. L'accompagnement sera mis en œuvre directement par Pôle emploi ou confié à des opérateurs de placement.	

qu'il craignait d'être contraint de suivre des formations ou des prestations d'accompagnement.

Par ailleurs, lorsqu'ils adhèrent à la CRP ou au CTP, les salariés licenciés n'effectuent pas la période de préavis de licenciement et le licenciement est alors qualifié de rupture de commun accord (encadré 1). Ces modalités particulières du licenciement expliquent le refus de certains d'adhérer à ces dispositifs. En effet, plus d'un licencié économique sur deux ayant refusé la CRP ne voulait pas perdre le bénéfice du préavis de licenciement et près d'un tiers d'entre eux ne voulait pas que leur licenciement soit qualifié de rupture de commun accord.

Enfin, 22 % des licenciés économiques justifient leur refus d'adhésion par le fait qu'ils ont longtemps cotisé à l'assurance chômage et qu'ils souhaitent pouvoir en bénéficier sans être contraints de rechercher un emploi immédiatement après leur licenciement.

Plus marginalement, certains licenciés économiques ont refusé d'être suivis en CRP ou CTP car ils avaient déjà une proposition d'emploi dans une autre entreprise ou avaient décidé de créer leur propre entreprise. Des problèmes de santé personnels ou de proches, la maternité et le congé parental ont pu également inciter à refuser l'adhésion.

Les deux tiers des licenciés économiques ayant refusé d'être suivi en CRP déclarent en revanche avoir été suffisamment informés sur ce dispositif.

Les licenciés économiques sans proposition d'accompagnement renforcé sont les plus éloignés du marché du travail

Les profils des personnes suivies en CTP et en CRP se distinguent sur certains points (tableau 3).

(6) 30 % des bénéficiaires de la CRP et 9 % des licenciés économiques ayant refusé un accompagnement renforcé ont été suivis par une cellule de reclassement.

Tableau 2
Motifs de refus d'adhésion à la CRP

En %	
Je pensais retrouver un emploi rapidement grâce à mes relations.....	65
Je pensais que cela ne m'apporterait rien par rapport à l'accompagnement proposé à l'ANPE ...	57
Je pensais ne pas avoir besoin d'accompagnement pour rechercher un emploi	56
Je ne voulais pas perdre le bénéfice du préavis de licenciement	53
J'avais peur d'être contraint d'accepter un emploi qui ne me convenait pas	46
Je ne voulais pas que ce licenciement soit qualifié de rupture d'un commun accord	30
J'avais peur d'être contraint de suivre des formations, des prestations d'accompagnement	23
J'ai longtemps cotisé à l'assurance chômage et je souhaitais pouvoir en bénéficier	22
Je n'avais pas envie d'aller fréquemment à l'ANPE	19
L'ANPE était trop éloignée de mon domicile	19
Création d'entreprise en cours ou en projet / proposition d'emploi dans une autre entreprise...	8
Maladie, maternité, congé parental, maladie d'un proche	4

Lecture : 65 % des licenciés économiques à qui la CRP a été proposée et qui l'ont refusée pensaient retrouver un emploi rapidement grâce à leurs relations (plusieurs réponses possibles).

Champ : personnes inscrites à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et ayant refusé d'être suivies en CRP - France métropolitaine.

Les bénéficiaires de CTP sont un peu plus souvent des hommes (58 % contre 51 % pour la CRP). Ils sont un peu moins âgés (14 % ont entre 50 et 57 ans contre 18 % pour la CRP) et un peu moins souvent de nationalité étrangère (2 % contre 4 %). Ils recherchaient au moment de leur inscription à l'ANPE un peu plus souvent un poste d'ouvrier spécialisé, de manœuvre ou d'employé non qualifié (20 % contre 15 % pour la CRP). La part des bénéficiaires du CTP ayant moins de deux ans d'ancienneté est un peu plus importante, ce dispositif n'étant soumis à aucune condition d'ancienneté (encadré 1). Les zones d'expérimentation du CTP ont été sélectionnées notamment au vu de contextes économiques difficiles. À ce titre, 64 % des personnes suivies en CTP ont été licenciées par une entreprise en faillite ou en cours de fermeture, alors que seuls 51 % de celles suivies en CRP sont dans ce cas.

Les licenciés économiques qui ont refusé d'être suivis en CRP ou CTP ont en moyenne un profil proche de celui des bénéficiaires de la CRP même si quelques différences s'observent cependant. Les premiers étaient notamment un peu plus nombreux au moment de leur licenciement à travailler chez un particulier ou un artisan (17 % contre 12 %). Quand une cellule de reclassement a été mise en place

par l'entreprise, ils ont majoritairement refusé d'y être suivis contrairement aux adhérents de la CRP (6) (tableau 3).

