

**Evaluation à mi-parcours du contrat de transition
professionnelle**

Rapport présenté par :

***Pierre Louis REMY et Liliane SALZBERG,
membres de l'Inspection générale des affaires sociales***

***Il est rappelé que les travaux de l'IGAS sont menés en toute indépendance.
Le présent rapport n'engage pas les ministres qui l'ont demandé***

***Rapport n° RM 2007-119P
Octobre 2007***

L'ordonnance du 13 avril 2006 a organisé, sur sept sites, l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, dispositif d'aide aux transitions professionnelles pour les licenciés économiques d'entreprises de moins de mille salariés. Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a demandé, par lettre de mission du 19 février 2007, que l'IGAS en établisse un bilan à mi-parcours et prépare, en lien avec la DGEFP et la DARES le cadre de l'évaluation finale.

L'objet central du bilan présenté concerne le fonctionnement du dispositif. La mission s'est également attachée à en évaluer les résultats, mais avec prudence, compte-tenu du recul limité dont on dispose aujourd'hui et de la complexité des effets à mesurer. Le bilan s'efforce enfin d'apprécier le coût du dispositif.

Au cours de ce bilan la mission avait à l'esprit qu'est posée la question de la généralisation du dispositif, au moment où la sécurisation des parcours professionnels est au cœur des préoccupations, tant du gouvernement que des organisations syndicales et professionnelles. Le bilan a pour objet de nourrir des recommandations, dans cette perspective, qui font l'objet de la deuxième partie du rapport.

Un fonctionnement global satisfaisant

La mission a constaté que, globalement, le dispositif fonctionnait de façon satisfaisante, en forte cohérence avec les objectifs assignés, accompagnement renforcé des adhérents corollaire à un engagement explicite de leur part, sécurité financière, appui à la requalification et à la reconversion quand c'est nécessaire. Les équipes opérationnelles, issues pour l'essentiel de l'ANPE et de l'AFPA sont motivées et compétentes. Le niveau d'adhésion au dispositif, est bon, sans doute de l'ordre du double de la CRP. La garantie de rémunération est très appréciée. L'accès des adhérents à la formation est aisé, et, semble-t-il, correctement ajusté. Malgré le flou qui entoure cette notion, on peut penser qu'un tiers à la moitié des adhérents selon les sites ont bénéficié de formations. Le financement est facilité en particulier par l'intervention de l'AGEFOS-PME, qui en est le premier financeur.

Les coopérations avec le SPE se passent globalement bien. Le regard tant des organisations professionnelles et syndicales que des élus sur le dispositif est favorable, étant entendu que leur engagement est variable selon les sites.

La qualité des équipes et du travail fourni doit être appréciée d'autant plus que les conditions de montage de l'opération ont généré des difficultés, qui en ont perturbé le fonctionnement.

Des difficultés qui tiennent aux conditions de montage de l'opération.

Sa mise en place opérationnelle s'appuyait, en effet, pour tous les problèmes logistiques, sur l'action des collectivités locales sans que celles-ci soient engagées automatiquement dans le dispositif. Cette situation a généré, de nombreuses difficultés logistiques, pas encore toujours résolues, à Saint-Dié, Morlaix, Charleville et à Toulon, qui ont été des freins au développement du dispositif. De même le mécanisme de mise à disposition de personnel par l'ANPE a montré ses fragilités. A Vitré, Valenciennes, Morlaix, Montbéliard, les choses se sont bien passées. L'Agence a su trouver les moyens de surmonter les délais habituels de ses procédures d'affectation des personnels. Ailleurs la situation a été plus difficile, notamment en cas d'arrivée massive

d'adhérents. La question de la réactivité du dispositif à la baisse du nombre d'adhérents peut se poser aussi, pour des raisons économiques. En outre, la gestion manuelle des rémunérations par les ASSEDIC a été facteur de surcharge et de complexité, sur un sujet très sensible pour les adhérents. Par ailleurs, la multiplicité des systèmes d'information a empêché qu'ils jouent le rôle de cohérence qui leur est dévolu. Et cela a mobilisé, en saisie, un temps important des référents. Enfin il faut noter des incertitudes sur la cible du dispositif. Des salariés proches de l'âge de la retraite ou ayant de réelles difficultés notamment de santé, ont adhéré au CTP, sensibles en premier lieu au très haut niveau de garantie financière offert, plus encore quand l'attribution d'une prime « valise » était subordonnée à l'adhésion au CTP comme cela a été le cas pour les salariés licenciés de Thomé Génot. L'engagement fort et effectif vers l'emploi, n'a alors guère de sens.

Une diversité de l'organisation et des pratiques

La mission a été frappée par une certaine diversité le fonctionnement de chaque cellule CTP. Quelques illustrations sont évoquées pour nourrir la réflexion sur les repères méthodologiques donnés aux équipes de site ; en recherchant les causes de cette diversité, elles devraient aider à définir ce que pourraient être les conditions pertinentes d'une extension ou d'une généralisation.

Ainsi les fonctions d'adjoint ANPE varient significativement d'un site à un autre, comme celles de référent formation. La fonction orientation est très identifiée sur certains sites, beaucoup moins ailleurs. Certains sites ont formalisé des catégories de parcours Les ateliers collectifs jouent un rôle plus ou moins important dans les parcours, selon les sites. La fonction prospection est variable.

La mission a constaté également d'assez grandes différences dans les politiques de recours aux prestations. En matière de formation, les tableaux de bord mensuels marquent des écarts, qui pourraient témoigner d'une certaine diversité d'approche La formalisation des engagements des adhérents est plus ou moins poussée. Le plan d'action concerté (PAC), élaboré entre le référent et l'adhérent est très structurant sur certains sites, presque inexistant sur d'autres. On note aussi des différences de comportement par rapport aux radiations d'adhérents.

Ces différences sont d'abord la conséquence des différences, de formation, de métier entre les référents AFPA et ceux originaires de l'ANPE. Les premiers ont une forte culture de l'orientation, qui les conduisent souvent, à mettre en œuvre des méthodes structurées, pour la phase de diagnostic, de définition et validation du projet. Ce n'est, en général, pas le cas des agents de l'ANPE, tournés prioritairement vers le retour à l'emploi, qui s'appuient en priorité sur les attentes spontanées des adhérents et qui peuvent dès les premiers entretiens, les engager à travailler les techniques de recherche d'emploi. Ce phénomène est accentué par le fait que la majorité des référents, souvent mobilisés dans l'urgence, n'ont pas reçu de préparation spécifique. Et les documents, substantiels, qui leur ont été fournis, ont été globalement peu exploités.

Cette variabilité des pratiques est renforcée par les incertitudes relatives au pilotage managérial du dispositif. Si chaque chef de projet est au clair sur l'identité de son employeur, la filiale de l'AFPA, TRANSITIOctp, cela ne signifie pas l'existence d'une unité de direction du dispositif. Ce phénomène se reproduit au niveau des référents.

Une cohérence dans ces pratiques ne peut pas, non plus procéder du système de gestion, compte-tenu de la multiplicité des logiciels de gestion et l'absence d'un outil de reporting structurant.

Enfin il faut relever, une certaine incertitude sur l'objectif même du dispositif autour des trois éléments qui le caractérise : le reclassement, la professionnalisation et la sécurisation des parcours. Ces trois volets ne s'opposent pas ; ils se complètent. Mais selon le poids relatif, qui est donné à chacun, les modes de traitement des adhérents ne seront pas forcément les mêmes.

Des résultats du niveau d'une bonne cellule de reclassement, mais avec des incertitudes et des difficultés d'interprétation

Le taux d'adhésion au dispositif est difficile à calculer précisément ; il est élevé, de l'ordre du double de celui de la CRP¹. **Les résultats en terme de sorties durables dans l'emploi²** sont provisoires mais encourageants, du niveau d'une bonne cellule de reclassement : sur les deux premières cohortes, entrées en mai et juin 2006, dans le dispositif, **ce taux est de 58%**. Et ce chiffre est sans doute sous-estimé, si on se réfère au taux de sortie de la cohorte, entrée au troisième trimestre 2006, dont le taux de reclassement durable (provisoire) est proche de 59%. Le taux de reclassement durable effectif pourrait être en outre sous estimé, compte-tenu de la définition restrictive de l'indicateur actuel. En outre un certain nombre d'adhérents, sans être en sortie d'emploi durable ont suivi des itinéraires de requalification ou de reconversion, qui pourraient rapidement déboucher sur l'emploi.

Le taux de reclassement augmente fortement entre le huitième et le douzième mois. Cela légitime la durée du dispositif, qui rend possible, sans doute, le reclassement d'adhérents en difficulté par rapport à la qualification et à l'emploi, et/ou ayant eu du mal à faire le deuil de leur licenciement.

Il reste que ces résultats sont fragiles, car portant sur une période courte, et marquée par les difficultés de montée en charge ; plus encore, ils sont difficiles à interpréter. Les caractéristiques des adhérents, âge, qualification, ancienneté dans l'emploi, type d'emploi occupé... ont des effets sur le potentiel et la vitesse de reclassement et une analyse, a fortiori comparative, ne peut les ignorer. Enfin il faut rappeler, l'impossibilité aujourd'hui d'évaluer la récurrence du retour au chômage, qui est un enjeu important du CTP.

Les résultats doivent cependant être mis en relation avec le coût.

Un coût important

Malgré la difficulté de cerner les coûts, dans un dispositif aux contours multiformes, avec de multiples financeurs directs ou indirects, il faut tenter une évaluation, à la fois des coûts de rémunération et ceux du dispositif d'accompagnement. Dans des évaluations réalisées en janvier 2007, la DGEFP calcule un coût de rémunération par adhérent de 14 400€, auquel il convient d'ajouter d'éventuelles indemnités compensatrices lors des périodes travaillées et la prime en cas de reprise du travail. Sur

¹ Le taux d'adhésion à la CRP est de l'ordre de 30%.

² sorties en contrats à durée indéterminée (CDI), déterminé (CDD) ou d'intérim de plus de 6 mois ou pour création d'entreprise, Source TRANSITIOctp.

la base de données plus récentes, mais partielles, la mission obtient des ordres de grandeur comparables.

Le coût de l'accompagnement comprend, les dépenses liées à l'animation et au fonctionnement du site, le coût du référent (sur la base d'un référent pour 30 adhérents), et les dépenses directement liées à la présence et au parcours de l'adhérent, traitement des rémunérations par l'UNEDIC, prestations directement liées à l'accompagnement. Sur la base de données du premier semestre 2007, la mission a évalué le coût par adhérent à 2 078€. S'y ajoutent notamment les dépenses de formation, et les frais de structure du dispositif, peu transposables dans une généralisation, évalués à 468€ par adhérent, et les frais de structure de l'ANPE et l'AFPA.

Le coût par adhérent d'un OPP, qui fournit simplement des référents au dispositif est, pour celui-ci, de l'ordre de 2 000€, plus élevé qu'un référent ANPE, mais apportant une souplesse particulière.

Les recommandations de la mission :

Elles se situent dans le contexte des réflexions actuelles sur la généralisation du dispositif, avec le souci d'en accroître la performance, tout en en gardant les fondamentaux : accompagnement renforcé, assorti d'engagements forts des adhérents, haut niveau de garantie de rémunération, attention portée à la qualification, qui, aux yeux de la mission, constituent les composantes pertinentes d'une sécurisation des parcours professionnels et demandent donc à être conservés.

Il faut d'abord clarifier la cible, comme le souligne le diagnostic. Si le CTP est tourné exclusivement vers l'emploi, il faut imaginer un dispositif particulier pour ceux qui ne peuvent avoir de projet emploi, car, dans un licenciement collectif, il serait très difficile de faire accepter aux salariés des régimes d'indemnisation différents, selon leur proximité avec un projet emploi. Et les salariés éloignés d'un tel projet peuvent avoir un besoin d'accompagnement fort, mais spécifique. On peut aussi envisager d'ouvrir explicitement le CTP à l'ensemble des licenciés économiques, en différenciant les parcours, les modes d'accompagnement, les engagements des adhérents selon leur possibilité de projet emploi et en diversifiant les objectifs de résultat.

La question de l'ajustement des règles de rémunération est posée, dans la mesure où aujourd'hui le financement de celles-ci n'est pas couvert par la contribution de l'UNEDIC au titre de l'ARE, et le montant des préavis chargés, versés par les employeurs, à la différence de ce qui se passe pour la CRP, qui est « excédentaire ». En outre, on ne peut exclure que le système actuel **puisse** avoir des effets désincitatifs vis à vis de **certains** adhérents aptes à se reclasser rapidement.

Une erreur serait de raccourcir la durée du dispositif (12 mois), qui en est un facteur d'efficacité. En revanche, la question se pose d'instaurer, au-delà du sixième mois, un abattement de la rémunération (comme dans la CRP), quitte à ce que le chef de projet, pour des raisons motivées, puisse différer l'application de cette mesure dans le temps. D'autres sujets doivent être regardés, l'institution d'un délai de carence, si les indemnités de licenciements sont élevées (à condition de régler d'éventuels problèmes de trésorerie), l'ajustement de l'assiette de calcul de la rémunération, les règles actuelles pouvant conduire à ce que la rémunération dans le CTP dépasse le salaire net antérieur.

On peut également s'interroger sur l'opportunité d'un plafonnement des références de calcul de rémunération, comme c'est le cas actuellement pour l'assurance chômage.

Le financement de la formation devra être plus clairement organisé, compte-tenu de la place qu'occupe dans le CTP, la qualification et la reconversion professionnelle. L'organisation actuelle qui repose largement sur la contribution de l'AGEFOS PME ne peut être simplement transposée en cas de généralisation. Il faudrait organiser plus explicitement les modalités financières d'intervention de l'UNEDIC, des régions et des OPCA, (notamment ceux de branches, aujourd'hui absents), s'ils y étaient disposés, à travers des conventions adaptées. Enfin il conviendrait de préciser les conditions d'engagement de l'Etat, notamment à travers l'AFPA, qui ne pourrait à l'évidence financer des parcours qualifiants, dans les conditions actuelles. Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) pourraient également prévoir le financement d'actions de formation, pour leurs bénéficiaires, adhérents au CTP.

L'articulation avec le PSE doit être absolument prise en compte dans une généralisation du CTP. Il conviendrait alors que soient fixées le niveau et la contribution des entreprises assujetties au dispositif, à travers la prise en charge d'une partie des coûts d'accompagnement, voire de formation, peut-être sous la forme d'une contribution forfaitaire³. Le corollaire en serait une exonération de l'obligation d'organiser un dispositif de reclassement pour les salariés qui adhèreraient au CTP. Symétriquement, on pourrait envisager que des salariés adhèrent au CTP, tout en étant pris en charge par une cellule de reclassement d'entreprise, sous réserve d'une convention entre l'entreprise, sa cellule de reclassement et la cellule CTP, qui fixe les obligations et contributions de chacun.

La généralisation du CTP devrait aussi conduire à simplifier les multiples dispositifs publics d'aide au reclassement. Ce souci de simplification doit concerner, au-delà de l'Etat, les initiatives prises par les collectivités territoriales. En particulier, il est essentiel de construire de la cohérence avec les régions autour de la responsabilité de celles-ci en matière de formation et de celles de l'Etat en matière d'emploi, dans le champ d'action de l'appui aux reconversions professionnelles.

Le fonctionnement du dispositif devra également être amélioré, grâce à une clarification du pilotage, une simplification de la logistique, qui doit dépendre directement du chef de projet, le financement étant assuré, comme aujourd'hui en définitive par l'Etat, sauf dans les situations où les collectivités, à travers des maisons de l'emploi seraient prêtes à les prendre en charge. Le coût de l'accompagnement devrait être ajusté, avec pour objectif de ne pas dépasser 2 000€ par adhérent. Cela implique une évolution du ratio référent/adhérent, qui pourrait passer de 1/30 à 1/40, des ajustements du processus d'accompagnement, en particulier une explicitation de la phase d'orientation, la mise en place d'un outil de suivi unique et performant articulé au site du DUDE⁴, qui allège le travail de saisie. La respiration du dispositif, à la hausse et à la baisse devra être soigneusement organisée, avec l'appui des OPP.

³ En sus des dispositions actuelles relatives au préavis.

⁴ Dossier unique du demandeur d'emploi

L'évaluation de l'expérimentation

Des travaux sont déjà programmés, à la fin de l'année 2007, pour disposer du minimum de recul nécessaire : il s'agit de poursuivre l'analyse des profils des adhérents au CTP, mais surtout, de mener une analyse comparée des « taux de reclassement » de salariés en CRP, ARE et CTP, à échéance de 4 mois, 8 mois et 12 mois après leur licenciement. Une analyse rétrospective peut être également envisagée sur une période antérieure à mai 2006, pour étudier le devenir un an après des demandeurs d'emploi licenciés économiques indemnisés inscrits à l'ANPE sur les 7 bassins concernés par le CTP.

Par ailleurs une enquête auprès des salariés licenciés économiques, en CTP, CRP et ARE, menée au début 2008 permettra d'apprécier les différences de comportement et d'opinions des salariés, face à ces différents dispositifs.

Il ne faut cependant pas surestimer l'apport spécifique de ces travaux quantitatifs, compte-tenu de la complexité du processus de reclassement, de la variété des profils et des emplois des salariés licenciés économiques et des situations de bassin d'emploi. Il est essentiel de s'appuyer aussi sur les travaux en cours (notamment sur l'évaluation des dispositifs d'accompagnement renforcé de demandeurs d'emploi vers l'emploi, pilotés par l'UNEDIC ou par l'ANPE) ou déjà menés, en matière d'évaluation de dispositifs de reclassement qui apportent d'utiles enseignements : les effets très positifs d'un accompagnement renforcé ; l'intérêt d'outils de profilage pour cerner l'hétérogénéité des demandeurs d'emploi et organiser des parcours spécifiques vers l'emploi. Cela met en valeur l'importance de la phase de diagnostic ; les effets multiformes de la formation ; les difficultés du calibrage du niveau et de la durée de la rémunération. Enfin la complexité du sujet légitime fortement des études qualitatives.

Le processus de généralisation

Pour réussir la généralisation, il est essentiel de bien concevoir le processus. Ce sont environ 160 000 personnes qui pourraient être potentiellement concernées selon les estimations de la DGEFP, dans les conditions d'application actuelles, contre environ 2 000 aujourd'hui. Une progressivité du développement du dispositif présenterait des avantages : mieux appréhender les questions d'organisation que pose la généralisation des outils, tester et affiner les outils sur une plus grande échelle que l'expérimentation actuelle, faciliter la montée en charge des moyens nécessaires, notamment humains, appréhender et ajuster les relations entre le CTP et les autres dispositifs d'accompagnement des chômeurs.

Une première piste serait de limiter le dispositif aux situations où l'obligation d'un PSE n'existe pas, en particulier les entreprises de moins de 50 salariés. Aujourd'hui plus de 60% des adhérents au CTP sont originaires d'entreprises de moins de 50 salariés. Une autre approche, complémentaire de la précédente serait de poursuivre une approche sélective des territoires, en fonction de critères socio-économiques relatifs à l'état du marché du travail.

Le mode opératoire retenu ; la question de l'opérateur

Le CTP est l'imbrication de deux dispositifs, un régime de rémunération spécifique, un dispositif d'accompagnement vers la qualification et l'emploi.

Sur la rémunération la question doit être posée de savoir si l'UNEDIC n'est pas l'opérateur le plus pertinent, comme c'est le cas pour la CRP, que l'on maintienne ou non le statut un peu artificiel de stagiaire de la formation professionnelle. Sans doute la notion de contrat avec une structure ad hoc apporte un élément positif, au plan de la représentation du statut de l'adhérent, mais peut elle être transposée à l'échelle de dizaines de milliers de salariés ? Qui en assumerait la responsabilité juridique et financière ? Cet enjeu de statut ne passe-t-il pas plus par le changement, amorcé, du positionnement du demandeur d'emploi, en général : personne en transition professionnelle, engagée dans un parcours fait d'appui et d'exigences.

En ce qui concerne l'accompagnement, l'enjeu prioritaire est celui de l'efficacité et de la qualité d'un dispositif opérationnel, de la présence des compétences adaptées et de l'implication des partenaires pertinents.

L'AFPA a fait la preuve de sa capacité à fournir des chefs de projet de grande qualité, qui sont une clé du succès. Dispose-t-elle des ressources, dans ce domaine, adaptées à une généralisation du dispositif ? Elle possède en outre la souplesse liée à la gestion privée. Le directeur général de l'AFPA a fait part du vif intérêt de l'AFPA pour le dispositif.

Mais c'est l'ANPE qui a la responsabilité majeure en matière d'appui au retour à l'emploi, même si elle n'en a pas le monopole. C'est elle qui a fourni les ressources principales en effectifs dans le dispositif. Et globalement les référents ANPE effectuent un travail de qualité, avec une très bonne motivation. Les champs de coopération et d'imbrication de l'ANPE et du dispositif sont nombreux.

Dans ce contexte, deux hypothèses sont explorées pour le déploiement du dispositif.