Les licenciés économiques qui déclarent qu'aucun accompagnement renforcé ne leur a été proposé se distinguent en revanche par des caractéristiques personnelles et professionnelles associées à une plus forte précarité sur le marché du travail. 69 % ont un niveau d'étude inférieur au bac contre environ 60 % pour les autres licenciés économiques. La proportion d'étrangers est également plus élevée dans cette population (10 % contre moins de 4 % pour les autres licenciés économiques). Ils travaillaient plus souvent dans une petite entreprise, chez un artisan ou un particulier avant leur licenciement et leur ancienneté dans l'entreprise était plus faible. Ils étaient également davantage en CDD au moment de leur inscription à l'ANPE (8 % pour les licenciés économiques qui déclarent qu'aucun accompagnement renforcé ne leur a été proposé, contre 2 % à 3 % pour les personnes suivies en CTP et CRP ou pour celles ayant refusé un suivi renforcé) et davantage aussi à temps partiel (20 % contre 12 % à 15 %). Par ailleurs, ils sont nettement plus nombreux à déclarer que leur entreprise a mis en place une cellule de reclassement et qu'ils n'ont pas été sui-

vis par cette cellule. Enfin, ils déclarent un peu plus souvent rechercher un emploi non qualifié (ouvrier spécialisé, manœuvre, ouvrier non qualifié). Ces caractéristiques reflètent pour partie les conditions d'éligibilité de la CRP qui imposent la perception d'allocations chômage.

Une prise en charge plus rapide, un accompagnement individualisé et plus intense pour la CRP et le CTP

Le suivi des licenciés économiques est assuré par des équipes dédiées de l'ANPE pour la CRP et de l'Afpa (7) (via sa filiale TransitioCTP) pour le CTP.

La prise en charge des licenciés économiques est plus rapide en moyenne avec la CRP ou le CTP : 44 % des bénéficiaires du CTP ont un premier entretien avec un conseiller moins de deux semaines après l'inscription à l'ANPE, contre 30 % pour la CRP et 20 % pour les licenciés économiques accompagnés de manière « classique » par l'ANPE (8) (tableau 4). Un tiers de ces derniers ont attendu plus d'un mois pour avoir un premier entretien ; ils ne sont qu'environ près de 15 % pour les bénéficiaires de la CRP et du CTP.

Les personnes suivies en CTP ou CRP ont bénéficié d'un accompagnement plus individualisé et plus intense. Ainsi, au début du suivi, un plan d'action pour retrouver un emploi a été élaboré avec le conseiller pour 77 % des bénéficiaires d'un CTP, 72 % de ceux d'une CRP et 62 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique. Le suivi du demandeur d'emploi est réalisé par le même conseiller pour 90 % des CRP, 80 % des CTP et 61 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique.

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

(7) Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes.

(8) Qu'ils aient refusé la CRP ou le CTP ou qu'ils déclarent qu'aucun accompagnement renforcé ne leur a été proposé.

Tableau 3
Caractéristiques des licenciés économiques inscrits à l'ANPE

En %

		Licenciés économiques			
		Adhérents au CTP	Adhérents à la CRP	Ayant refusé la CRP ou le CTP	Sans proposition d'accompagnement renforcé
<i>Caractéristiques personnelles</i>					
Sexe	Homme	58	51	49	56
	Femme	42	49	51	44
Âge	Moins de 25 ans	6	4	5	9
	25 - 35 ans	36	32	32	28
	36 - 49 ans	44	46	44	45
	50 - 57 ans	14	18	19	18
Nationalité	Française	98	96	96	90
	Étrangère	2	4	4	10
Situation familiale	Aucun enfant	47	45	48	43
	Un enfant et plus	53	55	52	57
	Marié	60	58	60	59
	Célibataire, divorcé, veuf	40	42	40	41
Niveau de formation	Inférieur au BAC	20	22	25	16
	BAC	18	18	16	15
	BEP-CAP	50	47	46	49
	BEPC-études primaires	12	13	13	20
<i>Caractéristiques de l'emploi occupé au moment du licenciement</i>					
Type de contrat	CDI	98	98	97	92
	CDD	2	2	3	8
Temps de travail	Temps plein	87	88	85	80
	Temps partiel	13	12	15	20
Employeur	Entreprise privée / publique	78	83	78	75
	État / Collectivité locale	0	0	1	1
	ETT / Intérim	0	0	0	0
	Association	5	4	5	3
	Particulier / artisan	17	12	17	21
	Autre	0	0	0	1
Taille de l'employeur	Moins de 10 salariés	42	44	44	56
	10 - 49 salariés	18	30	29	19
	50 - 99 salariés	15	9	10	6
	100 - 499 salariés	19	13	12	10
	500 salariés ou plus	6	4	4	8
	Ne sait pas	0	0	1	1
Ancienneté dans l'entreprise	2 ans ou moins	24	19	21	40
	Plus de 2 ans et moins de 5 ans ..	26	29	27	26
	De 5 ans à moins de 12 ans	26	29	27	18
	12 ans ou plus	24	23	25	16
Salaire moyen de l'emploi occupé (euros)		1 450	1 500	1 560	1 480
Salaire médian de l'emploi occupé (euros)		1 300	1 300	1 300	1 250
Situation de l'entreprise	Faillite / Fermeture	64	51	53	49
	Pas de faillite ou de fermeture ..	34	47	45	49
	Ne sait pas	2	2	2	2
Cellule de reclassement	Pas de cellule de reclassement ...	72	65	75	53
	Cellule de reclassement mise en place	28	35	25	47
	Suivis par la cellule	23	30	9	15
	Non suivis par la cellule	5	5	16	32
<i>Caractéristiques de l'emploi recherché au moment de l'inscription</i>					
Nature du contrat recherché	CDI	99	99	93	93
	CDD / contrat temporaire	1	1	7	7
	Temps complet	95	97	88	87
		Temps partiel	5	3	12
	Ouvrier spécialisé, manœuvre, employé non qualifié	20	15	14	24
		Ouvrier qualifié	18	18	16
Employé qualifié		37	40	43	42
Technicien, agent de maîtrise, cadre, ingénieur		25	27	27	18

Lecture : 58 % des personnes suivies en CTP sont des hommes. C'est le cas de 51 % de celles suivies par la CRP, 49 % des licenciés économiques ayant refusé les parcours d'accompagnement renforcé et 56 % de ceux qui déclarent ne pas avoir reçu de proposition.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) - France métropolitaine.

Les textes portant création du CTP (9) et de la CRP (10) stipulaient que les demandeurs d'emploi en CTP auraient au moins un entretien hebdomadaire et les demandeurs d'emploi en CRP au moins un entretien mensuel. Pour assurer ce suivi hebdomadaire individualisé, un référent pour 30 adhérents au CTP était prévu. Les conseillers en charge de la CRP devaient suivre 4 fois plus d'adhérents (encadré 1).

92 % des demandeurs d'emploi en CTP déclarent avoir eu au moins un entretien par mois, et 50 % au moins un par semaine (tableau 5) Les licenciés économiques en CRP sont un peu moins suivis – 82 % ont eu au moins un entretien en face à face par mois et 8 % au moins un par semaine – et ceux ayant eu un accompagnement classique encore moins : 45 % d'entre eux ont eu moins d'un entretien par mois avec leur conseiller.

80 % des bénéficiaires du CTP et de la CRP sont satisfaits de la fréquence de leurs entretiens. Ce n'est le cas que de deux tiers des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique.

Selon les bénéficiaires, les entretiens avec les conseillers durent en majorité entre 16 et 45 minutes (tableau 6). Pour 37 % des bénéficiaires du CTP, la durée moyenne des entretiens est même supérieure à 45 minutes. En revanche, pour 27 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique, cette durée est inférieure ou égale à 15 minutes : ils ne sont toutefois que 13 % de ces derniers à juger la durée des entretiens trop courte.

(9) 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.

(10) Convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé, agréée par Arrêté du 23 février 2006 (JO du 2 mars).

(11) La durée maximale d'accompagnement étant différente pour les deux dispositifs, ces deux chiffres ne sont pas comparables.

Six bénéficiaires de la CRP sur dix sont allés au terme des huit mois d'accompagnement

57 % des bénéficiaires de la CRP et 44 % des bénéficiaires du CTP ont suivi l'accompagnement pendant sa durée maximale (res-

pectivement 8 mois et un an) (tableau 7) (11). À titre de comparaison, la moitié des autres licenciés économiques sont restés inscrits à l'ANPE pendant plus d'un an.

À la sortie du dispositif, les bénéficiaires n'ayant pas retrouvé

Tableau 4
Délai avant le premier entretien

En %

	Moins de 2 semaines	De 2 à 3 semaines	De 3 semaines à 1 mois	Plus d'1 mois	Total
CTP	44	25	14	16	100
CRP	30	31	27	12	100
Autres licenciés économiques ..	20	16	30	34	100

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Note : Ce tableau ne distingue pas les licenciés économiques ayant refusé un accompagnement renforcé (CRP, CTP) et ceux à qui ces dispositifs n'ont pas été proposés. L'objectif est de comparer l'accompagnement classique de l'ANPE, celui en CRP et celui en CTP.

Lecture : 44 % des personnes suivies en CTP ont leur premier entretien moins de quinze jours après leur inscription.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) - France métropolitaine.

Tableau 5
Fréquence des entretiens en face à face après le premier entretien

En %

	Moins d'un entretien par mois	Un entretien par mois	De 2 à 3 entretiens par mois	4 entretiens par mois	Plus de 4 entretiens par mois	Total
CTP	9	16	26	44	6	100
CRP	18	62	13	6	2	100
Autres licenciés économiques	45	47	5	2	1	100

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Lecture : 44 % des personnes suivies en CTP ont eu quatre entretiens par mois durant leur accompagnement.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) - France métropolitaine.