La première est celle d'un déploiement, qui peut être progressif, à partir d'un modèle unique, centralisé, comme c'est le cas aujourd'hui. Il serait sans doute alors opportun de créer, pour des raisons de souplesse de gestion, une structure ad hoc dont l'AFPA et l'ANPE seraient partie prenante de la constitution. Il semble à la mission que c'est l'ANPE qui devrait être chef de file de cette structure, et donc comptable des résultats, car c'est de sa mission que le dispositif est le plus proche et qu'en outre plusieurs éléments essentiels du dispositif correspondent à des évolutions que l'ANPE doit porter pour l'ensemble de son action : place de l'orientation dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi ; relation très individualisée entre le référent et l'adhérent, autour d'appuis et d'exigences forts ; système piloté par les résultats. L'AFPA devrait continuer de jouer un rôle important dans l'encadrement du dispositif (partagé avec l'ANPE) et d'apporter son savoir-faire. Le choix opposé (AFPA chef de file) fait courir le risque, lourd de conséquences, de voir se développer, en parallèle, deux dispositifs d'accompagnement de chercheurs d'emploi, l'un très substantiel, pour les licenciés économiques et, celui de droit commun, beaucoup moins doté.

Une deuxième hypothèse pourrait être explorée, plus décentralisée. Il s'agirait sous l'égide de l'Etat de lancer des appels d'offres sur des territoires (pas plus grand que des

régions, pas plus petit, sauf exception que des départements), pour mettre en place le dispositif, comme c'est le cas actuellement, pour des dispositifs publics d'accompagnement social des mutations économiques, où pourraient s'associer, pour répondre l'ANPE, l'AFPA, des OPP, avec le concours de collectivités. Ce choix donnerait aux préfets et aux services extérieurs du ministère chargé de l'emploi un rôle important de maître d'ouvrage.

Dans tous les cas des comités de pilotage locaux sous leur forme actuelle ou approchée devraient être mis en place, et fortement encouragés dans leur activité d'impulsion et de suivi.

Conclusion

Le CTP est une expérimentation tout à fait intéressante. Au delà de ses résultats, encourageants, mais encore provisoires, ses éléments fondamentaux, accompagnement renforcé, assorti d'engagements forts des adhérents, haut niveau de garantie de rémunération, attention portée à la qualification constituent les composantes pertinentes d'une sécurisation des parcours professionnels et à ce titre, il est tout à fait opportun de les généraliser. Il va de soi cependant qu'une généralisation ne peut être la simple démultiplication de l'expérimentation. Le changement de dimension soulève des questions d'organisation, d'articulation avec les autres modes de prise en charge des demandeurs d'emploi et de financement, qu'il faut traiter avec soin, si on veut réussir la généralisation.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
PARTIE 1 : ELEMENTS DE BILAN.....	4
1.1 UN DISPOSITIF QUI CORRESPOND BIEN AUX OBJECTIFS ASSIGNES	4
1.1.1 <i>Des équipes de bonne qualité, innovantes, mobilisées sur l'accompagnement et l'appui des adhérents</i>	4
1.1.2 <i>Un bon niveau d'adhésion au dispositif ; une sécurité financière appréciée, qui mérite examen</i> ..	5
1.1.3 <i>Un accès des adhérents à la formation aisé, et correctement ajusté</i>	6
1.1.4 <i>Une coopération avec le service public de l'emploi local (SPEL) ou départemental (SPED), dans de bonnes conditions</i>	10
1.1.5 <i>Des partenaires sociaux inégalement engagés mais globalement favorables</i>	11
1.1.6 <i>Des élus locaux favorables et prudents</i>	11
1.2 DES DIFFICULTES QUI TIENNENT AUX CONDITIONS DE MONTAGE DE L'OPERATION	12
1.2.1 <i>Les questions logistiques et leur financement</i>	12
1.2.2 <i>La réactivité du dispositif, face aux fluctuations du nombre d'adhérents</i>	14
1.2.3 <i>La gestion manuelle par les Assédic et leurs incidences</i>	15
1.2.4 <i>La multiplicité des systèmes d'information</i>	16
1.2.5 <i>Les incertitudes sur la cible du dispositif</i>	17
1.3 UNE DIVERSITE DE L'ORGANISATION ET DES PRATIQUES	18
1.3.1 <i>Des différences d'organisation</i>	18
1.3.2 <i>Une diversité des pratiques</i>	20
1.3.3 <i>Quelques questions sur le fonctionnement global du dispositif</i>	22
1.4 DES RESULTATS DU NIVEAU D'UNE BONNE CELLULE DE RECLASSEMENT, MAIS AVEC DES INCERTITUDES ET DES DIFFICULTES D'INTERPRETATION	23
1.4.1 <i>Un taux d'adhésion fort, entaché de nombreuses incertitudes</i>	24
1.4.2 <i>Des résultats provisoires, mais encourageants</i>	24
1.4.3 <i>Des résultats dont l'interprétation doit être approfondie</i>	26
1.5 UN COUT IMPORTANT	28
1.5.1 <i>La difficulté de cerner les coûts</i>	28
1.5.2 <i>Les dépenses de rémunération des adhérents au CTP</i>	29
1.5.3 <i>Les dépenses d'accompagnement</i>	30
PARTIE 2 : RECOMMANDATIONS	33
2.1 EN CE QUI CONCERNE L'ARCHITECTURE DU DISPOSITIF	33
2.1.1 <i>Clarifier les objectifs, et donc les cibles</i>	33
2.1.2 <i>Revisiter les règles de rémunération des adhérents</i>	34
2.1.3 <i>S'interroger sur la prise en charge de certains précaires par le CTP, notamment, dans le contexte de procédures judiciaires</i>	35
2.1.4 <i>Préciser les conditions de financement de la formation</i>	36
2.1.5 <i>Clarifier l'articulation avec le PSE</i>	37
2.1.6 <i>Simplifier les dispositifs publics d'aide au reclassement</i>	37
2.2 EN CE QUI CONCERNE LE FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF.....	38
2.2.1 <i>Clarifier le pilotage des équipes</i>	38
2.2.2 <i>Simplifier la gestion logistique</i>	38
2.2.3 <i>Ajuster les coûts de fonctionnement</i>	39
2.2.4 <i>Organiser la respiration ; la place des organismes privés de placement (OPP)</i>	39
2.2.5 <i>Clarifier et homogénéiser le processus d'accompagnement, tout en assouplissant certaines règles formelles</i>	40
2.2.6 <i>Investir dans la formation préalable des intervenants et dans l'outil de gestion</i>	40
2.3 EN CE QUI CONCERNE L'EVALUATION DE L'EXPERIMENTATION	41
2.3.1 <i>Des travaux déjà programmés</i>	41
2.3.1.1 <i>Une poursuite de l'analyse des profils des adhérents au CTP</i>	41
2.3.1.2 <i>Des approches comparées des « taux de reclassement »</i>	41
2.3.1.3 <i>Une interrogation directe des salariés licenciés économiques permettant de dégager les spécificités du contrat de transition professionnelle (CTP)</i>	43

2.3.2	<i>La contribution des travaux engagés sur la question de l'accompagnement et du reclassement .</i>	43
2.3.3	<i>Les limites de ces approches économétriques pour l'évaluation du dispositif CTP.....</i>	45
2.4	LE PROCESSUS DE GENERALISATION.....	46
2.4.1	<i>La nécessité d'une montée en puissance progressive.....</i>	46
2.4.2	<i>Le mode opératoire retenu ; la question de l'opérateur</i>	47
	CONCLUSION	50
	RECAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS DE LA MISSION	51
	ANNEXES	52

Introduction

L'ordonnance du 13 avril 2006 a organisé la mise en place, de façon expérimentale, du contrat de transition professionnelle (CTP) sur sept sites. Le CTP s'apparente à une cellule de reclassement inter entreprise, proposée à tous les salariés licenciés économiques d'entreprises de moins de 1000 salariés, ou sous procédures judiciaires, d'un bassin d'emploi donné. Les adhérents au dispositif ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle et reçoivent une rémunération avantageuse, par rapport à l'indemnisation du chômage, 80% du salaire net antérieur, en contrepartie de laquelle ils prennent des engagements forts, en vue de la qualification et de l'emploi. La durée maximale dans le dispositif est de 12 mois. Le CTP, s'apparente à la CRP, mis en place, un an auparavant, à l'initiative des organisations professionnelles et syndicales, qui repose sur des principes analogues. Mais la durée dans ce dispositif est limitée à huit mois et la rémunération, dégressive à partir du quatrième mois. L'accompagnement est un peu moins dense.

L'ordonnance du 13 avril 2006 a prévu qu'un rapport au Président de la République faisait mention également d'une évaluation à mi-parcours.

a prévu qu'un rapport d'évaluation serait remis au Parlement avant le premier juin 2008. Le rapport au Président de la République faisait mention également d'une évaluation à mi-parcours.

Dans ce contexte, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a demandé, par lettre de mission du 19 février 2007¹, que l'IGAS établisse un bilan à mi-parcours, au mois de juin 2007 et prépare, en lien avec la DGEFP et la DARES le cadre de l'évaluation finale.

C'est l'objet de ce rapport, qui fait suite à une mission de préfiguration, qui a permis de préciser le cadre de la mission (cf. note de cadrage, annexe 2). Dans la ligne de cette note, la mission s'est attachée à examiner en priorité le fonctionnement opérationnel du dispositif et son ancrage territorial, dans ses rapports avec le service public de l'emploi, les collectivités territoriales et leurs élus, et les organisations syndicales et professionnelles, en particulier en se rendant sur chacun des sept sites concernés, mais aussi en tirant parti des observations réalisées par Philippe Dole, à l'occasion de la mission, qu'il a mené, à la demande du ministre, tout au long de la mise en place du CTP et qui a donné lieu à un rapport d'évaluation « in itinere » en janvier 2007. La présente mission a naturellement également rencontré au niveau national, les responsables des institutions impliquées dans le fonctionnement opérationnel du dispositif, la DGEFP, l'AFPA, l'ANPE, l'Unédic, l'AGEFOS-PME, ainsi que la DARES, et le président du comité d'évaluation des expérimentations de l'ANPE et de l'Unédic.²

La mission a pris en compte dans ce bilan à mi-parcours le fait que la question de la sécurisation des parcours professionnels était au cœur des préoccupations, tant du gouvernement que des organisations syndicales et professionnelles et que donc toute observation faite sur le CTP devait pouvoir nourrir la réflexion sur la mise en place, à un niveau élargi d'un dispositif d'aide aux transitions professionnelles. C'est ce qui a conduit la mission à donner dans ce rapport, comme le lettre de mission du ministre l'y invitait, une place importante à des recommandations, si le CTP devait être étendu ou généralisé. Ces recommandations forment la deuxième partie du rapport.

¹ cf. annexe 1, la lettre de mission.

² cf. annexe 3, la liste des personnes rencontrées.

Partie 1 : Eléments de bilan

L'objet central du bilan concerne, comme cela était indiqué dans la note de cadrage, le fonctionnement du dispositif. C'est l'objet des trois premiers chapitres de bilan présentés ci-dessous, qui mettent successivement l'accent sur les points forts du dispositif d'une part, sur les difficultés qui tiennent aux conditions de montage de l'opération et sur la diversité de l'organisation et des pratiques d'autres part, ces deux volets apportant d'utiles enseignements pour l'élaboration de recommandations.

La mission s'est également, naturellement, attachée à évaluer les résultats du dispositif. Dans ce domaine, ses conclusions seront, à ce stade, extrêmement prudentes, compte-tenu du recul limité dont on dispose aujourd'hui et de la complexité des effets à mesurer. Il est en effet avéré qu'on ne peut juger de l'efficacité d'un dispositif de reclassement qu'au terme de la durée de prise en charge des adhérents, en l'occurrence 12 mois, car cela permet seul de juger de l'efficacité de l'accompagnement vers l'emploi de ceux qui ont le plus de difficultés à se reclasser.

Un bilan ne pouvait enfin ignorer la dimension du coût du dispositif, les résultats devant être appréciés au regard des moyens engagés ; cet élément a évidemment une particulière importance lorsqu'on s'interroge sur l'extension ou la généralisation du système.

1.1 Un dispositif qui correspond bien aux objectifs assignés

En contrepartie des engagements de l'adhérent, le contrat de transition professionnelle offre à celui-ci deux prestations complémentaires : des garanties de rémunérations et un accompagnement renforcé, et personnalisé, en vue d'un *retour rapide à l'emploi*³. La mission a constaté que, globalement, un peu plus d'un an après sa mise en place, le dispositif fonctionnait de façon satisfaisante, en forte cohérence avec les objectifs assignés, ceci s'appréciant tant en ce qui concerne le fonctionnement des équipes d'accompagnement et les prestations qu'elles offrent, que les comportements des adhérents, le dispositif de sécurisation financière, et les coopérations avec le service public de l'emploi (SPE). Le regard tant des organisations professionnelles et syndicales que des élus sur le dispositif est favorable, étant entendu que leur engagement est variable selon les sites.

1.1.1 *Des équipes de bonne qualité, innovantes, mobilisées sur l'accompagnement et l'appui des adhérents*

C'est un élément très positif, commun à tous les sites. La mission a été frappée par la qualité et la motivation des responsables de chaque site, tous détachés de l'AFPA. Leurs profils sont très divers ; leurs parcours et leurs univers professionnels aussi, transport routier, informatique, grande distribution, comptabilité...même si certains éléments sont largement partagés : des expériences multiples ; des passages dans l'entreprise privée, parfois comme créateur d'entreprise. Plusieurs ont également vécu des situations de chômage. Bien sûr tous ont un passé professionnel récent à l'AFPA, dans l'univers de l'orientation et/ou de la formation (comme formateur ou gestionnaire).

³ Rapport au Président de la République, § 5 cf. annexe 4.

Dans leur diversité, les chefs de projet témoignent tous d'une bonne compréhension du métier du reclassement et de ses enjeux et d'une adhésion forte aux objectifs de l'expérimentation et à la logique du dispositif. Ils mêlent les qualités d'enthousiasme, de pragmatisme et de ténacité, indispensables pour réussir le lancement d'un tel dispositif opérationnel, plus encore dans les conditions de démarrage difficiles, qui ont prévalu sur certains sites (voir §121). Ils ont tous à cœur de mener une équipe vers la réussite. Le choix des chefs de projet est incontestablement un point très positif, à mettre à l'actif de l'AFPA, qui en outre l'a réussi dans des délais serrés. De la même façon, il faut porter un regard globalement tout à fait positif sur les équipes de référents. Quelle que soit leur origine, AFPA, ANPE, ou autre⁴, ils se sont trouvés à l'aise dans le métier de référent, tout en soulignant, pour nombre d'entre eux qu'il différerait de leur poste antérieur, parce que plus personnalisé, plus organisé autour de la construction d'une relation individualisée avec chaque adhérent. Et ils sont motivés pour continuer de travailler dans le dispositif. Le processus d'accompagnement qu'ils mettent en œuvre est très riche, nourri de la diversité de leurs expériences personnelles et de la culture de leur institution d'origine. Naturellement, malgré un souci d'échange et de brassage largement présent, les référents dans leur pratique de l'accompagnement restent souvent marqués par leur métier de référence (voir §132).

1.1.2 Un bon niveau d'adhésion au dispositif ; une sécurité financière appréciée, qui mérite examen

Ce point doit s'appréhender à deux niveaux : d'une part l'adhésion au CTP des personnes potentiellement concernées ; d'autre part l'engagement à l'intérieur du dispositif.

En ce qui concerne le premier point, malgré les difficultés méthodologiques d'évaluation⁵, on peut considérer que le dispositif est apprécié par ceux à qui il est destiné. Sur le site de Morlaix, le taux d'adhésion calculé est élevé, 78%. A Montbéliard, il est de 67% sur les 14 mois écoulés. A Saint-Dié est cité un taux d'acceptation⁶ de 86%.

Il faut cependant souligner les difficultés d'interprétation d'un tel taux : l'attrait spontané du dispositif pourrait être lié prioritairement au niveau élevé de garantie de rémunération. C'est sans surprise, autour de ce sujet que sont posées la plupart des questions, lors des réunions d'information, préalables à l'adhésion. C'est à l'évidence le cas, dans une situation comme celle du licenciement de Thomé Génot, où le versement d'une prime importante, 18 000€ versée en deux fois, était conditionné par l'adhésion au CTP. Par ailleurs, il est utile d'essayer d'appréhender les motifs de non-adhésion. Sans qu'on puisse en faire une analyse rigoureuse, il semble que le premier motif soit le fait d'avoir déjà retrouvé un emploi, le CTP étant alors sans objet et le salarié ne perdant pas alors son préavis. Ainsi, à Montbéliard, en mars 2007, 19 personnes très qualifiées (conducteurs de travaux, maçons, bancheurs etc.) licenciées d'une entreprise de TP n'ont pas opté pour le CTP car ils ont retrouvé du travail immédiatement. Les autres motifs de non-adhésion semblent liés au fait que les personnes concernées sont proches de la retraite, ont déménagé, ont « peur d'être fliqué » et de devoir accepter n'importe quel emploi⁷.

Les chefs de projet et les référents soulignent l'engagement effectif des adhérents, à l'intérieur du dispositif, conformément aux termes de l'ordonnance du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, « être actif dans sa recherche

⁴ On ne peut considérer que les CDD recrutés, pour le dispositif, tant par l'ANPE, que par l'AFPA, soient originaires de ces institutions.

⁵ Voir § 1.4.1

⁶ nombre d'acceptations/nombre d'acceptations+nombre de refus **signifiés**.

⁷ Il s'agit bien sûr de perceptions.

d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise ; répondre aux convocations ... communiquer régulièrement les résultats de ses démarches ; entreprendre les actions de reclassement et de formation convenues dans le contrat et accepter les offres de périodes de travail qui lui sont faites dans les conditions prévues au même contrat. » La quatrième exigence, donner suite à toute offre d'emploi correspondant aux orientations du projet professionnel défini par son contrat, y compris si cette offre implique une mobilité géographique ou professionnelle, semble être appliquée de façon plus nuancée.

Les décisions de radiations sont d'ailleurs fort peu nombreuses, même si on note, sur certains sites une réticence à prendre une telle décision qui prive la personne concernée d'une importante garantie financière. On ne peut cependant parler, de façon générale, comme pourrait le laisser croire la dénomination de « contrat » de transition professionnelle, d'activité à temps plein. En outre, cette appréciation globale n'empêche pas quelques situations particulières, qui méritent d'être relevées, dans le contexte de la réflexion engagée sur l'extension du dispositif. D'abord, comme il a été souligné, quand, notamment dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), sont prévues des dispositions financières particulières liées à l'adhésion au CTP, cela peut avoir des effets pervers sur les motivations des adhésions et la motivation des adhérents. Le dispositif de Charleville-Mézières en est un exemple.

Le mécanisme très protecteur de garantie financière est une des composantes centrales du dispositif. Il joue incontestablement un rôle positif de « sécurisation du parcours ». Il faut cependant noter quelques effets induits spécifiques, qui peuvent poser problème : la rémunération nette (le bas de la fiche de paie), peut se trouver supérieure, au cours du CTP, à ce qu'elle était pendant que le salarié était en activité. En outre il peut arriver que des salariés aient été dans une entreprise, dans une situation exceptionnelle du point de vue de la rémunération, que le CTP prolonge, et qui peut s'avérer un obstacle supplémentaire à la reprise d'emploi : les salariés ont intérêt à rester le plus longtemps possible dans le dispositif. Ce type de situation a été évoqué à la mission sur le site de Valenciennes, sans qu'il soit possible d'apprécier son degré d'extension.

Le corollaire de ces avantages en termes de rémunération et de la garantie, légitime, de retour en CTP en cas d'échec dans un emploi peut favoriser aussi, comme cela a pu être constaté ponctuellement, la rupture de période d'essai à l'initiative du salarié. Il n'est pas possible à la mission de juger s'il s'agit de cas d'espèce, exceptionnels, ni d'apprécier les contextes de ces situations, ce qui est indispensable pour porter un jugement. Il est cependant opportun de les relever pour ajuster au mieux les mécanismes de garantie de rémunération, dans un dispositif étendu.

1.1.3 Un accès des adhérents à la formation aisé, et correctement ajusté

Les prestations ou aux formations de droits communs ont été rendues assez rapidement et aisément mobilisables à la fois grâce aux engagements figurant dans des textes conventionnels signés entre les principales parties prenantes de l'expérimentation, mais aussi grâce à la qualité de la mise en œuvre opérationnelle sur les sites.

La nature des prestations ou des formations mobilisables est explicitement énumérée dans la convention de coopération entre l'Etat, l'AFPA, l'ANPE, TRANSITIO⁸ et l'Unédic pour la mise en œuvre du contrat de transition professionnelle déjà citée : les prestations

⁸ Filiale de l'AFPA, qui gère le dispositif.

d'évaluations, d'appuis à l'embauche ou de bilans de compétences approfondis de l'ANPE⁹, l'accès à l'offre de services de l'AFPA¹⁰ ou de l'Assédic pour les adhérents relevant du régime d'assurance chômage en cours de professionnalisation¹¹ ou d'accès à un emploi.¹²

Le financement d'actions montées spécifiquement pour un parcours de professionnalisation précis a également été facilité par l'établissement d'une convention particulière entre la société de gestion TRANSITIOctp et le fonds d'assurance formation AGEFOS-PME¹³, seul organisme collecteur ayant passé ce type de convention.

La mise en œuvre d'actions d'accompagnement, d'évaluation et de formations financées pour ce qui concerne ce fonds a été d'autant facilitée que l'objectif d'accompagner les parcours et de réduire les transitions, centré sur des territoires, fait partie de ses axes stratégiques et que les retours sur l'expérimentation qui lui sont remontés sont positifs du côté des employeurs. Le fonds a mis en place une gestion spécifique pour ce dispositif : une chaîne administrative simplifiée et homogène a été instaurée sur les sept sites expérimentaux et un correspondant de l'AGEFOS-PME au niveau local a été désigné pour le suivi des opérations engagées par le CTP qu'il finance ou cofinance. L'AGEFOS-PME a accepté de financer les formations, même si elles vont au-delà de l'échéance de 12 mois du CTP.