Tableau 6
Durée moyenne des entretiens

En %

	15 minutes ou moins	De 16 à 45 minutes	Plus de 45 minutes	Total
CTP	8	55	37	100
CRP	13	66	21	100
Autres licenciés économiques	27	65	8	100

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Lecture : Pour 27 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique, les entretiens ont duré un quart d'heure ou moins en moyenne.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) - France métropolitaine.

Tableau 7
Durée de l'accompagnement CRP ou CTP

En %

	Durée effective d'accompagnement en proportion de la durée maximale possible					Total
	Moins d'un quart	D'un quart à moins la moitié	De la moitié à moins de trois quarts	De trois quarts à moins de la totalité	La totalité	
CRP	4	19	16	4	57	100
CTP	8	24	11	12	44	100

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Lecture : 4 % des personnes en CRP et 8 % des personnes en CTP ont été accompagnés pendant moins d'un quart de la durée maximale possible d'accompagnement. Pour ces personnes, la durée d'accompagnement a été de deux mois pour la CRP et de trois mois pour le CTP. Ne sont données ici que les durées de prise en charge dans le cadre de l'accompagnement renforcé en CTP ou en CRP. Un certain nombre de personnes sont restées inscrites à l'ANPE à l'issue de cet accompagnement si elles n'ont pas trouvé d'emploi.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congé de reclassement) - France métropolitaine.

d'emploi peuvent continuer à être inscrits en tant que demandeur d'emploi et bénéficiaire d'un accompagnement classique de l'ANPE. 90 % des bénéficiaires du CTP et 80 % des bénéficiaires de la CRP sortis du dispositif avant son terme ont repris un emploi.

Trois quarts des bénéficiaires du CTP ont suivi au moins un atelier de recherche d'emploi

L'enquête permet de décrire l'accès à diverses grandes catégories de prestations durant le parcours d'accompagnement : techniques de recherche d'emploi, aide à la création d'entreprise, appui social, formation et offres d'emploi proposées (12).

Trois quarts des bénéficiaires du CTP ont suivi au moins un atelier de recherche d'emploi (conseils pour le CV, l'entretien d'embauche, la prospection) ; c'est le cas de deux tiers des bénéficiaires de la CRP, et de la moitié des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique.

La prestation la plus souvent dispensée, quel que soit le type d'accompagnement, est l'aide à la préparation de CV : 57 % des personnes en CTP, 48 % de celles en CRP et 38 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique déclarent en avoir bénéficié (graphique 1). Viennent ensuite l'aide pour le ciblage des entreprises (13), la préparation aux entretiens d'embauche et l'aide pour la recherche d'emploi sur internet dont ont bénéficié environ la moitié des adhérents du CTP, un tiers des adhérents à la CRP et un quart des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique.

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

(12) Le contenu précis, le calendrier et la fréquence des prestations reçues ne sont pas décrits dans l'enquête.

(13) Cet atelier aide à identifier les entreprises qui correspondent aux compétences et aux attentes du demandeur d'emploi afin de leur proposer leur candidature.

Tableau 8
Prestations d'accompagnement

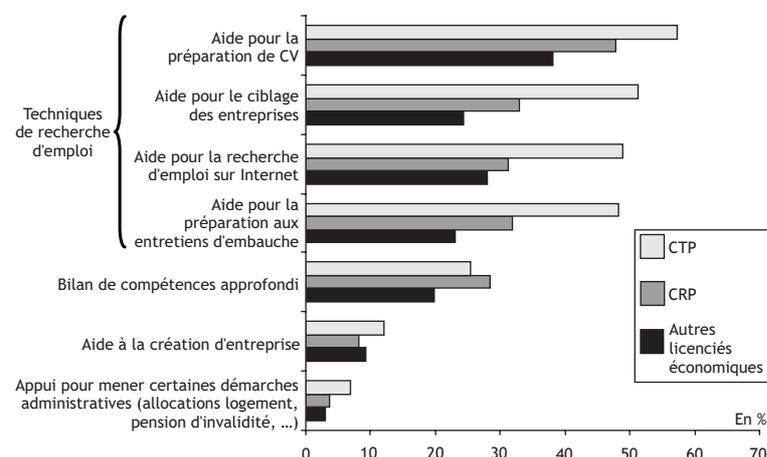
En %

	Proposée et acceptée	Proposée mais refusée	Non proposée mais aurait aimé en bénéficiaire	Non proposée mais n'aurait pas aimé en bénéficiaire	Total
L'aide pour la préparation de CV					
CTP	57	23	6	14	100
CRP	48	24	8	20	100
Autres licenciés économiques	38	24	13	24	100
L'aide pour le ciblage des entreprises					
CTP	51	15	15	19	100
CRP	33	15	27	25	100
Autres licenciés économiques	24	12	34	30	100
L'aide pour la recherche d'emploi sur internet					
CTP	49	20	10	21	100
CRP	31	19	19	31	100
Autres licenciés économiques	28	17	22	33	100
L'aide pour la préparation aux entretiens d'embauche					
CTP	48	20	15	17	100
CRP	32	16	27	25	100
Autres licenciés économiques	23	16	31	30	100
Le bilan de compétences approfondi					
CTP	25	29	17	28	100
CRP	29	20	26	25	100
Autres licenciés économiques	20	15	33	32	100
	Oui	Proposée et en cours de réalisation	Non proposée mais aurait aimé en bénéficiaire	Non proposée mais n'aurait pas aimé en bénéficiaire	Total
L'aide à la création d'entreprise					
CTP	12	1	19	68	100
CRP	8	1	20	70	100
Autres licenciés économiques	9	4	23	64	100
	Oui	Non proposée mais aurait aimé en bénéficiaire	Non proposée mais n'aurait pas aimé en bénéficiaire	Total	
Appui pour mener certaines démarches administratives (allocations logement, pension d'invalidité,...)					
CTP		7	24	69	100
CRP		4	28	68	100
Autres licenciés économiques		3	35	62	100

Note : ce tableau ne distingue pas les licenciés économiques ayant refusé un accompagnement renforcé (CRP, CTP) et ceux à qui ces dispositifs n'ont pas été proposés. L'objectif est de comparer l'accompagnement classique de l'ANPE, celui en CRP et celui en CTP.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) - France métropolitaine.

Graphique 1
Part des bénéficiaires de prestations d'accompagnement



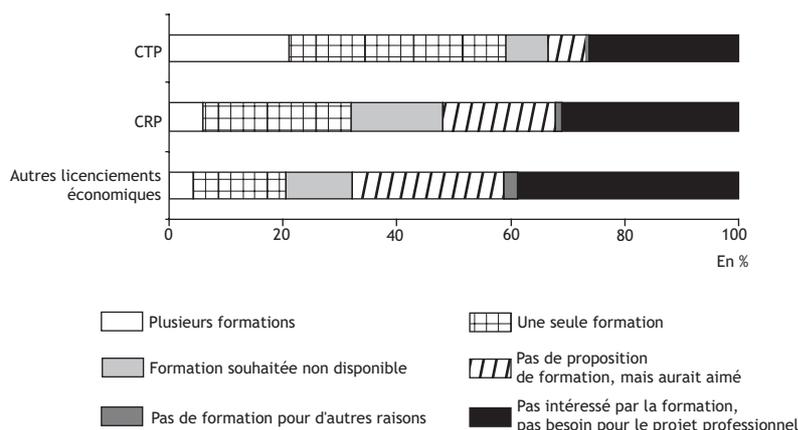
Note : ce graphique illustre la première colonne du tableau 8.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) - France métropolitaine.

Un bilan de compétence approfondi a été proposé à environ la moitié des personnes en CTP et en CRP, mais seuls 25 % des bénéficiaires de CTP et 29 % de ceux d'une CRP l'ont accepté. Cette prestation dure une vingtaine d'heures et est réalisée par un prestataire de l'ANPE. Elle permet de faire le point sur le parcours professionnel et d'envisager de nouvelles pistes d'orientation en cohérence avec le marché du travail. Seuls 20 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique déclarent en avoir bénéficié (tableau 8).

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Graphique 2
Part des bénéficiaires de formations pendant l'accompagnement



Lecture : 21 % des bénéficiaires du CTP ont suivis plusieurs formations.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) - France métropolitaine.

Moins d'aide à la création d'entreprise et d'appui social

10 % environ des personnes en CTP, CRP ou en accompagnement classique ont bénéficié d'une aide à la création d'entreprise. Quel que soit le parcours suivi, environ un demandeur d'emploi sur cinq aurait aimé qu'on lui propose cette aide (tableau 8).

Entre 3 et 7 % des demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un appui pour mener certaines démarches administratives (allocations logement, pension d'invalidité...). Entre un quart et un tiers des bénéficiaires, selon l'accompagnement suivi, déclarent pourtant qu'ils auraient aimé qu'on le leur propose.

Le « plus » du CTP : la formation

Le CTP a été conçu pour faciliter l'accès à la formation, celle-ci étant parfois une étape essentielle dans le parcours de transition professionnelle. À cette fin, de multiples financeurs ont été

(14) Premier gestionnaire privé des fonds de la formation professionnelle, Agefos-PME est un OPCA interprofessionnel et interbranches.

(15) Les formations peuvent aussi bien viser la maîtrise des savoirs de base (lecture, écriture) qu'être des formations spécialisées et qualifiantes (formations en techniques industrielles, formations en secrétariat et bureautique, en ressources humaines...).