Le rôle des six régions concernées par l'expérimentation n'a par contre pas fait l'objet de conventions générales. L'implication des conseils régionaux est variable.

De fait la majorité des actions financées en externe reposeraient sur l'AGEFOS-PME

⁹ cf. annexe 5 : article 3 de la convention de coopération Etat/ AFPA / ANPE / TRANSITIOctp / Unédic : l'ANPE « mobilise en tant que de besoin les prestations d'évaluation dont elle assure la gestion pour permettre la bonne exécution du parcours de transition professionnelle et notamment : Les prestations d'évaluation ainsi que le module d'initiation à Internet et les aides à l'évaluation professionnelle (EMT, ECCP, EPCE), - Les appuis à l'embauche et notamment les actions de formation préalables à l'embauche et les contrats aidés auxquels les bénéficiaires du CTP peuvent être éligibles, - Le bilan de compétence approfondi ».

¹⁰ cf. article 4 de la convention de coopération citée ci-dessus : « L'AFPA mobilisera par ailleurs un ensemble de prestations financées sur subvention de l'Etat en appui à la réalisation des parcours de transition professionnelle et notamment : son service d'appui au projet de formation, ses formations pré qualifiantes et qualifiantes et les services associés d'accompagnement (suivi des formations, hébergement - restauration, etc...), son dispositif de certification et ses prestations d'accompagnement, ses prestations d'ingénierie-conseil au SPE. »

¹¹ cf. article 5 de la convention de coopération citée ci-dessus : L' Assédic au niveau régional « mobilise pour les bénéficiaires du CTP qui réunissent par ailleurs les conditions issues de la réglementation de l'assurance chômage, en tant que de besoin les aides à la formation ou à la VAE dont elle assure la responsabilité de gestion : actions de formation conventionnées, actions de formation préalables à l'embauche, aides incitatives aux contrats de professionnalisation, aide à la validation des acquis d'expérience, ainsi que la prise en charge des frais annexes à la formation (transport, hébergement, restauration).

¹² cf. article 5 (suite) ; Au niveau local, pour favoriser l'accès à un emploi l' Assédic mobilisera si nécessaire les prestations dont elle assure la gestion et notamment l'aide dégressive à l'employeur, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise et les aides à la mobilité relative à la reprise d'un emploi pour les bénéficiaires du CTP qui réunissent par ailleurs les conditions issues de la réglementation de l'assurance chômage. »

¹³ cf. annexe 6.

Les principaux financeurs des formations suivies par les adhérents au CTP -Données brutes en fin juin 2007

Par financeurs	Nombre de formations	%
AGEFOS-PME	865	53%
Etat - Ministère chargé de l'emploi	366	22%
Collectivité territoriale - Conseil régional	155	10%
Unédic -Assédic	139	9%
Autres	102	6%
Nombre total de formations	1 627	100%

Source SDP TRANSITIOctp

La mise en œuvre des actions de formation est facilitée par l'intervention de la référente formation qui mobilise un réseau d'interlocuteurs identifiés et par les réunions de conférences de financeurs pour la recherche de cofinancements spécifiques au montage de certains dossiers.

Le montage des actions de financement peut en effet être complexe, du fait de la multiplicité des règles de droit commun sur ce secteur, concernant en particulier l'éligibilité pour l'accès aux stages ou à sa prise en charge financière.

Les écarts de prise en charge sont ainsi non négligeables : ainsi le taux horaire moyen de prise en charge par l'AGEFOS est de 13,3€ (avec un maximum de 18€) ; la prise en charge du taux horaire par conseil régional est de 4,50 €.

La culture d'ingénierie des formateurs de l'AFPA est tout à fait utile pour clarifier et simplifier ces montages sur les sites. Le chef de projet de Montbéliard a ainsi mis en place une procédure interne pour le comité des financeurs.

L'accessibilité à l'offre de formation ne semble pas non plus poser problème. D'après l'analyse de la DARES, 86% des 1 397 formations suivies recensées dans cette étude en fin mai 2007 sont à moins d'une demi-heure de trajet sauf à Saint Dié, site pour lequel 15% des formations suivies sont à plus d'une heure.

L'ampleur et le moment de prescription des prestations et des formations dans les parcours d'accompagnement sont très variables selon le type de parcours ; influent également l'offre de formation sur le bassin, la mobilité des adhérents au CTP et la capacité des sites à développer une offre de service interne, en atelier collectif par exemple.

Il n'est pas simple de faire une évaluation assurée de l'apport de ces formations au parcours et au retour à l'emploi, du fait de la diversité des profils des adhérents, de la multiplicité des actions de formations. En tout état de cause un certain recul dans le temps est nécessaire. et une analyse en fonction des types de parcours différents reste à faire sur les sites.

L'analyse tentée par la mission des prescriptions de formations en fonction de types de parcours identifié à partir d'un travail spécifique effectué à Vitré a mis ces difficultés en évidence : outre un travail d'appariements des fichiers, cette étude aurait nécessité un recodage des intitulés des formations dont la saisie n'est visiblement pas normalisée. Un même intitulé de formation est ainsi saisi de manière différente,¹⁴ ce qui laisse perplexe sur les informations nationales, mêmes descriptives, qui en sont tirées.

En lien avec les difficultés rencontrées par la mission, une réflexion est ainsi en cours au sein du dispositif pour préciser le contenu des nomenclatures des prestations et des formations.¹⁵

¹⁴ cf. annexe 7 sur la liste des intitulés de formation extraits de la base SDP par la mission sur les saisies de Vitré

¹⁵ cf. annexe 8, Fiche technique TRANSITIOctp - Nomenclature des objectifs de formation

Une fiche méthodologique vient d'être élaborée pour homogénéiser les collectes d'informations portant sur le contenu des objectifs de formation dans SDP qui précise la catégorisation des objectifs utilisée en huit postes : - Certification : apprentissage d'un nouveau métier sanctionné par un diplôme officiel ; - Professionnalisation : cf. contrat de professionnalisation sans obtention de diplôme ; -Préparation à la qualification : acquisition de pré-

Le taux de reclassement « durable »¹⁶ des adhérents ayant eu une ou plusieurs périodes de formation durant leur parcours n'est qu'un indicateur très partiel de l'impact des formations sur la réussite de ce processus.

A Montbéliard, à la date de passage de la mission début juillet 2007, une analyse de la situation de 50 personnes ayant achevé leur formation montre que 43 adhérents (86%) ont une solution d'emploi effective (39) ou sont en cours le recrutement (4) ; seuls 7 restent dans le parcours « en recherche d'emploi » (14%). Ce calcul ne donne pas la situation des adhérents qui ne sont pas passés par une formation bien que cette information soit, elle aussi, difficilement interprétable hors contexte personnel et économique local. Seuls des analyses « toutes choses égales par ailleurs » permettraient de dégager des effets propres du passage en formation.

La plupart des sites ont inscrit des modules de formation ou des ateliers en début de parcours en particulier sur l'accès à internet et/ou à la bureautique : « module net » à Morlaix, « navigation internet » à Montbéliard ; à Vitry « tout le monde doit posséder des fondamentaux de bureautique, et pouvoir accéder aux offres d'emploi sur internet, donc, en général suivre une formation d'initiation ».

Cette facilité d'accès à la formation ou de montage des opérations n'a pas entraîné semble-t-il d'excès de prescriptions.

La prescription est cadrée par la mise en place du projet professionnel de l'adhérent, le suivi rapproché et l'intervention de la référente formation et du chef de projet.

D'après les données « suivi de parcours » (SDP) de TRANSITIO^{octp} étudiées par la DARES en fin mai 2007¹⁷, près de la moitié des adhérents (46%), soit un peu moins d'un millier de personnes (933) ont suivi les 1 415 formations recensées¹⁸ selon des saisies non harmonisées dans suivi de parcours (SDP).

Ce taux d'accès aux formations est par ailleurs toujours global et ne tient pas compte, par exemple du rythme de montée en charge des adhésions, ces 933 personnes ayant pu entrer dans le dispositif en début, milieu ou fin de période¹⁹.

Les formations prescrites et suivies sont en majorité des formations courtes : près de la moitié (47,5%) des 1 397 recensées durent moins de 40 heures. Seules 16% sont des formations longues de plus de 300 heures avec une grande disparité selon les sites : elles dépassent 20% des formations à Charleville-Mézières (27%), Montbéliard (25%) et Saint-Dié (22%). A

requis nécessaires à l'accès à une formation qualifiante sanctionnée par un diplôme ; - Perfectionnement : mise à jour de compétences ou leur adaptation ; Elargissement de compétences : accès à des activités, des responsabilités ou des emplois nouveaux dans l'exercice de son métier ; Remise à niveau sur les savoirs de base : en lecture, écriture, calcul ou internet ; - Création d'entreprise ; - Remobilisation et Aide à l'élaboration de projet : prestations collectives d'orientation ou celles centrées sur l'expression de soi, la présentation de soi, la communication, etc.

¹⁶ tel que défini par TRANSITIO^{octp} en emploi CDI, CDD de plus de 6 mois, CTT de plus de 6 mois et création ou reprise d'entreprise.

¹⁷ cf. annexe 9, Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) - Exploitation du fichier Suivi de Parcours à fin mai 2007 ; DARES- Version Provisoire – 18 Juillet 2007

¹⁸ y compris des formations courtes (moins de 40 heures)

¹⁹ En comparaison très rudimentaire, puisqu'il s'agit dans un cas de données de flux sur 14 mois en 2006 et 2007 et de l'autre de stocks en fin 2005 et vraisemblablement de types de formations différentes (plutôt très courtes pour les données sur le CTP), 8,1% des chômeurs (au sens du BIT) suivent une formation en tant que stagiaires de la formation professionnelle en fin 2005 soit une proportion sans commune mesure qui concerne 2 622 000 chômeurs au sens du BIT en fin décembre 2005. ; in « Formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2005 : la Région, principal financeur », DARES 1ères informations, n° 2007-26.3 juin 2007.

l'inverse les formations très courtes, sont plus fréquentes à Toulon : 35% des formations suivies sur ce site ont moins de 15h, Morlaix (32% sont dans ce cas) et Vitre (près de 30%).

L'élargissement des compétences est l'objectif principal des formations suivies (près de la moitié (47%) des 1 627 formations recensées par TRANSITIOctp en fin juin 2007).

Formations selon leurs objectifs (fin juin 2007)

	Nombre de formations	%
Elargissement des compétences	769	47%
Perfectionnement	203	12%
Professionnalisation	159	10%
Certification	153	9%
(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel	130	8%
Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation	101	6%
Création d'entreprise	68	4%
Préparation à la qualification	44	3%
Nombre total de formations	1 627	100%

Source TRANSITIOctp

Cet objectif est encore plus présent à Toulon (59% des formations suivies), Saint-Dié (57%), Vitre (55%) et Morlaix (51%) mais moins à Valenciennes (20%). Pour ce site, 23% des formations ressortent du perfectionnement et 20% de la (re)mobilisation et de l'aide à l'élaboration de projet professionnel. Cet objectif est également non négligeable à Toulon (20% également). Enfin, la création d'entreprise est un objectif plus fréquent à Saint-Dié (14% des formations suivies) et à Montbéliard (10%).

1.1.4 Une coopération avec le service public de l'emploi local (SPEL) ou départemental (SPED), dans de bonnes conditions

Les équipes CTP ont en général rencontré un appui certain, même s'il n'a pas été au même niveau sur tous les sites, du service public de l'emploi local ou départemental, que ce soit les services de l'Etat (DDTEFP principalement) que de l'ANPE, de l'Assedic ou de l'AFPA. Sans revenir sur l'apport important de l'AFPA à l'expérimentation, à sa mise en place, à l'appui et à la mise à disposition de son offre de service au niveau local, ces coopérations sont importantes, on l'a vu, pour la réussite du projet.

La coopération avec les ASSEDIC s'est globalement bien passée, malgré les difficultés de l'expérimentation déjà relevée. De façon générale les ASSEDIC locales se sont coordonnées, de manières différentes certes selon les sites, avec les équipes du CTP tant sur le volet information et envois des dossiers d'adhésions aux entreprises que sur celui du versement des rémunérations aux adhérents du CTP ou de l'accès aux formations. Seul, le site de Toulon a connu une coordination particulièrement difficile sur le traitement des rémunérations des adhérents.

L'information sur le dispositif a connu cependant des débuts un peu difficiles avec des confusions entre le CTP et la CRP, entraînant des erreurs d'information et d'orientation. Les sites sont en général informés à l'avance sur les licenciements économiques à venir, pendant les 21 jours de réflexion qui précèdent l'adhésion éventuelle au CTP soit par l'Assedic, comme à Vitré par exemple, soit par la DDTEFP. A Morlaix, la DDTEFP s'est fortement impliquée dans l'expérimentation ; elle a ainsi fixé un objectif au dispositif, 70% de solutions durables. Globalement les DDTEFP sont très intéressés par le dispositif, qu'ils considèrent

comme un outil efficace de traitement social des mutations économiques, et la plupart souhaitent s'y engager fortement.

Les relations avec l'ANPE sont en général, également bonnes et facilitées par les référents originaires de cette institution tant pour ce qui concerne les liens avec les offres d'emplois collectées par l'agence locale de l'emploi (ALE) ou le site que l'accès aux prestations de l'ALE. En cas de sortie non positive du dispositif, une coordination est également organisée entre le référent de l'adhérent et un correspondant à l'ALE à Morlaix et Montbéliard par exemple.

Le pilotage local du dispositif est cependant très variable selon les sites comme le montre le rythme de réunion des comités de pilotages locaux, coprésidés par les représentants de l'Etat. Certains sites n'ont réuni le comité de pilotage qu'une seule fois, au moment du démarrage de l'expérimentation comme à Toulon, Saint-Dié ou Montbéliard. Sur ces sites, l'équipe du CTP participe plutôt directement aux réunions du SPEL ou SPED.

1.1.5 Des partenaires sociaux inégalement engagés mais globalement favorables

Aucune organisation professionnelle ou syndicale rencontrée sur le terrain n'a contesté le principe du CTP ni, globalement, la qualité du travail fait sur les sites. Au delà de ces prises de position générale, il apparaît une assez grande diversité dans l'engagement concret des différents partenaires, que l'on peut juger, par exemple, à leur niveau de participation aux comités de pilotage, mais aussi à leur niveau de coopération opérationnelle. A cet égard, il est intéressant de noter la diffusion, à Vitré, de mini-CV d'adhérents, réalisés dans la cellule CTP, sur le site de l'union patronale locale. Il ne semble pas cependant que cette initiative soit reproduite ailleurs. Il faut signaler aussi la coopération forte avec l'AGEFOS-PME, qui, à Saint-Dié, s'est élargie, au delà de la formation, à travers la transmission à la cellule d'offres d'emploi par une plate-forme Agefos-CGPME, financée par le Conseil Régional.

Quelques points ont également été mis en avant par des organisations syndicales, qui méritent attention. En premier lieu, la question non résolue, aujourd'hui de l'articulation avec les plans de sauvegarde de l'emploi, et de l'articulation dans ce domaine des responsabilités de l'Etat et de l'employeur, le CTP ne devant pas conduire à un désengagement de ceux-ci. Les organisations syndicales souhaitent également que le CTP, fondée sur une rupture du contrat de travail d'un commun accord, ne supprime pas la possibilité de contester, devant les tribunaux, la réalité du licenciement économique, point aujourd'hui non définitivement tranché par les juridictions. Enfin, les organisations syndicales soulignent la qualité de suivi, notamment des situations individuelles, qu'elles peuvent assurer dans les commissions de suivi paritaire des cellules de reclassement, en notant que les comités de pilotage ne remplissent pas ce rôle. Cela a d'ailleurs conduit à la création de comités de suivi spécifiques, en sus des comités de pilotage, dans des situations de gros licenciements économiques, pris en charge par le CTP, par exemple à Charleville-Mézières (Thomé Génot) ou à Morlaix (Tilly).

1.1.6 Des élus locaux favorables et prudents

La mission s'est attachée à rencontrer les élus locaux sur les sites. Compte-tenu de la période dans laquelle celle-ci s'est déroulée, elle n'a pu le faire systématiquement ; mais elle considère pouvoir tirer quelques enseignements des rencontres effectués.

Globalement les élus expriment une opinion positive sur le CTP et sont sensibles à l'engagement des chefs de projet et de leurs équipes et à la qualité de la prise en charge des

licenciés économiques. C'est pour eux un bon outil de traitement de difficultés, auxquelles ils sont très directement confrontés sur leurs territoires.

Globalement ils participent et pour certains d'entre eux coprésident les réunions de comité de pilotage et s'y impliquent fortement, même si ces comités ne se réunissent, il est vrai, qu'à intervalles assez espacés ; mais cela ne conduit pas, semble-t-il, à ce qu'ils se sentent « patrons », responsables du dispositif.

D'ailleurs, globalement, ils sont prudents dans leur engagement, notamment financier, convaincus que la responsabilité de l'emploi revient à l'Etat, et attentifs à éviter un transfert de charges, sans transfert parallèle de ressources. Cette prudence explique d'ailleurs certains problèmes logistiques de montée en charge (voir §121). Et quand ils souhaitent s'engager dans la réalisation d'une Maison de l'emploi²⁰, ils attendent, au préalable, l'engagement financier de l'Etat.

A plusieurs reprises, les élus ont souligné le risque lié à la multiplication des dispositifs d'appui au reclassement, étant entendu que des élus sont également souvent parties prenantes, voire initiateurs de ces actions. A cet égard, la mission a noté que parallèlement au CTP, pouvaient exister, en partie sur le même territoire, des dispositifs publics, d'appui au reclassement, dans lesquels l'Etat pouvait être partie prenante. C'est par exemple le cas pour la cellule interentreprises de reclassement des Ardennes, qui couvre notamment le bassin d'emploi de Charleville-Mézières, et auquel l'Etat participe, à hauteur de 300 000€, conjointement à la région Champagne-Ardenne et au FSE. C'est le cas aussi de la plate-forme de transition professionnelle textile des Vosges, mise en place, cette année, à l'initiative du Conseil Régional de Lorraine, et dotée d'un budget annuel de un million d'euros²¹. Plus généralement, les collectivités locales multiplient des initiatives en matière d'emploi, qui, si elles ne touchent pas toutes au reclassement, mettent en jeu des interlocuteurs et des types d'action qui peuvent s'en rapprocher. Il en est ainsi par exemple du projet territorial du Pays de Morlaix, doté de 450 000€ du 01/01/06 au 30/06/08²², et dont les actions prioritaires sont la mise en place d'un observatoire économique, la rencontre avec les 50 entreprises les plus importantes du bassin d'emploi pour identifier les besoins d'emploi, la mise en place d'un système d'accueil des conjoints de cadres, l'organisation d'un carrefour des métiers.

1.2 Des difficultés qui tiennent aux conditions de montage de l'opération

La qualité des équipes et du travail fourni doit être appréciée d'autant plus que les conditions de montage de l'opération ont généré des difficultés, qui ont perturbé le fonctionnement du dispositif, mais qui auraient pu en altérer beaucoup plus sensiblement l'efficacité, et qui, de ce fait, devront être évitées en cas d'extension ou de généralisation. Ces difficultés sont les suivantes.

1.2.1 Les questions logistiques et leur financement

Le CTP n'est pas seulement un contrat assorti de garanties et d'obligations spécifiques pour l'adhérent qui y souscrit. Il est aussi un dispositif opérationnel d'accompagnement. Si les textes qui organisent le CTP traitent clairement du premier volet, seule la convention de coopération Etat/ AFPA / ANPE / TRANSITIOctp / Unédic pour la mise en œuvre du contrat de transition professionnelle²³, aborde le deuxième point et de façon incidente dans son article

²⁰ Ce n'est pas le cas à Morlaix.

²¹ voir annexe 10.

²² Convention signée le 09/05/06 ; voir annexe 11.

²³ cf. annexe 12, convention de coopération Etat/ AFPA / ANPE / TRANSITIOctp / Unédic.

ler qui traite du rôle des services de l'Etat : le Préfet de département ou son représentant (DDTEFP) s'assure sur les 7 sites expérimentaux de la mise à disposition de locaux et des équipements nécessaires pour accueillir l'équipe technique et les bénéficiaires du CTP, dans les Maisons de l'emploi concernées ou auprès des collectivités locales porteuses de leur préfiguration.

Une convention passée entre le Préfet de département et le Président de la Maison de l'emploi ou par défaut, la collectivité locale porteuse du projet, formalise les termes de la contribution de la Maison de l'emploi et la contribution financière de l'Etat.

Ce montage, qui impliquait des collectivités locales, sans qu'elles aient contracté des engagements clairs, a généré, sur certains sites, en particulier à Saint-Dié, Morlaix, Charleville et Toulon, de nombreuses difficultés logistiques, pas encore toujours résolues.

Dans certains sites, heureusement, la situation est satisfaisante.