Tableau 9
Durée de la formation la plus longue

En %

	Moins d'une semaine	Une semaine à moins d'un mois	D'un mois à moins de deux mois	De 2 à 4 mois	Plus de 4 mois	Total
CTP	23	26	24	14	14	100
CRP	19	17	24	17	24	100
Autres licenciés économiques	19	11	20	25	25	100

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Note : certaines personnes ont donné la durée de formation en heures. À fin de comparaison, on a supposé qu'une formation équivalait à 20 heures par semaine.

Lecture : Pour 23 % des bénéficiaires du CTP ayant suivi au moins une formation, la formation la plus longue a duré moins d'une semaine.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et ayant suivi au moins une formation - France métropolitaine.

mobilisés : les conseils régionaux, les branches professionnelles, les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés), l'État via l'Afpa et l'assurance chômage. L'intervention importante d'Agefos-PME (14) en particulier a été prépondérante [2]. Par ailleurs, un référent formation a été détaché de l'Afpa dans chaque bassin afin de mettre en place des actions de formation et de VAE (validation des acquis d'expérience), entretenir des relations avec les organismes de formation et élaborer les dossiers de financement.

Cet accès facilité à la formation profite effectivement aux personnes suivies en CTP : près de 60 % des bénéficiaires de CTP déclarent avoir suivi au moins une formation (15) pendant leur accompagnement, et 20 % en avoir suivi plusieurs. C'est le double de ce que déclarent les bénéficiaires d'une CRP et le

triple de ce que déclarent les licenciés économiques ayant suivi un accompagnement classique. Pourtant l'attente est forte : 27 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique et 20 % des bénéficiaires d'une CRP n'ont pas eu de proposition de formation alors qu'ils auraient aimé en bénéficier (graphique 2). D'autres avaient souhaité une formation bien identifiée, mais elle n'était pas disponible (12 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique et 16 % des bénéficiaires d'une CRP).

Plus fréquentes, les formations en CTP sont de plus courtes durées : dans la moitié des cas, la durée de la formation la plus longue ne dépassait pas un mois, contre un tiers des cas environ pour les bénéficiaires d'une CRP et les autres licenciés économiques (tableau 9).

Certains bénéficiaires ont suivi des formations dans l'objectif de changer de métier. C'est le cas pour 37 % des bénéficiaires de la CRP en ayant obtenu une, 39 % des personnes en CTP et 54 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique. De prime abord, cette fréquence peut sembler faible pour le CTP dont un des objectifs est de permettre la reconversion professionnelle. Cependant, indépendamment des formations suivies, les changements de métier sont, de fait, aussi fréquents quel que soit le type d'accompagnement [4].

Les personnes qui n'ont pas eu accès aux formations souhaitées l'expliquent principalement par un problème de financement : c'est le cas pour respectivement 50 % des bénéficiaires de CRP, 45 % des licenciés économiques en accompagnement classique et 40 % des bénéficiaires de CTP.

Davantage d'offres d'emploi proposées dans le cadre d'un accompagnement renforcé

Quel que soit le type d'accompagnement dont ils ont bénéficié, près des deux tiers des demandeurs d'emploi enquêtés se sont vu proposer au moins une offre d'emploi pendant leur accompagnement. 18 % des bénéficiaires du CTP et un quart des bénéficiaires de la CRP et des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique déclarent ne pas avoir eu de proposition alors qu'ils l'auraient souhaité (tableau 10). Les bénéficiaires de la CRP et du CTP se voient proposer davantage d'offres : 22 % des bénéficiaires du CTP et 25 % des bénéficiaires de la CRP ayant eu des offres en ont reçu au moins deux par mois, en moyenne, contre 12 % pour les autres licenciés économiques (tableau 11). Les bénéficiaires d'un accompagnement renforcé sont davantage satisfaits du nombre d'offres proposées : 74 % des bénéficiaires du CTP et 66 % des bénéficiaires de

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Tableau 10
Proposition d'offres d'emploi par le conseiller

En %

	Oui	Non, car j'avais déjà un emploi en vue	Non, mais aurait aimé	Non, mais n'aurait pas aimé	Total
CTP	65	5	18	12	100
CRP	62	4	25	9	100
Autres licenciés économiques ..	63	2	25	10	100

Lecture : 65 % des bénéficiaires du CTP déclarent que leur conseiller leur a proposé au moins une offre d'emploi.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2^e semestre 2006 (hors congés de reclassement) - France métropolitaine.

Tableau 11
Nombre d'offres d'emploi proposées en moyenne par le conseiller chaque mois pour les salariés en ayant reçu

En %

	Moins d'une offre par mois	D'une offre par mois à moins de deux offres	Deux offres par mois et plus	Ne sait pas	Total
CTP	48	19	22	11	100
CRP	44	26	25	5	100
Autres licenciés économiques ..	69	14	12	6	100

Lecture : 22 % des bénéficiaires du CTP à qui a été proposée au moins une offre d'emploi déclarent en avoir reçu au moins 2 par mois en moyenne.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2^e semestre 2006 (hors congés de reclassement) ayant reçu au moins une offre d'emploi - France métropolitaine.