A Montbéliard, la cellule est hébergée au sein de la Maison de l'Emploi dans des locaux adéquats (261 m²), même s'ils sont en sous-sol, en centre ville, à proximité de la communauté d'agglomération du pays de Montbéliard (CAPM) et de l'ANPE. Ils comprennent notamment une salle informatique équipée de 8 postes à disposition des adhérents, une salle de réunion pour les ateliers, un espace à l'entrée avec un accueil par l'assistante ; le chef de projet et son adjointe partagent le même bureau. Les locaux ont été très vite trouvés par la Maison de l'emploi et la CAPM mobilisées sur l'expérimentation.

Il en est de même à Vitré et à Valenciennes.

En revanche, à Saint Dié, après avoir vécu des situations de sur densité extrême. (déménagements, entassement...), la cellule CTP est encore localisée sur deux espaces distants de 800 mètres mis à disposition par la mairie. Les ordinateurs de l'espace adhérent sont prêtés par la DRTEFP depuis janvier 2007 et n'ont de connexion informatique que depuis le 20 juin. De même à Morlaix, la cellule, est logée, provisoirement, par l'agglomération dans des locaux exigus (2 à 3 référents par bureau), meublés avec du mobilier de récupération.

A Toulon, malgré un réel partenariat avec la communauté d'agglomération (TPM), le CTP aura connu au moins trois déménagements en 18 mois entre avril 2006 et septembre 2007 et un 4^{ème} est prévu en juin 2008. Tous les postes informatiques ne sont pas câblés.

Des difficultés de même type ont aussi été rencontrées à Charleville, malgré l'appui des services techniques de l'agglomération.

Le financement de ces dépenses de fonctionnement a souvent été assuré de façon acrobatique, principalement grâce au concours de l'Etat, notamment de « conventions promotion de l'emploi » : ainsi à Saint-Dié, à hauteur de 20 000€, auxquels s'est ajoutée une subvention du Conseil Général 5 000€, dans l'attente de la mise en place de la Maison de l'emploi pour laquelle est attendue une contribution Etat de 1 400 000€ sur 4 ans (convention en cours de signature). A Morlaix, où aucune Maison de l'emploi n'est en projet, le financement du fonctionnement est pris en charge par la DDTEFP à hauteur de 70 000€. A Toulon, c'est un concours de 30 000€ de la DDTEFP qui financera le câblage indispensable d'un site de l'AFPA à rénover, où la cellule devrait s'installer de façon transitoire en septembre, en attendant la mise en place de la Maison de l'Emploi à la mi-2008.

La complexité de montage se retrouve dans le financement de postes de secrétariat, non prévus par les textes organisant le dispositif et pourtant si utiles dans les cellules de reclassements. A Vitré et à Saint-Dié, il n'y a pas d'assistante. A Morlaix, une assistante a été recrutée en CAE, par le GIP, pays de Morlaix, le financement employeur étant assuré par...l'Etat, à travers une convention promotion de l'emploi. A Valenciennes, il s'est agi d'un contrat de droit commun, financé par la collectivité locale ; de même à Toulon, l'agglomération a mis à disposition deux assistantes en contrat d'avenir, à mi-temps, qui exercent des tâches complémentaires, sur leur autre mi-temps. A Charleville-Mézières, la

cellule a eu recours à l'intérim, financé par TRANSITIOctp, cette structure ne pouvant procéder à des recrutements directs.

S'il est logique qu'un dispositif expérimental rencontre des difficultés de démarrage, celles-ci se sont avérées particulièrement lourdes et durables pour une majorité des sept sites concernés. La mission considère que cela est largement imputable aux conditions de montage de l'opération, qui dans ce domaine s'est traduit par la multiplication des intervenants et l'imprécision des responsabilités.

1.2.2 La réactivité du dispositif, face aux fluctuations du nombre d'adhérents

Une caractéristique forte d'un dispositif de reclassement, centré sur des territoires, comme le CTP, est la fluctuation de son activité, lié au caractère variable des entrées et des sorties. C'est d'ailleurs un des éléments importants du savoir-faire des organismes privés de placement (OPP), et de la construction de leur marge, que la gestion d'une bonne adéquation des moyens avec les effectifs à reclasser, à tout moment dans le temps.

De ce point de vue, le mécanisme mis en place pour l'expérimentation présente des imperfections et génère des difficultés.

Si, en effet, la mise en place des chefs de projet, s'est faite de façon rapide, et dans des conditions qui ont permis préparation et anticipation, il n'en a pas toujours été de même pour les référents. La solution retenue dans l'expérimentation a été, en ce qui concerne le recrutement de ceux-ci, de donner une place centrale à l'ANPE qui s'est engagée à affecter des conseillers à l'équipe technique du dispositif, au fur et à mesure des besoins, dans la limite de 47. Sur certains sites, à Vitré, Valenciennes, Morlaix, Montbéliard, les choses se sont bien passées. L'Agence a su trouver les moyens de surmonter les délais habituels de ses procédures d'affectation des personnels. Elle a pourvu les postes par des appels à candidatures internes, sans difficulté majeure, les postes proposés étant globalement jugés attractifs et intéressants ; elle a complété, si nécessaire par le recours à quelques CDD. A Montbéliard, par exemple, la mise à disposition des référents de l'ANPE s'est faite d'autant plus rapidement et facilement que le directeur de l'ALE soutient fortement l'expérimentation et que les premières personnes mises à disposition travaillaient sur une unité CRP implantée sur le bassin.

La cellule de Charleville-Mézières, a été confrontée à un très important licenciement collectif, suite à la liquidation de l'entreprise Thomé Génot et donc à l'adhésion de 268 salariés, (plus de 200 à la mi-novembre, et 68 salariés protégés, un mois plus tard). Là encore la réactivité de l'ANPE a été bonne, puisque six référents, agents permanents, ont été affectés entre le 27/11 et le 04/12/2006. Mais cela n'a pas suffi. Une centaine d'adhérents ont été pris en charge par l'AFPA, à travers la prestation APR²⁴, mais sans qu'un référent leur soit désigné. Et le 10 janvier 2007, il restait 182 adhérents non affectés à un référent²⁵. La situation était régularisée fin janvier, avec l'arrivée, au début de ce mois, de trois nouveaux référents ANPE, tous trois en CDD. Mais le temps a manqué pour donner aux nouveaux référents une formation spécifique et des outils pour structurer leur démarche, à l'exception d'une documentation abondante, dans laquelle, sous la pression des arrivées, ils ne semblent pas être beaucoup entrés.

Sur d'autres sites, la situation a été plus difficile. A Toulon, la mise à disposition tardive et échelonnée des référents a laissé sans accompagnement régulier, des dizaines d'adhérents au premier trimestre 2007, avec une pointe proche de 100 au mois de mars. A Saint-Dié, les

²⁴ Appui au projet de reconversion, (AFPA) à ne pas confondre avec Action préparatoire au recrutement (formation financée par l'Assedic)

²⁵ cf. annexe 13, Historique référents ; documents communiqués par TRANSITIOctp

délais des procédures ANPE ont entraîné un défaut d'accompagnement pour près de 40 adhérents, au cours de ce même premier trimestre.

La question de la réactivité et de la gestion des référents en regard des fluctuations du nombre d'adhérents se pose aussi, en tous cas pour des raisons économiques, lors des diminutions de flux. Il n'est pas sûr que ce point ait été complètement anticipé, même si le recours à des CDD pour des référents ANPE et AFPA, et l'appel à des prestataires privés, constituent des éléments de souplesse. Au 30/06/2007, le nombre de référents présent sur l'ensemble du dispositif était de 57, et le nombre d'adhérents de 1 268. Selon les calculs de la TRANSITIOctp, en prenant en compte, les référents spécialisés (qui ne suivent que 15 adhérents), et les temps partiels, on constatait un excédent de plus de 5 ETP. Tous les sites, sauf Charleville-Mézières, avaient un excédent de référent, avec un maximum de près de 3 ETP à Morlaix.

S'il convient, naturellement de disposer d'une certaine souplesse, en attente d'éventuels licenciements significatifs à venir, il est indispensable également de faire preuve de rigueur dans la gestion des moyens, plus encore dans le contexte d'une extension du dispositif.

1.2.3 La gestion manuelle par les Assedic et leurs incidences

Selon l'article 5 de la convention de coopération²⁶, l'Unédic assure pour le compte de TRANSITIOctp, la gestion des allocations et des aides versées aux bénéficiaires d'un contrat de transition professionnelle. A cette fin elle est rémunérée par TRANSITIOctp, sur la base de 73,10€ par dossier liquidé, de 7,56€ par mandatement et 23,02€ par indu²⁷. Concrètement la gestion est assurée par les ASSEDIC locales en relation avec les sites.

Le versement des allocations est à jour fixe (le 5 du mois), à la différence de ce qui se passe pour la CRP, sur la base de données de mise à jour de la situation de l'adhérent rentrées au plus tard le 3 du mois. Ceci ne pose pas de problèmes pour les adhérents en accompagnement simple, mais peut en générer dans d'autres situations, en particulier pour les adhérents effectuant des périodes courtes de travail. En effet, dans cette situation, le dispositif verse, le cas échéant, à l'adhérent un différentiel, lui permettant de conserver le même niveau de rémunération, ce qui suppose, évidemment que le gestionnaire de la paie, c'est à dire l'Assedic, connaisse le salaire lié à la période de travail, et ce avant le 3 du mois suivant. Ce n'est pas toujours le cas ; d'où des incompréhensions, des délais de paiement et la nécessité d'explications aux adhérents, des rattrapages d'un mois sur l'autre, des avances éventuelles de TRANSITIOctp, ... et, dans tous les cas un travail significatif pour les équipes de la cellule CTP et les Assedic. Cette difficulté pourrait cependant être atténuée, voire supprimée par la décision de l'Unédic d'accepter un deuxième jour (au delà du 5 du mois) pour le paiement des allocations à partir du premier juillet 2007.

En outre, les opérations d'engagement et les notifications de droit se font manuellement, ce qui génère également un travail important.

Enfin, le choix de l'Assedic gestionnaire du dispositif CTP a été laissé à la discrétion du directeur régional de l'institution. A Morlaix, Charleville-Mézières, Saint-Dié, le choix a été fait d'un traitement sur place ; mais pas à Valenciennes (Lille a été retenu), ni à Toulon (Nice a été retenu). La distance a accru les difficultés et a pu générer, par exemple à Toulon, des dysfonctionnements supplémentaires.

²⁶ cf. annexe 12 : Convention de coopération Etat/ AFPA / ANPE / TRANSITIOctp / Unédic, pour la mise en œuvre du contrat de transition professionnelle.

²⁷ cf. annexe 14 Convention d'application relative aux modalités de gestion du CTP entre l'UNEDIC et TRANSITIOctp.

L'organisation, provisoire, retenue pour une expérimentation, par l'Unédic, devra, à l'évidence être revue, en cas de généralisation.

1.2.4 La multiplicité des systèmes d'information

Le système d'information de l'expérimentation du Contrat de Transition Professionnelle s'appuie sur les outils existants, utilisés quotidiennement pour la gestion des demandeurs d'emploi par les partenaires du Service Public de l'Emploi, en particulier, **GIDE** (saisie du profil du demandeur et des conclusions d'entretien avec les conseillers ANPE,..), **SAGE**²⁸ (gestion des offres d'emploi et des suivis des relations avec les entreprises,..) et **SIAD** (restitution des informations statistiques sous format Excel [sur les entrées, sorties, les prestations et mesures servies aux demandeurs d'emploi] avec divers niveaux de regroupement possibles, de l'antenne à la région).

Toutefois, certaines activités intégrées dans ce dispositif expérimental ne peuvent être suivies dans le cadre de ces outils, sauf à entreprendre des évolutions longues à développer, avec des échéances d'intégration trop lointaines. C'est pourquoi a été développé, dans le cadre du CTP, sous la double maîtrise d'ouvrage du chef de projet de Saint-Dié et de l'AFPA un logiciel spécifique « Suivi Des Parcours » (SDP), dont l'objet est de pouvoir suivre les adhérents au CTP lors de leurs activités externes (périodes de travail, formation et le suivi pendant les 6 premiers mois du retour à un emploi durable), tout en enrichissant la base de données des informations nécessaires à la production des indicateurs de suivi de l'expérimentation.

Cette dualité engendre un double travail de saisie, dans la mesure où aujourd'hui, le logiciel SDP ne peut s'alimenter des données de GIDE ou de celles plus complètes du site du DUDE²⁹. Les référents rencontrés par la mission mentionnent fréquemment une durée de une journée par semaine consacrée à la saisie, voire plus. En outre, certaines rubriques sont inégalement renseignées, en particulier les informations relatives aux formations, dans SDP.

Autre complication, les prestataires privés n'ont pas accès à GIDE, ce qui entraîne, par exemple à Saint-Dié, que l'adjoint ANPE saisit dans GIDE, certains éléments relatifs aux adhérents suivis par le référent issu d'un organisme privé de placement (OPP). Celui-ci dispose, en revanche du système de suivi des adhérents utilisé par l'entreprise à laquelle il appartient ainsi que du logiciel de « gestion des temps »³⁰.

Par ailleurs, ces outils s'ils enregistrent assez bien les actions réalisées et permettent de nourrir les nombreux tableaux statistiques, demandés par les comités de pilotage et les tutelles mesurent mal l'effet des actions entreprises (sauf, naturellement au final la sortie) et partant la progression des adhérents. Les chefs de projet ne disposent pas d'un outil simple de pilotage et les référents d'un outil synthétique de suivi en dynamique de leur portefeuille d'adhérents.

Il n'est pas étonnant, dans ces conditions que de nombreux référents et chefs de projet aient élaboré leur propre outil de suivi ou de pilotage. Ce foisonnement qui a frappé la mission, témoignent du malaise des intervenants devant les outils actuels, mais a surtout de nombreux inconvénients. Outre qu'il génère des saisies supplémentaires, il ne favorise pas une vue commune et des objectifs partagés. Il faut noter en outre que la plupart de ces outils personnels possèdent la même limite que l'outil SDP, d'enregistrer des actions et prestations, plus qu'un cheminement dynamique, même si des initiatives sont prises ou des réflexions menées, ici ou là, par exemple à Valenciennes, à Charleville-Mézières ou à Saint-Dié, par des chefs de projet ou des référents, notamment pour mesurer la progression des adhérents. A

²⁸ GIDE : gestion de l'inscription des demandeurs d'emploi, SAGE : gestion des offres de l'ANPE.

²⁹ Dossier unique du demandeur d'emploi

³⁰ Logiciel répandu chez tous les consultants et enregistrant le temps passé pour une prestation, et par exemple, le temps de suivi d'un adhérent.

Charleville-Mézières, une référente a ainsi, élaboré un tableau de bord, qui, pour chaque adhérent, contient un pronostic de vitesse de sortie

Une refonte de SDP est en chantier, pour en faire le système d'information complet et intégré du CTP. Ceci peut avoir du sens, en particulier si le dispositif devait être étendu, sous au moins trois conditions :

La première est que l'évolution de SDP soit « SPE compatible », c'est à dire qu'il puisse s'alimenter à partir du site du DUDE et permettre d'alimenter le site du DUDE, qui est l'élément permanent d'information sur un demandeur d'emploi.

La deuxième est qu'il soit centré sur le suivi de l'adhérent et en priorité celui de sa progression. Il devra être suffisamment exhaustif dans ce domaine, pour éviter la multiplication de systèmes de suivi « parasites », et en même temps simple et lisible. L'excès de données à renseigner, surtout quand celui qui renseigne n'en voit pas directement l'utilité et le sens, conduit, comme la mission l'a constaté, à la multiplication des rubriques mal ou pas renseignés, ce qui en rend l'exploitation malaisée.

La troisième, c'est qu'il puisse générer des outils de reporting simples et efficaces pour les différents niveaux d'intervention et de pilotage dans le dispositif, depuis le référent, qui a tout à gagner à disposer d'une vue synthétique de son portefeuille, jusqu'au responsable global, en veillant particulièrement à ce dont disposera le chef de projet, maillon clé du dispositif. Ceci implique naturellement que les objectifs du dispositif soient explicites et clairs.

A cet égard, la mission a noté que certains ratios présentés n'ont guère de sens, comme la durée moyenne de retour à l'emploi des personnes ayant retrouvé un emploi durable, ou le nombre de formations par adhérents.

1.2.5 Les incertitudes sur la cible du dispositif

Comme le souligne l'article 2 de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, le CTP s'adresse à tout salarié licencié pour motif économique, sous réserve d'appartenir à une entreprise éligible au dispositif³¹.

La cible de ce dispositif peut s'entendre donc comme l'ensemble des licenciés pour motif économique, quels que soient leur âge, leur état de santé...; d'autant plus que l'article 4 est assez général et ne met pas l'accent de façon explicite sur le retour à l'emploi : « Le contrat de transition professionnelle est conclu pour une durée de douze mois. Ce contrat a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours, qui peut comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail pour le compte de tout employeur à l'exception des particuliers ».

Dans ce contexte il n'est pas surprenant que des salariés proche de l'âge de la retraite ou ayant de réelles difficultés notamment de santé, aient adhéré au CTP, sensibles en premier lieu au très haut niveau de garantie financière offert par le dispositif, pendant un an. La mission a notamment constaté cette situation à Saint-Dié et plus encore à Charleville-Mézières, notamment parmi les salariés licenciés de Thomé Génot, pour lesquels l'attribution d'une prime « valise » était subordonnée à l'adhésion au CTP.

³¹ cf. annexe 5 : article 2 de l'ordonnance 433-2006 : L'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique de conclure un contrat de transition professionnelle avec la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes créée à cet effet.

Cette situation n'est pas exceptionnelle et se constate, à des degrés divers, dans nombre de cellules de reclassement, mises en place à l'occasion de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)³².

Mais, par ailleurs, il faut bien constater que l'ensemble du dispositif CTP est tourné vers le retour à l'emploi³³ : profil des référents, outils à leur disposition, indicateurs de résultats du dispositif... et l'article 8 qui fixe les engagements de l'adhérent, précise notamment « Au cours du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire doit: 1° Etre actif dans sa recherche d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise ».

Ce décalage peut être facteur de difficulté. Les référents ne sont ni équipés, ni motivés pour trouver des solutions pour ces publics spécifiques, pour lesquels l'emploi n'est pas la perspective, même si ici ou là des partenariats intéressants se sont noués avec des interlocuteurs adaptés. Parfois la fidélité à la lettre du dispositif peut conduire à des montages qui interrogent : la mission a par exemple rencontré le cas d'un adhérent, cadre supérieur de 64 ans, de formation juridique, qui s'est vu financer une formation lourde de traitement d'images, en vue de reprendre ensuite une activité libérale autour de la photographie. De façon logique, ce sont les proches de la retraite qui sont laissés de côté, quand il manque des référents. Ainsi à Saint-Dié, quinze salariés licenciés des papeteries des Châtelles sont restés plusieurs semaines sans référent.

Plus profondément, les référents sont mal à l'aise vis à vis de ce type de situation, pour laquelle le système d'obligations du CTP n'est pas adapté et peut au mieux déboucher sur des processus formels, alors qu'en même temps, ils mettent toute leur énergie à entraîner le plus grand nombre d'adhérents dans un engagement fort et effectif vers l'emploi.

1.3 Une diversité de l'organisation et des pratiques

La mission s'est rendue sur l'ensemble des sites. Sans qu'on puisse parler spécifiquement de diagnostic organisationnel, qui aurait supposé plus de temps, la mission s'est attachée à comprendre le fonctionnement de chaque cellule CTP, la répartition des rôles entre les référents, l'organisation du parcours des adhérents. La mission a été frappée par une certaine diversité des modes opératoires, dont il lui a paru utile, sans évidemment rechercher l'exhaustivité, de donner quelques illustrations. A travers cette présentation, il ne s'agit pas du tout de mettre en cause cette hétérogénéité, mais de nourrir la réflexion sur les repères méthodologiques qui ont été donnés aux équipes de site et de rechercher les causes de cette diversité, pour, à nouveau, aider à définir ce que pourraient être les conditions pertinentes d'une extension ou d'une généralisation.

Le rapport abordera successivement l'organisation des sites, les pratiques d'accompagnement avant de proposer des explications à la diversité constatée.

1.3.1 Des différences d'organisation

A la différence de ce que l'on constate sur les parcours ou sur les droits et devoirs des adhérents, il existe peu de documents de référence traitant de l'organisation d'une cellule CTP. La convention de coopération Etat/ AFPA / ANPE / TRANSITIOctp / Unédic pour la

³² C'est pourquoi, par exemple, les objectifs de résultats des cellules de reclassement intègrent fréquemment la rubrique « solutions personnelles » validées par la commission de suivi, où sont présents des représentants du personnel.

³³ Le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2006-433 précise d'ailleurs « Le référent décide, dans un but de retour rapide à l'emploi du titulaire du contrat de transition professionnelle... ».

mise en œuvre du contrat de transition professionnelle³⁴ précise simplement dans son article 2 que « Le chef de projet est responsable de l'équipe technique ... Il est secondé dans sa tâche par un référent ANPE placé en position d'adjoint en charge du volet emploi et de la coordination du travail des référents » et précise le rôle du référent formation dans son article 4.

Les documents remis aux référents³⁵, élaborés par la DGEFP, précisent que la cellule comprend au moins trois personnes, un responsable employé par la filiale de l'AFPA, un agent « recherche d'emploi et stages » et un agent dit « référent » par groupe de trente bénéficiaires de contrat de transition professionnelle.