Tableau 12
Adéquation des offres d'emploi proposées par le conseiller pour les salariés en ayant reçu

En %

	Le salaire proposé était convenable	Le lieu de travail était convenable	La nature du contrat de travail était convenable	Les offres correspondaient au métier recherché	Les offres correspondaient au secteur d'activité recherché	Le temps de travail était convenable
CTP	52	70	71	79	79	85
CRP	48	65	65	64	69	84
Autres licenciés économiques	46	66	61	58	63	82

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques.

Note : l'adéquation des offres avec le métier ou le secteur d'activité recherchés dépend des caractéristiques et du contexte local.

Lecture : 52 % des bénéficiaires de CTP ayant reçu au moins une offre d'emploi estiment que le salaire des offres proposées était convenable.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2^e semestre 2006 (hors congés de reclassement) ayant reçu au moins une offre d'emploi - France métropolitaine.

la CRP ayant reçu des offres d'emploi se déclarent tout à fait ou assez satisfaits du nombre d'offres proposées contre 58 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique.

En général, les offres proposées par le conseiller sont plutôt en adéquation avec les attentes des demandeurs d'emploi (tableau 12). Seul le salaire proposé ne convient qu'à environ la moitié d'entre eux. Les bénéficiaires

de CTP déclarent néanmoins plus fréquemment que les offres proposées correspondent au métier ou au secteur d'activité recherchés.

Une majorité de demandeurs d'emploi sont satisfaits de l'accompagnement

Quel que soit le type d'accompagnement, les formations et les aides à la création d'entreprise sont les prestations qui satisfont le plus les demandeurs d'em-

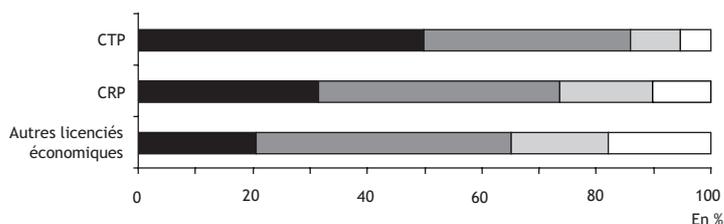
ploi : plus de la moitié des bénéficiaires en sont tout à fait satisfaits (graphiques 5 et 6). En revanche, le degré de satisfaction varie fortement s'agissant des actions réalisées dans le cadre de la recherche d'emploi (bilan de compétences approfondi, aide à la préparation de CV, au ciblage des entreprises, à la préparation aux entretiens d'embauche...). Si 50 % des personnes en CTP sont tout à fait satisfaites de ces actions, ce n'est le cas que de 30 % des personnes en CRP sur dix et de 20 % des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique (graphique 3).

La moitié des bénéficiaires du CTP sont tout à fait satisfaits du déroulement des entretiens, contre 40 % environ des adhérents de la CRP et des licenciés économiques ayant eu un accompagnement classique (graphique 4).

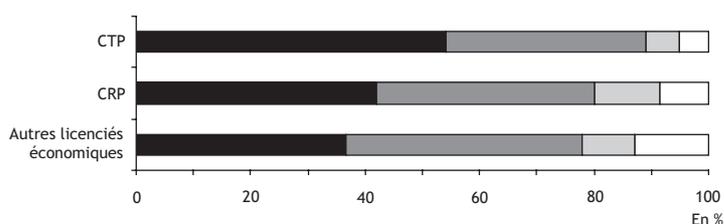
Au final, les demandeurs d'emploi sont en grande majorité très ou assez satisfaits du suivi réalisé, que ce soit par les équipes TransitoCTP pour le CTP ou par les équipes de l'ANPE dédiées à la CRP ou à l'accompagnement « classique ». Néanmoins, si 90 % des personnes en CTP et 81 % de celles en CRP déclarent être prêtes à conseiller ce suivi à un autre licencié économique, elles sont seulement 64 % parmi les autres licenciés économiques.

Myriam BOBBIO,
Céline GRATADOUR,
avec la collaboration
de Sami ZEGNANI (Dares).

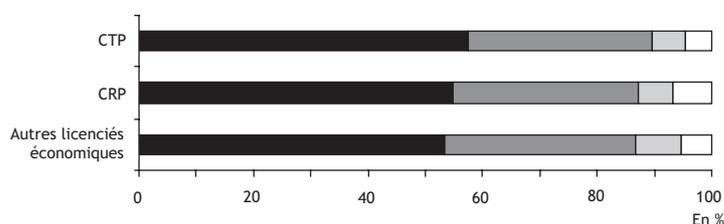
Graphique 3
Degré de satisfaction à l'égard des actions réalisées dans le cadre de la recherche d'emploi