De fait on trouve des « adjoints ANPE », avec des fonctions assez différentes d'un site à l'autre. Si à Valenciennes, Montbéliard et Morlaix par exemple, ils semblent jouer véritablement un rôle d'adjoint, à travers la responsabilité du fonctionnement interne au quotidien (Valenciennes, Montbéliard) ou l'animation et l'accompagnement-formation (coaching) des référents (Morlaix), la situation est différente sur d'autres sites.

A Saint-Dié l'adjoint ANPE peut être considéré comme un adjoint administratif. Il est spécialisé sur la relation entreprise, mais surtout, une part importante de son activité, deux jours par semaine, soit les 2/3 du temps, où il est dégagé du suivi d'adhérent, sont consacrés à des tâches administratives: de saisie (les référents AFPA n'ont pas accès à prestamesure³⁶, le référent privé non plus, ni à GIDE); d'organisation matérielle des ateliers et de saisie de la participation des adhérents, dans GIDE.

A Charleville-Mézières, il n'y a pas d'adjoint. Un référent, d'origine ANPE, est dédié à la relation entreprise, pour rechercher des offres et avoir des informations sur les compétences et les métiers recherchés dans le futur proche.

La fonction du référent VAE-Formation peut aussi être variable d'un site à un autre. A Valenciennes, la chef de projet a fait le choix de recruter, au sein de l'AFPA, un profil commercial. Les référents définissent le besoin de formation et sont prescripteurs. La référente formation intervient sur la recherche des réponses adaptées (prospection de l'offre) et sur le montage du financement. Ailleurs la référente formation a un profil du type « psychologue du travail AFPA » et intervient beaucoup plus sur la validation, voire la définition du projet de formation. Et à Morlaix, par exemple, ce sont les référents qui recherchent l'offre de formation, voire les financements adaptés au besoin des adhérents qu'ils suivent.

On trouve aussi des initiatives spécifiques intéressantes : ainsi à Valenciennes a été individualisée une fonction orientation, à travers l'intervention, en amont, d'une référente AFPA, psychologue du travail, sous deux formes : dans une phase exploratoire d'un minimum de 3 semaines, où passent tous les nouveaux adhérents et ultérieurement en appui aux référents, s'ils sont confrontés à un problème difficile d'orientation.

Il faut aussi souligner les initiatives prises dans plusieurs sites, qui relèvent de l'initiative managériale, et qui favorisent le travail d'équipe : responsabilités transversales, échanges partagés par toute l'équipe sur des cas individuels, plans d'action spécifiques.. Cette responsabilité partagée vis à vis des adhérents conduit par exemple le site de Valenciennes à fixer la règle d'un changement de référent si un adhérent « ne bouge pas », au terme de 6 mois ou d'un bilan prévu à 6mois avec le chef de projet de Montbéliard.

Enfin, cela a déjà été souligné, certaines antennes possèdent des secrétariats, dont les fonctions, ne semblent d'ailleurs pas les mêmes, d'autres pas.

³⁴ cf. annexe 12.

³⁵ cf. annexe15 : document de présentation de l'expérimentation du CTP au 26/04/2006.

³⁶ Logiciel ANPE, qui gère les prescriptions.

1.3.2 Une diversité des pratiques

De nombreux documents de référence³⁷, décrivent, structurent le parcours de l'adhérent : il est ainsi décomposé en six phases : Signature du contrat, Entretien de pré-diagnostic de la situation et de contractualisation de l'accompagnement, Activités d'exploration de soi et de l'environnement, Entretien d'élaboration d'une stratégie de transition vers un nouvel emploi (c'est le moment de la rédaction et de la signature du plan d'action concerté, PAC), Réalisation du parcours de transition vers un emploi, dont le support devait être le « passeport emploi », Clôture de l'accompagnement et suivi dans l'emploi.

Malgré cette structuration, on constate une assez forte diversité de pratiques entre les sites, et même à l'intérieur d'un même site, selon les référents.

Un point significatif, parce-que c'est un élément formalisé et qu'il est au cœur du processus est le « plan d'action concerté » (PAC).

A Valenciennes, par exemple, le PAC est signé systématiquement de 4 à 6 semaines, au terme de la phase exploratoire. Pour les adhérents qui ont, à cette échéance, un projet clairement défini et validé, ce PAC définit les actions de recherche d'emploi ; pour les autres, l'objet du PAC peut être la définition du projet³⁸, ce qui implique, ensuite, l'élaboration d'avenants (pas toujours aussi formalisés, dans la pratique).

A Morlaix, également, le PAC est signé systématiquement, mais dans des délais variables, en rapport avec le cheminement du candidat. La chef de projet lit tous les PAC et le conserve dans ses propres dossiers ; en revanche, il n'est pas toujours présent dans les dossiers des candidats.

A Charleville-Mézières, au contraire, comme à Saint-Dié, par exemple, le PAC est peu renseigné, pas toujours formalisé. Il est parfois succinct à Montbéliard. A Toulon, où la signature initiale du contrat se fait en réunion collective, le PAC a fait l'objet d'une appropriation récente.

En définitive, le PAC est inégalement utilisé et compris. Quand il existe, il apparaît globalement aux yeux de la plupart des référents comme un outil utile car « il rend tangible l'engagement réciproque », mais la façon dont il est rempli peut interroger : trop souvent, il n'est pas assez détaillé sur les objectifs à atteindre, sur les outils à utiliser. Il peut même énumérer des actions passées, dans le chapitre « actions à entreprendre ». Plus encore le moment de sa réalisation est discuté. Le délai de 4 à 6 semaines ne correspond pas toujours à une étape claire dans le cheminement de l'adhérent, et une obligation formelle n'est pas forcément, alors, un facteur de progression et de dynamisation.

Cette difficulté relative au PAC est révélatrice des incertitudes existant dans le processus d'accompagnement autour de la phase d'orientation. La mission a noté une grande diversité, dans ce domaine, à la fois entre les sites et à l'intérieur des sites.

Ceci est d'abord la conséquence des différences de formation, de métier entre les référents AFPA et ceux originaires de l'ANPE. Les premiers ont une forte culture de l'orientation, qui les conduisent souvent, à partir de leur expérience antérieure, à mettre en œuvre, individuellement, des méthodes rigoureuses et structurées, pour la phase de diagnostic, de définition et validation du projet. Ce n'est, en général, pas le cas des agents de l'ANPE, (sauf

³⁷ Voir annexe 16, en particulier : « démarche d'accompagnement renforcé du CTP ».

³⁸ Comme cela est, d'ailleurs, explicité dans la fiche technique N° 2 des « repères pour les référents ». « Dans le CTP, l'option a été prise de distinguer exploration et fixation d'un projet afin que les bénéficiaires, au moment de l'exploration, ne limitent pas leur réflexion à des options d'orientation trop restreintes, standardisées, dans la continuité de ce qu'ils ont fait, (...) ». On peut alors mettre en place une méthode plus structurée d'élaboration de projet, activité qui devient alors la première étape du plan d'action ».

les plus anciens et ceux qui ont fait partie d'une équipe CRP), tournés prioritairement vers le retour à l'emploi, qui s'appuient en priorité sur les attentes spontanées des adhérents et qui peuvent dès les premiers entretiens, les engager à travailler les techniques de recherche d'emploi. Cet accompagnement « au fil de l'eau », qui, d'une certaine façon, gomme la phase exploratoire, peut conduire à ce que soit reprise, au bout de plusieurs mois (six mois parfois), la phase d'élaboration du projet.

Ce constat qu'un certain nombre de parcours n'aboutissaient pas du fait d'une phase exploratoire menée trop rapidement, a ainsi conduit le site de Valenciennes à systématiser une phase exploratoire d'un minimum de 3 semaines, soit conduite par une référente AFPA, spécialisée dans l'orientation, soit sous traitée à l'AFPA (prestation d'appui au projet de reconversion APR).

Dans la même logique, certains sites, Vitré ou Montbéliard, par exemple, ont formalisé des catégories de parcours, « retour direct emploi, retour après perfectionnement, réorientation professionnelle, création d'entreprise, problématiques obérant la réussite du parcours » qui structurent le cheminement des adhérents, alors qu'une telle typologie paraît moins présente sur d'autres sites. A Montbéliard, ces 5 catégories font elles-mêmes l'objet d'étapes différenciées.

Ces différences de pratique se retrouvent dans la tenue des dossiers candidats. La mission a constaté à cet égard une assez grande diversité dans le contenu de ces dossiers et l'usage qui en est fait, qui peut conduire à des difficultés de transmission lors de changement de référent. Pour essayer de remédier à cette difficulté, le site de Valenciennes a établi par écrit une liste d'éléments que l'on doit obligatoirement trouver dans le dossier : conclusions d'entretiens, lettre de missions par ordre chronologique, contrat CTP, Plan d'Action Concerté, Contrats de travail s'il y a lieu, bilan des formations s'il y a lieu.

D'autres différences existent entre les sites, en particulier, en ce qui concerne les ateliers collectifs. Sur certains sites, ils tiennent une place importante dans le parcours de l'adhérent et un effort d'adaptation ou de construction d'ateliers a été réalisé. C'est par exemple le cas à Vitré, à Montbéliard et à Valenciennes. Sur ce dernier site, en particulier, est expérimenté un travail de groupe, au lieu de l'entretien individuel, dans la phase d'activation vers l'emploi, pour certains adhérents. Dans d'autres sites, le suivi individuel domine, les ateliers étant la simple transposition des ateliers ANPE de technique de recherche d'emploi. De même certains sites ont mis en place, ce qui apparaît extrêmement positif à la mission, un atelier « bassin » ou « environnement », qui, en s'appuyant sur l'expérience des adhérents, leur permet d'appréhender collectivement les caractéristiques du marché du travail local, d'autres pas. En revanche la mission s'est interrogée sur l'envoi systématique des adhérents dans les ateliers VAE et création d'entreprise, alors qu'il n'est pas certain que, dans ce domaine, existe un besoin général.

La mission a constaté également d'assez grandes différences dans les politiques de recours aux prestations³⁹. C'est par exemple le cas en ce qui concerne les prestations d'orientation de l'AFPA. Ainsi l'APR⁴⁰ est utilisée de façon significative à Valenciennes et Montbéliard. A Charleville-Mézières, elle l'a été très fortement au moment de l'arrivée massive des salariés licenciés de Thomé Génot. Depuis, a été conçu par le centre AFPA de Charleville-Mézières une prestation dérivée de l'APR spécifiquement adaptée aux adhérents du CTP. Ailleurs, l'APR n'est pas utilisée. De même, en ce qui concerne la prestation S2⁴¹, dans certains sites, elle est assurée sur le site par les référents, en particulier les référents AFPA ; dans d'autres

³⁹ voir annexe 17.

⁴⁰ Appui au projet de reconversion, voir annexe 18.

⁴¹ Service d'appui à la définition du projet de formation.

elle fait l'objet de sous-traitance à l'AFPA. En matière de bilans professionnels, on constate aussi des disparités.

La formalisation des engagements est plus ou moins poussée. La mission l'a déjà noté, en ce qui concerne le PAC, mais cela vaut aussi en ce qui concerne les engagements des adhérents au fil du temps, très explicités dans une lettre de mission systématique après entretien, signée conjointement et conservée dans le dossier, sur un site, moins formalisés ailleurs, ou avec des traces moins explicites dans le dossier, ou mémorisés dans GIDE. Par ailleurs la mission a relevé que, de façon très générale, le passeport pour l'emploi est peu utilisé.

On constate aussi des écarts dans la conception et l'organisation de la prospection. Beaucoup de référents en font ; certains en font très peu. Parfois, c'est le résultat d'une décision d'organisation de la cellule, parfois c'est la simple initiative du référent. Cela traduit souvent des différences de culture professionnelle et de conception du reclassement : pour certains, c'est l'identification d'offres adéquates et les mises en relation qui en découlent, qui sont les facteurs décisifs du reclassement ; pour d'autres, c'est l'adhérent qui est le meilleur prospecteur, à charge pour le référent de l'outiller correctement, et en premier lieu d'être au clair sur son projet.

En matière de formation, les tableaux de bord mensuels marquent des écarts, qui pourraient ne pas être le seul résultat de l'hétérogénéité des adhérents, mais pourraient aussi témoigner d'une certaine diversité d'approche. Ainsi le ratio « nombre total de bénéficiaires de formations sur le nombre d'entrées » était-il à fin mai 2007 supérieur à 50% à Morlaix et à Charleville-Mézières, de 33% à Saint-Dié et 34% à Montbéliard⁴² ; les écarts sont importants si on prend, ce qui peut être plus significatif, le même ratio, mais en ne retenant que les formations de plus de 150 heures.

Cette diversité de pratiques pourrait se trouver renforcée par l'intervention, aujourd'hui embryonnaire, de référents issus d'organismes privés de placements, susceptibles eux aussi d'avoir des méthodes propres d'accompagnement, et qui, en tout état de cause disposent de leurs propres outils de suivi des adhérents (rappelons qu'ils n'ont pas accès à GIDE) et de gestion des temps⁴³.

La mission a noté enfin les écarts entre les sites, en ce qui concerne la rubrique « autres sorties »⁴⁴, qui traduisent des différences de comportement par rapport aux radiations d'adhérents.

Cette diversité n'est pas obligatoirement un handicap pour le dispositif. Elle exprime le rôle majeur du management décentralisé dans ce type de dispositif opérationnel. Elle peut traduire des différences de situation d'un site à l'autre, mais cette explication n'est sans doute pas suffisante. Une part de celles-ci doit sans doute être trouvée dans le fonctionnement d'ensemble du dispositif.

1.3.3 Quelques questions sur le fonctionnement global du dispositif

Aux yeux de la mission, la diversité des pratiques s'explique, sans aucun doute, pour une part, par la diversité des recrutements, ceux des chefs de mission, d'une part, dont l'itinéraire est très varié et qui ont donc, légitimement, des repères professionnels assez différents, mais plus encore peut-être ceux des référents, issus d'une triple filière, agents de l'ANPE, agents de l'AFPA, marqués par la culture de leur institution, personnels recrutés en CDD par l'une et l'autre institution et porteurs en priorité de leur expérience antérieure.

⁴² source DARES, à partir de SDP, cf. annexe 9.

⁴³ outil généralisé, chez les cabinets de conseil, qui sert à la fois à la facturation et à la mesure de la productivité.

⁴⁴ cf. annexe 19, « Tableaux de bord CTP au 30 juin 2007 ».

Si la plupart des chefs de projet ont pu bénéficier d'une préparation à leur prise de fonction, ce ne semble pas avoir été le cas pour la majorité des référents, souvent mobilisés dans l'urgence, et appelés immédiatement à des tâches opérationnelles. Et les documents, substantiels, qui leur ont été fournis, ont été globalement peu exploités. Le carnet de bord du référent est peu utilisé. Des réunions méthodologiques ont lieu périodiquement sur les sites, mais la trace qu'elles laissent n'est pas très apparente. Le noyau dur que forment les équipes mis en place dès les premiers mois a cependant été un appui à l'immersion des adhérents plus tardifs.

Cette difficulté d'homogénéité est renforcée par les incertitudes relatives au pilotage managérial du dispositif. Si chaque chef de projet est au clair sur l'identité de son employeur, la filiale de l'AFPA, TRANSITIOctp, représentée par son gérant, cela ne signifie pas l'existence d'une unité de direction du dispositif. D'ailleurs à la question, « qui est votre patron » et « qui vous a fixé des objectifs », les réponses des chefs de projet sont diverses. Cette diversité est encore plus marquée, semble-t-il, au niveau des référents. La convention de coopération⁴⁵ précise, dans son article 2 que le chef de projet est responsable de l'équipe technique, mais l'interprétation donnée en est variable. La situation la plus claire est sans doute celle de Valenciennes ou de Montbéliard, où ces chefs de projet sont vraiment reconnus comme le « patron » par leur équipe. Deux éléments spécifiques ont sans doute favorisé cette situation à Valenciennes, qui est apparue tout à fait positive à la mission : d'une part le rattachement direct de la chef de projet au membre de la direction générale de l'AFPA, pilote global du projet, qui se trouve également être responsable de la direction régionale de l'AFPA du Nord ; d'autre part et peut-être plus encore le fait qu'elle ait mené les entretiens d'appréciation des référents ANPE, conjointement avec les responsables concernés de l'ANPE. Ailleurs la situation est différente. Beaucoup de référents sont dans l'incertitude quant à l'identification de leur patron. Quelques-uns citent le chef de projet. Mais un nombre significatif désigne clairement le responsable de l'entité, ANPE, voire AFPA, qui l'a mis à disposition. Et il n'est pas sûr que beaucoup de responsables de l'ANPE soient prêts, dans les conditions actuelles du dispositif, à partager l'entretien managérial, comme cela a été le cas à Valenciennes. Il est clair que dans ce contexte, il n'est pas toujours simple pour les chefs de projet, de constituer et de piloter une équipe, et de faire partager des repères méthodologiques et une démarche cohérente avec des objectifs clairement affichés.

Cette homogénéité ne peut non plus procéder du système de gestion, compte-tenu de la situation, déjà soulignée par la mission, caractérisée par une multiplicité des logiciels de gestion et l'absence d'un outil de reporting structurant.

Enfin il faut relever, une certaine incertitude sur l'objectif même du dispositif autour des trois éléments que sont le reclassement, la professionnalisation et la sécurisation des parcours. Bien sûr ces trois volets ne s'opposent pas ; ils se complètent. Mais selon le poids relatif, qui est donné à chacun, les modes de traitement des adhérents ne seront pas forcément les mêmes. En cas d'extension ou de généralisation du dispositif, ce point devra être clarifié. Le renvoi à la situation particulière de chaque adhérent n'est de ce point de vue pas satisfaisant.

1.4 Des résultats du niveau d'une bonne cellule de reclassement, mais avec des incertitudes et des difficultés d'interprétation

On examinera successivement les éléments relatifs aux adhésions, puis aux reclassements.

⁴⁵ Cf annexe 12 : Convention de coopération Etat/ AFPA / ANPE / TRANSITIOctp / Unédic, pour la mise en œuvre du contrat de transition professionnelle.

1.4.1 Un taux d'adhésion fort, entaché de nombreuses incertitudes

Le taux d'adhésion est significatif de l'attractivité du dispositif sur les bassins d'emploi concernés.

Le rapport l'a souligné (cf. § 112), le taux d'adhésion au dispositif est élevé, en particulier si on le compare à celui de la CRP. Depuis le début du dispositif, en moyenne, le taux de proposition de la CRP aux salariés visés par une procédure de licenciements (proportion de salariés auxquels la CRP a été proposée par les employeurs) s'établit à 86,1% ; Il semble en particulier que la CRP ne soit pas toujours présentée, quand il y a cellule de reclassement. Le taux d'acceptation de la CRP parmi ces 86,1% est du tiers (33,6%). Le taux d'adhésion à la CRP est donc d'environ 29% des salariés éligibles, qu'on leur ait proposé la CRP ou non.

En comparaison, le taux d'adhésion au CTP semble toujours dépasser 50%, mais son calcul est difficile parce que l'information sur le potentiel concerné est non disponible et mal cernée.

- Le calcul du taux d'adhésion devrait reposer sur une population potentiellement concernée par un licenciement que le salarié licencié ait ou non reçu un dossier d'adhésion. Ce potentiel n'est souvent pas connu du fait du caractère expérimental du CTP, de sa notoriété naissante et de l'organisation de ses réseaux en particulier avec les ASSEDIC ; le CTP touche des licenciements économiques individuels de petites structures. Toutes les entreprises concernées ne sont donc pas systématiquement informées. On peut parler d'un effet « champ des entreprises concernées » non couvert.
- Le taux d'acceptation du CTP est aussi difficile à calculer ; il repose sur la population concernée par un licenciement à qui le dispositif a été effectivement proposé et qui a reçu un dossier d'adhésion. La connaissance de cette population repose sur une « traçabilité » des dossiers transmis qui n'est pas simple compte tenu en particulier de la pratique de photocopies du dossier individuel par les entreprises. On parlera alors plutôt pour les entreprises répertoriées d'un effet « champ des salariés licenciés concernés » non couvert.
- Le taux de refus du CTP qui est complémentaire des notions précédentes est entaché des mêmes incertitudes.

1.4.2 Des résultats provisoires, mais encourageants

L'indicateur le plus pertinent du résultat est celui des sorties durables dans l'emploi⁴⁶, qui correspond à l'objectif premier du dispositif. Le seul élément incontestable dont on dispose aujourd'hui est celui des deux premières cohortes, entrées en mai et juin 2006, qui ont « terminé leur vie dans le dispositif »⁴⁷.

Celui de la première (adhérents entrés en mai 2006 reclassés entre cette date et fin juin 2007 en contrats à durée indéterminée (CDI), déterminé (CDD) ou d'intérim de plus de 6 mois ou

⁴⁶ sorties en contrats à durée indéterminée (CDI), déterminé (CDD) ou d'intérim de plus de 6 mois ou pour création d'entreprise (Source TRANSITIOctp).

⁴⁷ Le taux moyen de sortie durable du dispositif, c'est à dire le rapport entre le total des sorties durables et le total des adhésions, soit 34% en fin juin 2007 n'a aucune signification, dans la mesure en particulier où il mélange des cohortes entrées à des périodes différentes, en début, milieu ou en fin de période de CTP. La comparaison des sites entre eux avec cet indicateur n'en a pas plus, compte-tenu, notamment des différences dans les rythmes de flux d'entrée. Une étude de la périodicité des adhésions au CTP menée par la DARES sur les données de TRANSITIOctp en fin mai 2007 met ce phénomène en évidence. Ainsi près de 30% des adhésions sont intervenues dans le bassin de Vitry au début de la mise en place du dispositif, entre mai et juillet 2006 (29,4%). A l'inverse les sites de Saint-Dié et de Toulon voient leur flux d'adhésions augmenter surtout entre février et fin mai 2007 : 33,6% des flux d'adhésion ont lieu sur le site de Saint-Dié sur cette période, 30,2% sur celui de Toulon. La moitié des adhésions (51%) ont eu lieu dans le bassin de Morlaix entre fin juillet et fin octobre 2006.

créateurs d'entreprise) est de 62%. Il porte sur un effectif de 32 personnes (20 reclassés durables). Sur la deuxième cohorte, entrée en juin, le taux est de 57% (72 sur 127). Au total pour ces deux cohortes le taux est de 58% au bout d'un an quelle que soit la date de sortie de ces adhérents.

Ce chiffre est sans doute sous-estimé, si on se réfère au taux de sortie de la cohorte suivante, entrée au troisième trimestre 2006, dont le taux de reclassement durable (provisoire) est proche de 59% (217/369) toujours au terme de l'année d'existence du dispositif. L'analyse de la DARES porte sur des cohortes reclassées en fin mai 2007 selon leur durée effective dans le dispositif : le taux de reclassement de la cohorte entrée au troisième trimestre 2006 est ainsi de 45% après 8 mois de présence dans le dispositif.⁴⁸

Le taux de reclassement durable effectif pourrait être en outre sous-estimé, compte-tenu de la définition retenue dans l'indicateur actuel. Celui-ci, en effet, prend en compte la situation formelle de l'adhérent au terme des douze mois, par rapport au critère d'emploi durable : ainsi, un adhérent qui, au terme de 11 mois passés en CTP obtient un CDD de 2 mois, avec, à terme une éventualité d'embauche en CDI, n'est pas considéré comme en sortie vers l'emploi durable, même si le suivi à 6 mois montre qu'il a été définitivement embauché.

Plus largement, un certain nombre d'adhérents, sans être en sortie d'emploi durable ont pu suivre des itinéraires, par exemple de requalification ou de reconversion. La façon dont ces situations devront être pris en compte, dans une analyse de résultats dépend de la hiérarchisation et de la clarification des objectifs du dispositif, qui apparaît nécessaire à la mission, en cas de généralisation (cf. § 133 in fine).

Enfin, il faut mentionner la situation du petit nombre d'adhérents au dispositif, pour lesquels une solution emploi est dépourvu de sens (cf. §125).

Quelles que soient les incertitudes et les approximations qui entourent les données de résultats, la mission considère qu'ils sont sensiblement supérieurs à ceux de la CRP.

En effet, une analyse par l'Unédic de 11 cohortes formées des entrées mensuelles en CRP sur les 11 mois de la période allant de juillet 2005 à mai 2006 et de leur taux respectif de sortie d'indemnisation à 8 mois, à la fin du terme de la CRP, donne en moyenne un taux de sortie d'indemnisation de 38,8% de ces cohortes⁴⁹. Les taux de sortie d'indemnisation Assedic, indicateur CRP, ont une assiette plus large que le taux de sortie durable vers l'emploi, indicateur CTP, puisqu'ils englobent aussi les sorties temporaires et les fins de droits, ce qui conduit à renforcer l'avantage comparatif du dispositif CTP.

Le service statistique de l'Unédic a par ailleurs étudié pour la mission la situation des personnes en fin de CRP, soit 8 mois après être entrées dans le dispositif CRP sur la période d'existence du CTP entre mai et juillet 2006, dans les régions d'implantation des sites du CTP. Cette étude concerne près de 3 101 personnes entrées en CRP sur un total (France entière) de près de 12 400 personnes en CRP sur cette période.

Le taux de sortie d'indemnisation est assez proche de celui calculé pour les 11 cohortes ci-dessus : plus d'un tiers des sortants de CRP (37,4%, autant pour les 6 régions que pour la France entière) ne sont plus indemnisés (sans que l'Unédic puisse déterminer si elles sont toujours inscrites ou non à l'ANPE).

⁴⁸ Cf. annexe 9

⁴⁹ Le taux de reclassement n'est pas calculé par l'UNEDIC qui ne connaît à travers ses fichiers que les sorties d'indemnisation, éventuellement avec ou sans retour au chômage au bout d'un certain temps. Voir annexe 20 : Convention de reclassement personnalisé (situation à fin avril 2007), UNEDIC, 7 juin 2007.

Situation à 8 mois des allocataires entrés en CRP entre mai et juillet 2006

Répartition en % Régions	Situation 8 mois après l'entrée				Ensemble des entrées en CRP entre mai et juillet 2006	Nombre d'entrées en CRP entre mai et juillet 2006
	non indemnisables	ARE	ASS	AREF/AFF		
Champagne-Ardenne	39,5%	53,0%	0,0%	7,5%	100,0%	253
Franche Comté	51,9%	45,8%	0,5%	1,9%	100,0%	216
Bretagne	37,6%	58,2%	0,2%	3,9%	100,0%	558
Nord-Pas de Calais	31,3%	60,3%	0,0%	8,4%	100,0%	823
Provence-Alpes-Côte d'Azur.	39,5%	56,9%	0,2%	3,3%	100,0%	808
Lorraine	36,6%	56,7%	0,0%	6,8%	100,0%	443
Total des 6 régions	37,4%	56,9%	0,1%	5,5%	100,0%	3 101
France entière	37,4%	57,3%	0,2%	5,2%	100,0%	12 361

Source Unédic (source FNA)

La région Franche Comté qui comprend le bassin de Montbéliard se caractérise par un taux de sortie d'indemnisation nettement plus élevé (52%). A l'inverse, la région Nord Pas de Calais qui comprend le bassin de Valenciennes, a le taux de sortie d'indemnisation 8 mois après la CRP le plus faible (31%) sans que l'écart pour cette région avec les autres régions et la moyenne nationale soit aussi important que le celui de la Franche Comté.

En définitive, la mission considère que les résultats du CTP sont du niveau d'une bonne cellule de reclassement⁵⁰, tant en ce qui concerne les sorties en emploi durable, que ce qu'il est habituel de dénommer « solutions⁵¹ », dans les objectifs de résultats assignés aux dispositifs de reclassement. Mais si les chiffres sont satisfaisants, leur interprétation doit être approfondie.

1.4.3 Des résultats dont l'interprétation doit être approfondie

Pour prendre complètement sens, les résultats doivent être mis en relation avec les facteurs susceptibles d'avoir un effet sur eux. Il est trop tôt pour interpréter les relations, ce sera un enjeu de l'évaluation finale, comme cela est développé dans la partie 23. Il est opportun cependant dès maintenant de mettre en lumière certains déterminants du reclassement et de proposer quelques éléments propres à faciliter le travail d'interprétation des résultats.

Le premier facteur utile à prendre en compte est celui du marché du travail, qui influe sur le potentiel de reclassement. Globalement, les sites du CTP présentent des situations de chômage supérieures à la moyenne nationale, avec une certaine hétérogénéité. Morlaix, et plus encore Vitré, font exception.

	Taux de chômage
Valenciennes	13,1%
Charleville-Mézières	12,1%
Saint-Dié	11,8%
Toulon	10,7%
Montbéliard	10,4%
Morlaix	7,3%
Vitré	4,6%

Source DGEFP (dates non spécifiées)

⁵⁰ Le taux de reclassement (provisoire) calculé par la DARES à la sortie du dispositif mis en place dans les cellules de reclassement conventionnées (c'est-à-dire financée en partie par l'État) est de 56% en 2004 pour 11 500 adhérents concernés sur un total de 844 cellules de reclassement conventionnées sur cette année 2004. «Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2005 », 1ères Informations DARES septembre 2006 - N°37.2.

⁵¹ Qui comportent outre les sorties en emploi durable, les formations qualifiantes longues et les solutions personnelles validées par les commissions de suivi paritaires.

Le deuxième facteur intéressant est celui des caractéristiques des personnes à reclasser, car il influe, évidemment sur la vitesse de reclassement. Fin juin 2007, les adhérents du CTP sont en grande majorité des hommes (au total 62% des 2 119 bénéficiaires en fin juin 2007). Ceci est principalement lié au poids de secteurs industriels sur les sites de Charleville-Mézières (78% d'hommes, 64% hors Thomé Génot), Saint-Dié (68%) et Valenciennes (65%). Les femmes sont prépondérantes parmi les adhérents à Vitré et Toulon.

Flux cumulé des adhésions au CTP - données brutes en fin juin 2007

Par sexe

Sites	Hommes	Femmes	Total
Charleville-Mézières	76%	24%	100%
Saint-Dié	68%	32%	100%
Valenciennes	65%	35%	100%
Morlaix	60%	40%	100%
Montbéliard	52%	48%	100%
Toulon	50%	50%	100%
Vitre	47%	53%	100%
Total	62%	38%	100%
<i>En nombre</i>	1 312	807	2 119
Charleville-mézières hors Thomé Génot	64%	36%	100%
Dont Thomé Génot	85%	15%	100%

Source TRANSITIO ctp

On note une prépondérance des classes d'âges adultes de 25 à 45 ans avec un poids légèrement plus important des seniors à Saint-Dié (38% de plus de 45 ans).

Par tranche d'âge

	Nombre	%
-moins de 26 ans	197	10%
26 à 45 ans	1222	59%
Plus de 45ans	651	31%
Total	2 070	100%
NR	49	
Total	2 119	
taux de non-réponse	2%	

NR : non renseigné Source TRANSITIO ctp

En ce qui concerne la qualification, on constate, logiquement une large majorité de bas niveaux de qualification (62% de niveau V, V bis et VI), mais aussi des niveaux III et plus non négligeables (22%), en particulier à Montbéliard (29 %), Morlaix (28 %) et Toulon (25%).

Par niveau de qualification

	Nombre	%
VI (Collège, primaire, pas d'études)	153	9%
V et V bis (niveau bac, CAP, BEP)	929	53%
IV (niveau bac)	276	16%
III (bac + 2)	268	15%
II et + (bac + 3 et plus)	117	7%
Total	1 743	100%
NR	376	
Total	2 119	
taux de réponses	18%	

NR : non renseigné

Source TRANSITIO ctp

L'ancienneté dans l'emploi précédent est également un facteur qui influe sur le reclassement. Fin mai 2007, elle est de plus de 2 ans pour plus des deux tiers (68%) des adhérents, de plus de 6 ans pour 41%. Ce dernier taux est inférieur sur les sites de Toulon sur lequel un tiers des adhérents a une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans et « seulement » 24%, de 6 ans et

plus, de Montbéliard (33,5% ont une ancienneté de 6 ans et plus) ou Valenciennes (36,2% sont dans ce cas).

Ancienneté dans l'ancien emploi – flux d'adhésions nettes en fin mai 2007

	Nombre	%
moins de 6 mois	219	11%
6 mois à moins de 2 ans	396	20%
2 ans à moins de 6 ans	538	27%
6 ans et plus	812	41%
Total	1 965	100%
NR	66	
Total	2 031	
taux de réponses	3%	

NR : non retenu dans l'analyse (adhérents sortis pour autres motifs)

Source DARES à partir de la base SDP TRANSITIO ctp.

L'ensemble de ces éléments, âge, qualification, ancienneté dans l'emploi, et de façon plus fine, type d'emploi occupé ont des effets sur le potentiel et la vitesse de reclassement et une analyse, a fortiori comparative, ne peut les ignorer. A cet égard, il est intéressant de mentionner une situation rencontrée sur le site de Morlaix : la cellule CTP a pris en charge à l'automne dernier des personnels de deux entreprises de taille comparable, en dépôt de bilan, Breuil (50 adhérents ; licenciement en septembre 2006) et Tilly (78 adhérents ; licenciement en octobre 2006). Fin juin 84% des premiers sont en sortie durable (à souligner que des cadres ont repris des parties de l'activité et réembauché une partie du personnel) et 39% des seconds. Cet exemple illustre la diversité de taux de reclassement, avec le même type de prise en charge et un accompagnement comparable. Il oblige à la prudence dans l'interprétation des résultats, plus encore quand ils portent sur des petits nombres. Il incite à la plus grande prudence dans la comparaison des résultats quantitatifs entre sites.

Enfin il faut rappeler, l'impossibilité aujourd'hui d'évaluer la récurrence du retour au chômage, qui est un enjeu important du CTP. Ce point nécessite un recul important et devra être l'objet d'études de long terme.

1.5 Un coût important

Il n'est pas envisageable d'appréhender la performance d'un dispositif, sans prendre en considération son coût. Dans le cas du CTP, cette démarche se heurte à deux difficultés.

1.5.1 La difficulté de cerner les coûts

La première difficulté, générale, quand on veut apprécier le coût d'un dispositif de reclassement touche au périmètre qu'on prend en compte. En effet trois types de dépenses sont à considérer : les dépenses de rémunération, les dépenses directes d'accompagnement, les dépenses complémentaires, de prestations ou de formations. Ces dernières existent dans tous les dispositifs et dépendent des besoins spécifiques des personnes accompagnées. Il n'existe pas d'ailleurs de financement spécifique pour ces dépenses⁵² dans le CTP, mais seulement la possibilité, parfois facilitée, de recourir aux dispositifs de droit commun. Le corollaire en est d'ailleurs que le coût de ces mesures n'est pas comptabilisé dans les systèmes de gestion du CTP. Cela est particulièrement vrai des dépenses de formation, qui font

⁵² à l'exception des formations financées spécifiquement par l'AGEFOS-PME, que nous mentionnerons spécifiquement.

simplement l'objet d'un suivi qualitatif dans le système SDP, d'ailleurs inégalement renseigné. Ces dépenses ne seront pas directement prises en compte, même si on peut imaginer qu'au moins en ce qui concerne la formation, les dépenses en faveur des adhérents du CTP soient plus élevées que celles afférant à d'autres licenciés économiques, notamment ceux adhérents à la CRP, compte-tenu de l'accent mis sur le développement des compétences et la reconversion professionnelle, dans le CTP ; compte tenu aussi de l'accès aux financements de l'AGEFOS-PME, spécifiques au dispositif, que l'on explicitera. On s'efforcera également de prendre en compte la charge que représentent certaines prestations AFPA d'orientation et d'accompagnement, dans la mesure où elles sont intégrées dans le processus d'accompagnement mené par la cellule CTP et d'ailleurs, dans certains sites, elles sont, cela a été souligné, prises en charge directement par le référent. Il aurait peut-être fallu faire une analyse analogue, en ce qui concerne certaines prestations assurées par l'ANPE, mais faute d'informations, cela n'a pas été possible pour la mission.

Une deuxième difficulté est propre au CTP. Elle tient au fait que les dépenses sont prises en charge par une multiplicité d'intervenants, certains d'ailleurs étant refinancés par d'autres. Il n'existe aucune comptabilisation centralisée de l'ensemble des coûts.

C'est pourquoi la mission ne peut que s'en tenir à une évaluation, en s'attachant moins à une précision comptable, qu'à un souci de rechercher la meilleure exhaustivité dans la prise en compte des différents postes de dépenses. Seront abordés successivement les dépenses de rémunération des adhérents au CTP et les dépenses directes d'accompagnement.

1.5.2 Les dépenses de rémunération des adhérents au CTP

La mission n'a pas jugé possible de réaliser une analyse approfondie de ce poste de dépenses, malgré son importance, - c'est le premier élément de charges du dispositif -, parce qu'elle ne dispose, à ce moment du dispositif, que d'éléments partiels et provisoires. En particulier, un facteur clé de ce coût est la durée de passage dans le dispositif, dont on n'appréhendera complètement la réalité que dans quelques mois, lorsqu'un nombre plus significatif de cohortes aura quitté le dispositif. Cette durée pourrait, en outre varier significativement en fonction de la conjoncture du marché du travail.

Au 30 juin, sur les deux cohortes sorties du dispositif, en mai et juin 2007, la durée moyenne dans le dispositif était de 286 jours, 257 jours, si on retire les périodes travaillées, pendant lesquelles TRANSITIO ctp ne verse, éventuellement qu'un complément de rémunération.

Sur les deux premières cohortes, la durée moyenne hors périodes travaillées était de 8,5 mois environ. La rémunération brute versée aux adhérents au 30/04/07 est de 2 319 136€⁵³ qui s'applique à 1 394 adhérents en fin de mois, auquel il faut soustraire environ 10% d'adhérents au travail. Si on tient compte du fait que le chiffre de 2 319 136€ comprend aussi les primes, en cas de sortie durable et l'indemnité différentielle, on peut penser que la rémunération brute mensuelle par adhérent est de l'ordre de 1 700 à 1 800€.

En tout état de cause, la question de la rémunération renvoie plus largement au sujet d'ensemble de la rémunération du chômage, de son rôle dans la sécurisation des parcours et à la question du financement du dispositif (cf. partie 2).

⁵³ Source TRANSITIO ctp ; éléments financiers au 30/04/07. Ce montant comprend la globalité de ce qui est versé au titre des rémunérations, y compris la prime de capitalisation et les indemnités différentielles.

1.5.3 Les dépenses d'accompagnement

Ces dépenses comprennent, en premier lieu, les coûts salariaux de l'ensemble des personnels de la cellule et les coûts de son fonctionnement. Peuvent s'y ajouter les dépenses liées aux prestations directement liées à l'accompagnement et le coût spécifique des dépenses de formation financées par l'AGEFOS-PME⁵⁴, même si on peut imaginer qu'une partie vient en substitution de financements de droit commun qui auraient pu, peut-être parfois, et plus difficilement, obtenus, par exemple de la part des régions, si cette intervention n'avait pas eu lieu. Doit aussi être considéré les coûts de structure du dispositif. Un point essentiel pour le calcul est d'identifier le nombre d'adhérents auquel ce coût s'applique, le repère dans ce domaine étant le coût par adhérent.

Le coût d'accompagnement par adhérent peut s'évaluer à 2 178€, qui se décomposent en 814€, imputables au fonctionnement global du site, 1 123€, qui correspondent à la quote-part du coût du référent accompagnateur, et 241€ de dépenses liées (en moyenne) à chaque adhérent.

Il est possible de détailler chacun de ces trois postes.

- les dépenses communes à un site :

Le salaire du chef de projet : sur la base des facturations AFPA du premier trimestre 2007 le coût est de 122 208€ pour les sept chefs de projets, soit un coût unitaire mensuel de 5 819€. S'y ajoutent des frais de déplacement de 9 692€ pour la même période, soit un coût unitaire mensuel de 461€, et le coût de la mise à disposition de GIDE, soit 236€.

Il faut également prendre en compte le coût du ½ poste du référent « coordinateur emploi » et celui du référent « formation », sur la base d'un coût direct annuel du référent ANPE de 35 494€⁵⁵, et d'un coût mensuel des référents AFPA estimé à environ 4 800€⁵⁶ soit un total de 3 879€ (2 400 + 1 479). En moyenne⁵⁷ un poste complet consomme mensuellement 90€ de frais de déplacements et 236€ de dépenses informatiques.

S'ajoutent les dépenses de secrétariat, présentes dans 5 sites sur 7, dont on peut estimer le coût, sur la base de ce que Manpower facture à TRANSITIO ctp, pour celle de Charleville-Mézières (19,9€ de l'heure), à 3 000€ mensuels, ou 2 143€, si on fait le prorata 5/7.

Les frais de téléphone portable sont estimés par le gérant de TRANSITIO ctp⁵⁸ à 10 000€ sur un trimestre pour l'ensemble des sites, soit 476€ en moyenne par site et par mois.

Il faut naturellement prendre en compte le loyer et les coûts de fonctionnement liés aux locaux. Dans ce domaine, de la responsabilité locale, on ne dispose d'aucune donnée centralisée. Si on se réfère au coût d'une installation « rustique », comme celle de Charleville-Mézières, pour laquelle on dispose d'une information précise fournie par le directeur de la maison de l'emploi⁵⁹, on arrive à un coût mensuel de fonctionnement de 4 006€, auquel s'ajoute des dépenses d'investissements.

Le total mensuel par site est donc de 18 203€, ou 17 346€, si on ne prend en compte, en moyenne par site que 5/7^e d'assistante.

⁵⁴ On se bornera à prendre en compte les dépenses financées par l'AGEFOS-PME, pour lesquelles on dispose de données synthétiques, la contribution des autres OPCA étant très limitée.

⁵⁵ Source ANPE, message électronique de D. Jegou du jeudi 14 décembre 2006 ; il faut noter que dans une note adressée à P. Dole, l'ANPE a estimé le coût (complet) d'un référent ANPE à 60 000€ par an.

⁵⁶ A partir des éléments fournis par l'AFPA à TRANSITIO ctp.

⁵⁷ Moyenne de tous les référents.

⁵⁸ Source : estimation du coût global par TRANSITIO ctp au 30/06/07.

⁵⁹ cf. annexe 22 : Coûts logistiques CTP Charleville Mézières en juin 2007.

Rapporté à 7 sites et à 1 402 adhérents, moyenne sur le premier semestre 2007⁶⁰, les dépenses centrales mensuelles des sept sites se montent à $17346 \times 7 = 121\,422\text{€}$, soit 87€ par adhérent et par mois. Sur la base d'une durée moyenne dans le dispositif de 9,4 mois (286 jours, chiffre provisoire), cela représente 814€ par adhérent.