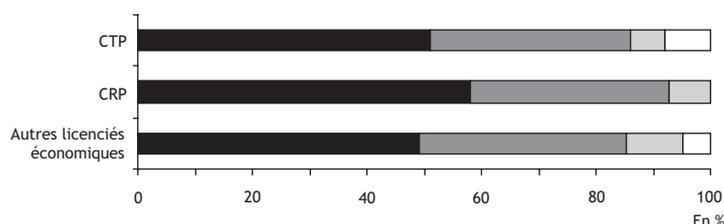
Graphique 4
Degré de satisfaction à l'égard du déroulement des entretiens



Graphique 5
Degré de satisfaction à l'égard des formations réalisées



Graphique 6
Degré de satisfaction à l'égard des aides à la création d'entreprise



■ Tout à fait satisfait ■ Assez satisfait ■ Plutôt pas satisfait ■ Pas du tout satisfait

Note : les actions réalisées dans le cadre de la recherche d'emploi (graphique 3) recouvrent les aides pour la préparation de CV, pour le ciblage des entreprises, pour la recherche d'emploi sur Internet, et pour la préparation aux entretiens d'embauche.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) qui ont bénéficié des différentes prestations (pour connaître la proportion de personnes concernées par ces différentes prestations, se reporter au tableau 8) - France métropolitaine.

Source : Dares, enquête auprès des bénéficiaires du CTP, de la CRP et autres licenciés économiques

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES DU CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE, DE LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ ET D'AUTRES LICENCIÉS ÉCONOMIQUES

La Dares a mené en février 2008 une enquête auprès de 2 822 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE entre juillet et décembre 2006 suite à une entrée en contrat de transition professionnelle (CTP), en convention de reclassement personnalisé (CRP) ou suite à un licenciement économique n'ayant pas donné lieu à un congé de reclassement.

Cette enquête avait plusieurs objectifs : comprendre les motivations qui conduisent certains salariés licenciés économiques à refuser les dispositifs d'accompagnement renforcé en CTP et CRP, décrire l'accompagnement dispensé, analyser la situation professionnelle entre 13 et 18 mois après l'inscription à l'ANPE.

La base de sondage de l'enquête a été constituée à partir du fichier historique administratif de l'ANPE. Les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un congé de reclassement ont été exclus de l'échantillon car ils avaient bénéficié d'un accompagnement vers l'emploi avant leur inscription à l'ANPE et ne pouvaient donc être directement comparés aux autres licenciés économiques entrés dans un parcours d'accompagnement (l'existence d'un congé de reclassement préalable à l'inscription à l'ANPE a été détectée par un module spécifique au début du questionnaire). Ont aussi été exclus du champ de l'enquête : une entreprise qui a attribué une prime aux salariés licenciés afin de les inciter à adhérer ; les demandeurs d'emploi de plus de 57 ans qui sont, pour la plupart, dispensés de recherche d'emploi.

Au final, quatre sous-populations sont distinguées : 683 adhérents au CTP, 1 025 adhérents à la CRP, 399 licenciés économiques ayant refusé les parcours d'accompagnement du CTP ou de la CRP et 587 demandeurs d'emploi qui déclarent qu'aucun de ces deux dispositifs ne leur a été proposé ou qu'ils ne remplissaient pas les conditions pour en bénéficier. L'échantillon a été équilibré sur les variables d'âge, de genre, de niveau d'études. Les informations disponibles dans la base de sondage ne permettaient pas de repérer les personnes éligibles à la CRP et au CTP. L'enquête permet d'identifier *a posteriori* l'ensemble des personnes non éligibles parmi celles à qui la CRP a été proposée.

Les demandeurs d'emploi ont été interrogés par téléphone pendant une durée moyenne de 19 minutes, exception faite des demandeurs d'emploi qui déclarent dès le début du questionnaire avoir bénéficié d'un congé de reclassement. Le taux de réponse à l'enquête est de 66 %. La non-réponse totale a été corrigée et un calage sur marges a été effectué afin de garantir la représentativité des résultats de l'enquête.

Pour en savoir plus

[1] Bouchardeau C., Gréco D., Tuchsirer C. (2007), « La CRP – plus d'un adhérent sur deux en emploi un an après l'entrée dans le dispositif », *Essentiel de l'ANPE*, n°14, octobre.

[2] Rémy P.-L., Salzberg L., (2007) « Évaluation à mi-parcours du contrat de transition professionnelle », *Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales*, octobre.

[3] Bobbio M. (2006), « Les plans de sauvegarde de l'emploi : accompagner les salariés licenciés sans garantie d'un retour vers l'emploi stable », *Premières Synthèses*, Dares, n° 28.2, juillet.

[4] Bobbio M., Gratadour C., en collaboration avec Zegnani, S. (2009) « Le reclassement professionnel des licenciés économiques : une analyse comparée des bénéficiaires d'un contrat de transition professionnelle (CTP), d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou d'un accompagnement classique de l'ANPE », *Premières Synthèses*, Dares, n° 43.3.