- Le coût d'un référent :

Sur la base des données ci-dessus, et d'une proportion théorique de (12-3,5) référents AFPA et de (47-3,5), référents ANPE dédiés spécifiquement à l'accompagnement, on a un coût moyen mensuel du référent de : $(8,5 \times 4\,800 + 43,5 \times 2\,958) / 52$ soit, 3 259€⁶¹. Ce coût est un coût direct. Si on intègre les coûts de structure des organismes prêteurs, il faudrait le majorer de plus de 50%. En outre, ce calcul ne prend pas en compte les référents privés, encore peu nombreux, qui feront l'objet d'une analyse spécifique.

Au coût direct du référent, il convient d'ajouter les frais de déplacement, 90€ mensuels et les frais de mise à disposition de GIDE, soit 236€ par référent et par mois.

Au total le coût direct moyen mensuel d'un référent est de 3 585€.

Rapporté à l'effectif théorique de 30 adhérents suivis par référent, pendant 9,4 mois, cette charge conduit à un coût du référent par adhérent de $(3\,585 / 30) \times 9,4 = 1\,123\text{€}$

Ce montant est évidemment très sensible au nombre d'adhérents effectivement suivis par les référents. Un calcul très approximatif effectué sur le premier semestre⁶² montre qu'en moyenne un référent a suivi 32 adhérents, ce qui réduit un peu le coût unitaire. Mais la situation peut s'inverser, comme au mois de juin, ce qui légitime l'attention à la question de la respiration du dispositif.

- Les coûts directs par adhérent :

Le coût à prendre en compte en premier lieu est celui qui est facturé par l'UNEDIC pour la gestion des rémunérations sur la base d'une facturation de 73,10€ par liquidation, auquel s'ajoute 7,56€ par mandatement. Si on prend une référence moyenne de 9 mandatements, on obtient un coût global par adhérent de 141,14€, ce qui est significatif.

En ce qui concerne les prestations, on s'en tiendra aux seules APR et S2 réalisées par l'AFPA, qui touchent à des actions susceptibles d'être également prises en charge dans les cellules, et qui d'ailleurs le sont effectivement. Sur le premier trimestre 2007, 62 APR ont été ainsi initialisées, pour un coût global de 55 600€ et 138 S2 pour un montant global de 15 594€, soit au total, 71 194€. L'APR, principal élément de ce poste de dépense, se situant logiquement, en début de dispositif, il est cohérent de rapporter ce coût aux flux d'entrées du premier semestre 2007, soit 718 entrées⁶³, ce qui conduit à un coût d'environ 100€ par adhérent. S'ajoutent donc aux deux premiers postes de dépenses, des charges directes par adhérents, qui se montent en moyenne à 241€ (100+141).

Par ailleurs, il faut mentionner les coûts de formation, financés par AGEFOS PME, soit au 31/05/07, 789 182€ pour 612 parcours professionnels⁶⁴, qu'on ne prendra pas en compte dans ce calcul.

Au delà de ce coût de 2 178€ par adhérent, il faut considérer les coûts de structure. Il faut aborder ce sujet avec prudence, car les coûts unitaires sont sûrement majorés du fait du caractère expérimental du dispositif et du petit nombre de personnes concernées. Mais on ne

⁶⁰ Sur ce semestre, les effectifs sont relativement stables, et les plus élevés de l'histoire du dispositif.

⁶¹ Ce montant est un minimum, puisqu'il suppose tous les référents ANPE présents à temps plein.

⁶² cf. annexe 13 : historique des référents.

⁶³ Source TRANSITIO ctp; Historique des stocks mensuels

⁶⁴ Source AGEFOS PME.

peut les ignorer, plus encore dans la mesure où on n'a pas tenu compte des coûts de structure de l'AFPA et de l'ANPE. L'estimation réalisée en janvier par TRANSITIO ctp, sur la base d'un effectif moyen (surestimé par rapport à la réalité d'aujourd'hui⁶⁵) en 2007⁶⁶ de 1 632 adhérents, donne un coût de structure de 763 522€, prioritairement les coûts de gérance et gestion comptable (331 882€), le centre d'appel au service des employeurs et des adhérents (206 640€) et les frais de brochures et imprimés (125 000€). Cela représente 468€ en moyenne par adhérent. Et on n'a pas pris en compte les frais informatiques centraux assumés par l'AFPA.

Il est intéressant de rapprocher ces coûts de la rémunération des OPP, qui participent au dispositif. Le mécanisme de rémunération est complexe, puisqu'il dépend de la durée de prise en charge. Si on s'en tient à la convention signée avec AKSIS, l'opérateur intervenant à Saint-Dié⁶⁷ la rémunération est de 897€ pour un accompagnement de 3 mois, 1 196€ pour 6 mois, 1 794€ pour 9 mois et 2 392€ pour 12 mois, auxquels s'ajoute une prime de 800, 500 ou 200€, si l'adhérent est reclassé en moins de 3, 6 ou 9 mois. Sur la base d'une durée moyenne en CTP de 9 mois, la rémunération du prestataire, et le coût par adhérent est de l'ordre de 2 000€⁶⁸, étant entendu qu'il faut comparer ce coût aux 1 123 € de coût du référent par adhérent, en y apportant deux corrections : on n'a pas pris en compte dans les 1 123€ les coûts de structure liés à la gestion des référents par l'ANPE ou l'AFPA. Et le mode de rémunération des prestataires (à l'adhérent) offre une souplesse, qui peut présenter un réel intérêt économique pour le dispositif.

De fait la rémunération de l'OPP est très attrayante si elle fait un placement rapide, ce qui rejoint l'intérêt du dispositif, à condition qu'il n'y ait pas d'effet d'aubaine, lié au profil des adhérents suivis. C'est un point d'attention pour les chefs de projet.

⁶⁵ Ces coûts de structure sont peu variables en fonction du nombre d'adhérents, ce qui conduit probablement à un coût unitaire plus important, aujourd'hui.

⁶⁶ Bonne année de référence, car année de régime permanent.

⁶⁷ globalement moins cher que l'autre intervenant, sur le site de Toulon.

⁶⁸ il ne s'agit pas d'un calcul, mais de la détermination d'un ordre de grandeur.

Partie 2 : Recommandations

Le CTP est incontestablement un dispositif qui obtient des résultats positifs en termes de reclassement et de professionnalisation de ses adhérents et qui est apprécié des salariés, pour les sécurités qu'il apporte et la qualité d'accompagnement qu'il offre. Dans ce contexte, la mission s'est efforcée au cours de son travail d'évaluation, d'identifier les points qui, sans en modifier l'économie générale, qui mérite d'être conservée, pouvaient en améliorer la performance, conformément aux questions posées dans la lettre de mission du ministre : Quels ont été les facteurs décisifs de réussite ou les obstacles éventuels à la mise en œuvre opérationnels du CTP ? Le dispositif doit-il être aménagé et, si oui, comment, afin de le rendre plus performant et sa généralisation possible ?

C'est le sens des recommandations qui suivent qui porteront à la fois sur l'architecture et le fonctionnement du dispositif. Conformément à la lettre de mission seront également présentées des recommandations relatives à l'évaluation finale du dispositif. Enfin sera abordé la délicate question du pilotage d'ensemble du dispositif.

2.1 En ce qui concerne l'architecture du dispositif

2.1.1 Clarifier les objectifs, et donc les cibles

Le dispositif du CTP poursuit, vis à vis de salariés licenciés économiques, trois objectifs imbriqués, le reclassement, la professionnalisation, c'est à dire l'amélioration de la qualification ou l'acquisition de nouvelles qualifications, pour faciliter le retour à l'emploi et le maintien dans l'emploi (notion d'emploi durable), et la sécurisation des parcours. Ces trois objectifs ne s'opposent pas ; ils se complètent. Mais leur hiérarchisation et leur articulation ne vont pas toujours de soi, ni pour les adhérents, ni pour les référents, surtout dans le cadre limité des douze mois du parcours.

Il faut d'abord clarifier la cible. La population des licenciés économiques est hétérogène. Pour quelques uns la perspective emploi n'a pas de sens, du moins à terme rapproché. Le CTP doit-il s'adresser à eux ? Ce point doit être tranché clairement. Et si la réponse est négative, quelle garantie de rémunération et quel accompagnement doivent être offerts ? Ces deux questions ne peuvent être éludées. Dans un licenciement collectif, il serait très difficile de faire accepter aux salariés des régimes d'indemnisation différents, selon leur proximité avec un projet emploi. Et les salariés éloignés d'un tel projet peuvent avoir un besoin d'accompagnement fort, mais spécifique. Il faudrait alors un dispositif adapté.

Une autre option serait d'ouvrir le CTP à l'ensemble des licenciés économiques, quelle que soit leur distance à l'emploi et avec un projet emploi, comme c'est le cas, en général, dans les cellules de reclassement, y compris quand elles sont financées par l'Etat. Cela supposerait que soient différenciés très explicitement, des parcours, des modes d'accompagnement, des engagements des adhérents et des objectifs de résultat ; et sans doute aussi que soit organisé un mode de suivi et de validation des « solutions personnelles⁶⁹ », auquel soient parties prenantes les organisations syndicales.

⁶⁹ expression traditionnelle dans les cellules de reclassement pour les trajectoires construites pour et avec ceux qui sont loin de l'emploi

Cette question des objectifs de résultat mérite, en tout état de cause, d'être traitée, en cas d'extension du dispositif. Elle a été éludée dans la phase expérimentale. Aucun objectif quantitatif n'a véritablement été explicité au niveau central et décliné sur les sites, qui se sont parfois donné des objectifs locaux, à l'initiative du chef de projet ou du DDTEFP. Cela est exclu dans une phase de généralisation. Il faudra alors déterminer si l'emploi durable est le seul objectif retenu, et dans ce cas il faudra d'ailleurs en revoir les modalités de calcul (cf. les remarques du § 1.4.2) ; sinon comment sont fixés les autres objectifs : qualité de la reconversion, pour des personnes en formation longue ; qualité de l'accompagnement et effet pour les adhérents en très grande difficulté... Devront aussi être pris en compte les personnes porteurs d'un projet proche de la retraite.

En outre la clarification des objectifs devrait déboucher sur l'explicitation d'une doctrine, sur un certain nombre de points, sur lesquels la mission a noté des écarts, qu'elle n'a pas toujours été en mesure d'expliquer : radiations, accès à la formation, recours aux prestations.

En outre, il ne semble pas du tout opportun de réduire la durée du CTP. La mission a constaté, en effet, l'importance des retours durables à l'emploi, dans les quatre derniers mois, qui touchent probablement en particulier, des adhérents en difficulté par rapport à la qualification et à l'emploi, et/ou ayant eu du mal à faire le deuil de leur licenciement.

2.1.2 Revisiter les règles de rémunération des adhérents

La question de la rémunération est extrêmement sensible. Pour les salariés, elle est un facteur central de sécurisation de leurs parcours. Elle est au cœur de la négociation sociale. Elle n'est pas sans lien avec les règles générales d'indemnisation du chômage. Par ailleurs les dépenses de rémunération sont, très logiquement le poste de dépenses le plus important du dispositif et renvoient donc à la question du financement de la sécurisation des parcours professionnels et des ressources que chacun est prêt à y consacrer, employeurs, salariés, Etat.

C'est pourquoi la mission se doit d'être particulièrement prudente sur ce sujet et les lignes qui suivent sont plus des repères que des propositions.

Il faut d'abord noter que malgré la contribution significative apportée par les salariés, à travers le renoncement à leur préavis, le mécanisme actuel de financement n'est pas équilibré, sans une contribution de l'Etat. Il est difficile d'appréhender le solde entre les sorties (total des paiements, rémunérations, primes, indemnités différentielles lors de périodes travaillées) soit un peu plus de 18 millions€⁷⁰, et les versements au titre de l'ARE par l'Unédic, un peu plus de 6,5 millions€ et au titre du préavis par les employeurs, un peu plus de 5,5 millions€, compte-tenu des délais de versement, notamment de ce dernier type de recettes, en particulier lors de procédures de liquidation. L'écart de l'ordre de 6 millions€⁷¹ entre les entrées et les sorties constaté au 30 juin n'a pas grand sens. Il reste qu'on peut penser que dans le mode de financement actuel et avec une durée moyenne dans le CTP de l'ordre de 9 mois, l'écart entre les ressources et les charges n'est pas inférieur à 20%⁷².

En revanche, l'évaluation du même type menée régulièrement par l'Unédic, pour ce qui concerne la CRP, montre que pour les adhérents à ce dispositif, depuis l'origine, le régime d'assurance chômage a économisé, au 30/04/07, plus de 150 millions€, par rapport à ce qu'aurait représenté le régime d'indemnisation de droit commun, compte-tenu principalement de la participation des employeurs au titre du préavis non payé, soit plus de 250 millions€ sur la période. Or les adhérents à la CRP bénéficient d'une garantie de rémunération proche de

⁷⁰ depuis le début du dispositif jusqu'au 30 juin 2007.

⁷¹ qui reste du même ordre de grandeur, si on ajoute la contribution au titre du droit individuel de formation.

⁷² Voir annexe 21

celle des adhérents du CTP, pendant les trois premiers mois⁷³, soit 3 mois à 80% du salaire brut, puis 70 % du salaire brut durant 5 mois.

Il n'appartient pas à la mission de définir quel est le bon point d'équilibre, ce qui reviendrait à définir, quel effort financier doit être fait par les différents financeurs, étant rappelé que le meilleur facteur de réduction des coûts est la vitesse de reclassement.

Il ne lui revient pas non plus de définir le niveau d'engagement de l'Etat dans ce domaine, étant entendu qu'il lui semble que la priorité du financement public est celui de l'accompagnement, comme cela se passe d'ailleurs dans les dispositifs de reclassement qu'il finance, où il n'intervient pas sur la rémunération.

La mission se permet cependant de souligner quelques éléments, qui peuvent éclairer ce sujet difficile de la rémunération.

Dans le CTP, comme dans la CRP, la rémunération commence au premier jour ; il n'y a pas de carence. Cela se justifie, notamment par l'absence de préavis. La question se pose cependant, en regard des indemnités de licenciements, qui peuvent être versées.

Il faut peut-être examiner avec attention l'assiette prise en compte, pour le calcul de la rémunération, les règles actuelles pouvant conduire, la mission l'a souligné, à ce que la rémunération dans le CTP dépasse le salaire net antérieur.

Ceci vaut d'autant plus que la rémunération du CTP, comme de la CRP est exonérée de CSG et de CRDS, comme toute personne placée sous statut de stagiaire de la formation professionnelle⁷⁴, ce qui, au regard de l'universalité de ces prélèvements, est une anomalie, qui interroge.

On peut également s'interroger sur l'opportunité d'un plafonnement des références de calcul de rémunération, comme c'est le cas actuellement pour l'assurance chômage.

Enfin, malgré la prime, qui naturellement joue un rôle utile, on ne peut exclure que le système actuel **puisse** avoir des effets désincitatifs vis à vis de **certains** adhérents aptes à se reclasser rapidement. La question se pose dès lors d'une certaine dégressivité de la rémunération dans le dispositif final.

Il semble opportun, en tout état de cause de maintenir une sécurité financière élevée, pendant au moins 6 mois, à un niveau de l'ordre du salaire net antérieur. Au-delà, un abattement de la rémunération pourrait être envisagé, comme dans la CRP, quitte à ce que le chef de projet, pour des raisons motivées, puisse différer l'application de cette mesure dans le temps. Cet élément devrait naturellement figurer dans le contrat de transition professionnelle.

2.1.3 S'interroger sur la prise en charge de certains précaires par le CTP, notamment, dans le contexte de procédures judiciaires

Le CTP, comme la CRP s'adresse aux licenciés économiques. En sont exclus les salariés sous contrat précaire, CDD, intérim. Il n'est pas envisageable d'élargir le CTP à l'ensemble des salariés précaires des entreprises entrant dans son champ, compte-tenu de la diversité des recours à ce type d'emploi par les entreprises, de la variété de la durée de ces contrats, et aussi du nombre de salariés concernés.

Une situation particulière est celle d'entreprises en dépôt de bilan, où les salariés précaires ont le droit de voir leur contrat honoré jusqu'à son terme, mais ne bénéficient pas des garanties accordées aux licenciés économiques, et en particulier de l'opportunité du CTP, s'il existe. La

⁷³ du moins s'ils ont au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

⁷⁴ article L136-3^e du code de la sécurité sociale et article 14 de l'ordonnance du 24/01//1996 ; lettre circulaire n°2006-079 de l'URSSAF.

question se pose alors, pour ceux qui auraient une certaine ancienneté dans l'entreprise, 6 mois par exemple, soit le critère de l'emploi durable, d'une éventuelle prise en charge, le cas échéant avec des conditions particulières de rémunération par le CTP. La question mérite d'autant plus d'être examinée, que des situations peuvent se présenter, du type de celle qui a été évoquée, lors du passage de la mission à Charleville-Mézières : dix salariés adhérents au CTP, reclassés en emploi durable, pourraient adhérer à nouveau au CTP, s'ils étaient à nouveau touchés par un licenciement économique, dans la nouvelle entreprise qui les a embauchés. Une onzième salariée, embauchée également en emploi durable, mais sous forme d'un intérim de plus de 6 mois en serait exclue.

Dans le même esprit il serait peut-être utile d'affiner les règles de retour en CTP.

2.1.4 Préciser les conditions de financement de la formation

Dans le CTP, la qualification, la professionnalisation, la reconversion professionnelle sont des éléments majeurs, qui impliquent des actions de formation. Une part significative des adhérents, de 25 à 50% environ selon les sites bénéficie d'actions substantielles de formation. Le choix retenu est celui des financements de droit commun, auxquels s'ajoute la contribution des OPCA, en fait de l'AGEFOS PME, qui de fait semble être le premier financeur. L'implication des régions est très variable, significative en Bretagne et dans le Nord, plus modeste ailleurs. Le financement des ASSEDIC reste limité.

Le financement de la formation est souvent un point sensible dans les dispositifs de reclassement, d'autant plus que chaque financeur a ses critères et ses règles propres. Ainsi, pour éviter les difficultés, nombre de PSE prévoient des financements spécifiques.

La mission n'a pu approfondir ce sujet, mais il lui semble indispensable que cette question soit clarifiée, en cas de généralisation du CTP. La convention passée avec l'Unédic pourrait aborder cette question de façon plus développée et plus précise⁷⁵. Des conventions pourraient, également être conclues avec les Régions, qui préciseraient les conditions et les engagements de celles-ci, en matière de financement de la formation, et qui en même temps pourraient aussi avoir l'ambition de mieux articuler les initiatives des Régions et celles de l'Etat en matière de reclassements et d'accompagnement social des mutations économiques. Enfin il conviendrait de préciser les conditions d'engagement de l'AFPA, qui ne pourrait à l'évidence financer des parcours qualifiants, dans les conditions actuelles⁷⁶.

En ce qui concerne les OPCA, cela n'est pas dépourvu de sens que des fonds de professionnalisation disponibles soient utilisés au bénéfice des adhérents du CTP, à condition de ne pas mettre en cause d'autres programmes de qualification, notamment vis à vis des jeunes. Mais, naturellement, dans ce cas l'AGEFOS PME ne pourrait être seule. Cela n'aurait pas de sens et elle n'en aurait pas les capacités financières. Cela supposerait alors un véritable engagement des OPCA de branches, à la fois de celles qui perdent des emplois et donc « alimentent » le CTP (la métallurgie par exemple), et de celles qui recherchent de la main-d'œuvre (le bâtiment par exemple). Cela relève de la décision des organisations qui les gèrent et de la négociation sociale.

Naturellement, si le CTP devait être étendu aux entreprises dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, il faudrait s'attacher à ce que les PSE, quand ils existent, prévoient des dispositions particulières en matière de formation (cf. 215).

⁷⁵ La convention actuelle traite effectivement du sujet, en termes généraux : l'Unedic « mobilise pour les bénéficiaires du CTP qui réunissent par ailleurs les conditions issues de la réglementation de l'assurance chômage, en tant que de besoin les aides à la formation ou à la VAE dont elle assure la responsabilité de gestion ».

⁷⁶ Le financement des parcours qualifiants d'adhérents au CTP est pris aujourd'hui sur une enveloppe globale financée par l'Etat pour la CRP et le CTP, qui représente au total 1 000 parcours.

2.1.5 Clarifier l'articulation avec le PSE

Cette question n'a pas été traitée à l'occasion de l'expérimentation. Cela pouvait se concevoir, compte-tenu de son caractère limité. Mais, même dans ce contexte, des difficultés d'articulation du CTP avec le PSE sont apparues sur plusieurs sites. Ce point doit être absolument pris en compte dans une généralisation, sauf bien sûr si on la limite aux entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à l'obligation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (voir § 241).

La question doit s'examiner, en particulier, de deux points de vue, celui de l'articulation des dispositions du PSE avec celles du dispositif CTP ; celui de la responsabilité de l'employeur dans la prise en charge de ses salariés privés d'emploi, qui est au fondement du PSE.

De façon générale, le PSE prévoit des dispositions financières (indemnisation des personnes concernées), des financements d'actions de formation, des aides à la mobilité...et un dispositif de reclassement. L'expérience de Thomé Génot, même si elle est très spécifique⁷⁷ montre que des dispositions financières mal articulées avec un dispositif de reclassement peuvent avoir des effets négatifs sur la mobilisation et la vitesse du retour à l'emploi.

Et il est très difficile et un peu artificiel de faire fonctionner conjointement, pour les mêmes salariés, deux dispositifs de reclassement. De fait, à Valenciennes, la tentative de la chef de projet de trouver une articulation avec une cellule de reclassement envisagée dans le cadre d'un PSE n'a pas abouti.

La généralisation éventuelle du CTP ne doit pas non plus méconnaître la responsabilité des entreprises, notamment financière, matérialisée par le plan de sauvegarde de l'emploi, comme l'ont souligné fortement les organisations syndicales rencontrées localement par la mission.

En conséquence, si le CTP venait à être généralisé, il conviendrait que soient fixés le niveau et la contribution des entreprises assujetties au dispositif, à travers la prise en charge d'une partie des coûts d'accompagnement, voire de formation, peut-être sous la forme d'une contribution forfaitaire⁷⁸. Le corollaire en serait une exonération de l'obligation d'organiser un dispositif de reclassement pour les salariés qui adhèreraient au CTP. Rien n'empêcherait l'entreprise, en outre, de financer en sus, des dépenses spécifiques pour ses salariés licenciés, adhérents au CTP, par exemple des aides à la mobilité...Il faudrait aussi envisager des modalités de suivi spécifiques aux licenciements collectifs d'une certaine taille, où les représentants des salariés aient toute leur place, dans la logique de ce qui se passe dans les commissions de suivi de PSE. Symétriquement, on pourrait envisager que des salariés adhérent au CTP, tout en étant pris en charge par une cellule de reclassement d'entreprise, sous réserve d'une convention entre l'entreprise, sa cellule de reclassement et la cellule CTP, qui fixe les obligations et contributions de chacun.

2.1.6 Simplifier les dispositifs publics d'aide au reclassement

La mission a noté la multitude des dispositifs de reclassement existant localement à l'initiative, notamment de l'Etat, et/ou des Régions, souvent avec des cofinancements du fonds social européen (FSE). Il faut souhaiter que la généralisation du CTP conduise l'Etat à ne plus disposer, à terme, que d'un outil unique pour accompagner les transitions professionnelles, conséquence des licenciements économiques. Mais ce souci de simplification doit concerner, au-delà de l'Etat, les initiatives prises par les collectivités territoriales. Aujourd'hui, le dispositif des Maisons de l'emploi n'a pas fait la preuve qu'il pouvait être l'outil général de la cohérence (voir §116) ; pour une part compte-tenu des délais

⁷⁷ Des difficultés comparables se rencontrent dans des cellules de reclassement

⁷⁸ En sus des dispositions actuelles relatives au préavis

de mise en place ; compte-tenu aussi du refus de certaines collectivités de les mettre en place, compte-tenu enfin qu'une bonne part des initiatives locales de dispositifs de reconversion professionnelle semblent portées par les Régions, même si leur territoire d'application est plus restreint.

Dans ce contexte, s'il n'y a aucune raison de stopper les initiatives de Maison de l'emploi, là où elles sont portées avec dynamisme et pragmatisme, il est essentiel parallèlement de construire de la cohérence avec les régions autour de la responsabilité de celles-ci en matière de formation et de celles de l'Etat en matière d'emploi, les deux champs étant étroitement liés quand on aborde les questions de reconversion professionnelle et de dimension sociale des mutations économiques. Ce pourrait être l'objet des conventions évoquées au §2.1.4.

2.2 En ce qui concerne le fonctionnement du dispositif

La mission a beaucoup apprécié le dynamisme et la qualité des équipes. Il lui semble que leur efficacité pourrait encore être accrue, si un certain nombre d'évolutions étaient décidées, en ce qui concerne le fonctionnement du dispositif.

2.2.1 Clarifier le pilotage des équipes

La règle simple de management d'une équipe opérationnelle est que le chef de projet est le patron de l'équipe. Il lui donne ses objectifs et évalue les résultats de son action, au plan collectif et individuel. Cela doit-il se traduire par un détachement et non plus par une simple mise à disposition des agents sur la cellule ? La mission ne tranche pas ce point. Mais cela signifie, au minimum, que c'est le chef de projet qui apprécie la manière de servir de ses collaborateurs et que cette appréciation a des effets pour le collaborateur.

De façon corollaire, il est indispensable que le chef de projet sache clairement qui lui donne des objectifs et l'évalue.

Enfin, il apparaît indispensable que la cellule CTP ait délégation pour déclencher des prestations de l'ANPE ou de l'AFPA, dans un périmètre à définir, sous condition d'un cahier des charges ; et donc qu'on sorte du système actuel qui s'apparente à une habilitation individuelle, où, par exemple, seuls les référents ANPE peuvent mobiliser directement les prestations de l'ANPE, mais pas ceux de l'AFPA, ni d'un OPP ; l'inverse est vrai pour celles de l'AFPA.

2.2.2 Simplifier la gestion logistique

Le rapport a montré combien les questions logistiques avaient pu entraver la montée en charge de certaines cellules CTP. La multiplication des décideurs, la complexité des circuits financiers, alors qu'en définitive c'est l'Etat qui assure la plus grande part des dépenses logistiques ne peuvent certainement pas être reproduites, en cas de généralisation du dispositif.

Deux principes devront, aux yeux de la mission, guider la gestion des questions logistiques, toujours importantes, dans un dispositif opérationnel, dont la réactivité est une des exigences. Le premier consiste à donner au chef de projet la responsabilité de l'engagement des dépenses logistiques, qui concernent sa cellule, naturellement avec des consignes et des règles du jeu, et avec l'obligation, quand la dépense est lourde ou structurante (choix d'un local par exemple) de la faire valider par son responsable.

Par ailleurs, il serait plus simple, et sans doute pas moins coûteux que l'Etat assure le financement de la logistique, par des canaux qui dépendront du processus choisi pour la généralisation (cf. § 24), sauf dans les situations où les collectivités, à travers des Maisons de l'emploi seraient prêtes à les prendre en charge.

2.2.3 Ajuster les coûts de fonctionnement

La question de la productivité du dispositif, peu présente dans le cadre expérimental limité actuel, devient majeure, dans un contexte d'extension ou de généralisation. Le coût par adhérent dépasse aujourd'hui 2 000€, sans prendre en compte les frais de structure⁷⁹. Il serait opportun d'avoir pour objectif minimal de ne pas dépasser 2 000€ par adhérent, tous coûts confondus⁸⁰, ce qui est une référence de coût de cellule de reclassement.

Cela sera d'abord la conséquence des mesures préconisées dans ce chapitre, un pilotage plus clair, une gestion logistique plus simple, une informatique adaptée, un process ajusté. Deux points complémentaires peuvent être soulignés : il n'apparaît pas déraisonnable au vu des pratiques des bonnes cellules de reclassement de viser le ratio 1/40, plutôt que 1/30 pour le nombre de référents par adhérents. Plusieurs référents et chefs de projet interrogés par la mission n'ont d'ailleurs pas été choqués par ce ratio. On devrait même pour favoriser l'adaptation du dispositif aux fluctuations considérer que ce ratio est une moyenne à respecter sur une période (trimestre, semestre). Ceci suppose en même temps qu'on dote chaque cellule d'un secrétariat, même léger, qui peut faire gagner beaucoup de temps aux référents et au chef de projet.

2.2.4 Organiser la respiration ; la place des organismes privés de placement (OPP)

Le CTP est un dispositif, territorial, dépendant du flux, extrêmement variable, plus encore à l'échelon local, des licenciements économiques. La respiration du système, son adaptation rapide, à la hausse comme à la baisse est une condition de réussite, d'autant plus qu'une prise en charge très rapide des adhérents, immédiatement après leur licenciement est une condition du succès de l'accompagnement et favorise le reclassement.

Plusieurs moyens, déjà utilisés pour certains, peuvent concourir à cet objectif : une certaine souplesse dans les effectifs suivis par les référents (§223), cohérente avec les ajustements proposés du processus d'accompagnement (§225) ; une certaine mobilité géographique des référents ; une mobilité facilitée et rapide des référents entre la cellule CTP et leur institution d'origine (mais cela doit être concilié avec l'importance du sentiment d'appartenance au dispositif), le recours éventuel à des CDD (sans sacrifier à la qualité méthodologique, ce qui est possible à travers des situations que la mission a constaté sur le terrain), et enfin l'appel à des OPP⁸¹.

L'appel à des organismes privés est parfaitement légitime dans une démarche du type du CTP. Ils peuvent apporter une compétence dans le reclassement, une capacité de prospection d'emploi et une souplesse indispensable, dans une opération de ce type. Leur mode d'implication dépendra du processus de généralisation (voir §24), directement parties prenantes ou simples sous-traitants. En tout état de cause, si le dispositif venait à être étendu, il faudrait trouver des modes de coopération qui vont au delà d'une simple mise à disposition de main d'œuvre, plus simple et moins coûteuse à organiser avec des CDD. En outre il faudra

⁷⁹ ni les coûts de formation, qui sont comptés à part

⁸⁰ hors formation

⁸¹ La modulation entre les différents moyens dépendra notamment de la solution retenue pour la généralisation : cf. §24

ajuster les conditions contractuelles pour rester dans les limites de coûts de revient évoqués plus haut, en ayant en mémoire que, à qualification identique, les rémunérations des intervenants dans les OPP et dans le service public de l'emploi ne sont probablement pas très différentes.

2.2.5 Clarifier et homogénéiser le processus d'accompagnement, tout en assouplissant certaines règles formelles

Ces recommandations font écho au diagnostic présenté notamment dans le § 132. Sans rentrer dans le détail, ce qui sortirait du cadre de cette mission, il paraît utile de mettre l'accent sur quelques points, avec le souci prioritaire de gagner en efficacité dans l'accompagnement.

Il est essentiel de bien structurer des parcours de reclassement et, en premier lieu d'explicitier la phase d'orientation, qui débouche sur la définition et la validation du projet. La solidité de cette phase permet de gagner ensuite en temps et en efficacité. Cette phase peut être rapide, mais parfois prend plus de temps. Elle devrait être clairement conclue par un document contractuel, du type PAC, mais plus précis et centré sur la mise en œuvre du projet, défini et validé dans la phase précédente : démarche active de recherche d'emploi, actions éventuelles de formation..... La signature de ce document ne serait pas liée à un délai depuis l'entrée dans le dispositif, mais caractériserait le franchissement d'une étape spécifique, dans le parcours de reclassement. Cette phase d'orientation devrait être structurée, appuyée sur des supports spécifiques. Elle demande des compétences particulières.

Dans ce contexte l'affectation de chaque adhérent sur une catégorie de parcours, avec des phases et des échéances plus explicites pourrait être plus systématique, comme c'est le cas sur certains sites. De même l'articulation entre les entretiens individuels et les ateliers collectifs devrait être plus organisée. Dans ce domaine, il pourra être très utilement tiré parti du travail de construction d'ateliers spécifiques réalisés par certains sites. Cette organisation, plus structurée, des parcours devrait favoriser un suivi des adhérents plus apte à mesurer leur progression.

En revanche la norme de l'entretien hebdomadaire, parfois formel, pourrait être assouplie, comme le pratiquent d'ailleurs déjà, à juste titre, plusieurs référents et sites. Cela est particulièrement le cas dans la phase de recherche active d'emploi, où est valorisée l'autonomie de l'adhérent.

Il semble enfin qu'un travail sur les objectifs et l'organisation de la prospection puisse être utile.

2.2.6 Investir dans la formation préalable des intervenants et dans l'outil de gestion

Un dispositif généralisé doit s'appuyer sur des outils structurants. Le système de gestion du dispositif en est un élément central. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, le diagnostic l'a souligné ; la preuve d'ailleurs en est faite par la multiplication des outils personnels de suivi.

Ce système devra tirer parti de la structuration et du phasage des parcours évoqué au §225, et permettre notamment d'appréhender la progression des adhérents, leur perspective de reclassement et les résultats des actions qu'ils entreprennent. Il devra aussi mettre fin aux multiples saisies, facteurs de confusion et de coût. Il devra être accessible à tous les intervenants dans le système. Il devra être à la fois outil de suivi pour les référents et outil de pilotage pour les chefs de projet et ceux qui animent l'ensemble du dispositif⁸².

⁸² Des éléments de cahier des charges de ce système de gestion sont également mentionnés dans le §124.

Un système de pilotage unique et bien accepté sera un puissant facteur de cohérence du dispositif, et d'efficacité. C'est un investissement lourd, mais nécessaire. En ce sens la réflexion menée actuellement par le chef de projet de Saint Dié et par d'autres, paraît tout à fait opportune.

Un autre facteur de cohérence et d'efficacité se trouve, très naturellement, dans la formation des intervenants. C'est un sujet qui rencontre toujours un accord de principe, mais dont la mise en œuvre n'est pas toujours aisée, dans un dispositif opérationnel, sous la pression des événements. Le dispositif du CTP, n'a pas échappé à cette difficulté, qui devra faire, donc, l'objet d'une attention particulière.

2.3 En ce qui concerne l'évaluation de l'expérimentation

Une évaluation quantitative et qualitative des résultats de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle en termes d'efficacité du reclassement durable et d'appréciation de la valeur ajoutée du dispositif, nécessite un recul suffisant dans le temps. Ce délai d'au minimum 9 à 12 mois après l'entrée de cohortes d'adhérents dans le dispositif est en général nécessaire pour construire des parcours aboutissant à l'emploi de ceux qui ont des difficultés à se reclasser et qui donc demandent particulièrement un accompagnement. Le CTP mettant légitimement l'accent sur la durabilité du retour à l'emploi, celui-ci ne peut par ailleurs s'apprécier, évidemment qu'avec un certain recul, qui permette d'évaluer la récurrence du chômage. Un recul est d'autant plus indispensable, que certains sites, cela a été vu plus haut, ont connu des problèmes de démarrage et de montée en charge, qui pourraient fausser l'analyse, si elle se limitait aux premières cohortes. Les analyses quantitatives supposent également des cohortes conséquentes.

2.3.1 Des travaux déjà programmés

Un certain nombre de travaux sur l'expérimentation, dont certains ont été proposés par la DARES et la DGEFP dans un cahier des charges de l'évaluation (cf. annexe 23), sont programmés sur le dernier trimestre 2007 et sur le premier semestre 2008 pour tenir compte de cette contrainte.

2.3.1.1 Une poursuite de l'analyse des profils des adhérents au CTP

Le recueil d'informations sur les conditions de mise en œuvre de l'expérimentation et sur les caractéristiques des personnes qui en bénéficient, qui alimente le présent rapport sera poursuivi par la DARES d'ici octobre 2007.

La DARES compte mener une analyse des périodes passées en entreprise, des périodes de formation et des types d'emploi retrouvé, pour des cohortes à partir de l'application « Suivi de Parcours » de la filiale TRANSITIOctp, mais aussi du fichier des demandeurs d'emploi de l'ANPE. L'analyse de cohortes proposées par la DARES sera menée à 4 mois, 8 mois et 12 mois pour être cohérente avec celle proposée par l'Unédic.

2.3.1.2 Des approches comparées des « taux de reclassement »

Les différentes démarches proposées par l'Unédic, la DARES ou la mission rencontrent toutes des limites, dues en particulier aux supports statistiques sur lesquelles elles s'appuient. Leurs résultats devront bien sûr être interprétés avec prudence.

- Une comparaison en termes de taux de sortie d'allocataires entrés dans le dispositif de la convention de reclassement personnalisée (CRP), d'allocataires comparables, entrés en indemnisation ARE (allocation de retour à l'emploi du régime d'assurance chômage), qui auraient potentiellement pu adhérer au dispositif CRP est envisagée par le service statistique de l'Unédic.

Le taux analysé dans cette approche est un taux d'absence sur les listes de demandeurs d'emploi au terme d'un délai donné, à la suite de l'entrée dans le dispositif. Le fichier national des allocataires (FNA) qui est le support de cette analyse ne fournit pas les éléments permettant d'identifier les sorties durables vers l'emploi.

- Une comparaison avec la situation des adhérents du CTP
La comparaison des taux de reclassements des bénéficiaires du CTP à ceux de la CRP, et au taux de sortie des autres licenciés économiques, proposée par la DARES se heurte aux mêmes difficultés quant aux limites des données traitées.

Cette comparaison pourrait se faire selon deux approches territoriales :

- Une première approche compare des bassins d'emploi bénéficiant du CTP et des bassins d'emploi n'en bénéficiant pas, au sein d'un même territoire (département ou région, selon les effectifs disponibles). Elle semble la plus simple à mettre en œuvre pour la DARES.
- Une seconde, compare des situations dans des zones d'emploi bénéficiant du CTP avec celles de zones d'emploi « comparables » selon des critères de comparaison pertinents qui restent à définir.

Elle prendrait en compte l'ensemble de ces populations entrées de mai 2006 à décembre 2006 (ou après) et regarderait les différentes situations 4 mois, 8 mois et 12 mois plus tard, à l'échéance du CTP.

- D'autres approches peuvent être envisagées pour cerner le retour à l'emploi durable
En conservant l'idée de prendre sur un bassin d'emploi comparable, et dans la même période, des populations en recherche d'emploi, dans plusieurs dispositifs et pour passer du taux de sortie des listes de demandeurs d'emploi au taux d'emploi durable, il est possible de s'appuyer sur des résultats tirés de l'enquête « sortie » de l'ANPE, qui permet de connaître les motifs de sorties. Il s'agit d'étudier par exemple la population des quelques 2 000 entrées en CTP en comparant pour des caractéristiques individuelles et socioprofessionnelles (sexe, âge, qualification, ancienneté dans l'emploi perdu etc..) identiques, observées sur une population comparable issue de l'enquête "sortants" de l'ANPE, les taux de sortie, les taux de reclassement durable de cette enquête à celle observée dans le cadre du CTP. On en tire un écart éventuel de taux. Ce ne sera bien sûr qu'une approximation.

Une analyse rétrospective peut-être également envisagée se situant sur une période précédant la mise place du CTP et permettant d'étudier avec un recul suffisant le devenir un an après des demandeurs d'emploi licenciés économiques indemnisés inscrits à l'ANPE sur les 7 bassins concernés par le CTP, leur département respectif et France entière donnerait, à conjoncture certes différente, un ordre de grandeur de la situation antérieure en termes plutôt là encore de « non-reclassement ».

2.3.1.3 Une interrogation directe des salariés licenciés économiques permettant de dégager les spécificités du contrat de transition professionnelle (CTP)

Cette enquête portera sur une comparaison sur le devenir de licenciés économiques adhérents au contrat de transition professionnelle (CTP), à la convention de reclassement personnalisée (CRP) ou licenciés économiques de caractéristiques proches mais n'ayant pas bénéficié de tels dispositifs (personnes ayant refusé les dispositifs proposés ou non-éligibles car embauchées dans des entreprises de taille supérieures à 1000 salariés). Leur situation sur le marché du travail dans les 18 mois qui suivent le licenciement économique, les motifs d'acceptation ou de refus d'adhésion à ces dispositifs, l'accompagnement spécifique (suivi, prestations d'accompagnement, formations, périodes travaillées etc.) et leur opinion sur cet accompagnement feront partie les éléments de comparaison (cf. annexe 24).

2.3.2 La contribution des travaux engagés sur la question de l'accompagnement et du reclassement

D'autres travaux d'évaluation quantitatifs et qualitatifs sont en cours sur des dispositifs d'accompagnement renforcé de demandeurs d'emploi vers l'emploi, pilotés par l'Unédic (« Opérateurs privés de placement » OPP) ou par l'ANPE (« Cap vers l'entreprise » CVE). Les résultats sont également attendus pour le second semestre 2008.

Un appel à projets de recherche a aussi été lancé sur la question de l'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi par la DARES en 2006 selon quatre axes : l'analyse des éléments constitutifs de l'accompagnement ; le secteur de l'accompagnement de l'accès à l'emploi ; la connaissance des pratiques concrètes des acteurs en Europe ; la connaissance des pratiques concrètes d'accompagnement des acteurs en France et de leurs effets sur le retour à l'emploi durable.

Parmi les cinq types de travaux sélectionnés dont les résultats vont s'échelonner également sur le second semestre 2007 et le premier semestre 2008, une approche économétrique des « politiques d'accompagnement, éviction et équilibre du marché du travail »⁸³ positionnée sur le quatrième axe, se propose de regarder si ces programmes font simplement « tourner » les chômeurs dans la file d'attente ou au contraire s'ils constituent une amélioration du processus d'appariement globalement bénéfique et susceptible d'accroître l'offre d'emploi de la part des entreprises.

La mission considère que les approches sur l'impact des dispositifs d'accompagnement renforcé sur le retour à l'emploi de ces différentes études devraient pouvoir donner lieu à des possibilités d'interprétations comparatives sur l'apport spécifique d'un accompagnement renforcé, certes selon des modalités différentes.

L'analyse des exemples étrangers ou les études qui ont été menées sur des dispositifs de reclassement existant en France à une échelle plus importante permet déjà d'apporter un éclairage sur les effets qu'elles mettent en évidence. La recension des approches économétriques effectuée dans un article de revue de la littérature sur ce sujet,⁸⁴ donne quelques pistes :

⁸³ Menée par Bruno Crépon, Marc Gurgand et Pierre Cahuc.

⁸⁴ « Améliorer le service public de l'emploi : ce que disent les faits », Marc Ferracci, revue française d'économie, Trimestriel n°3/Volume XXI janvier 2007 ; voir également :

- L'intérêt d'outils de profilage pour tenter de cerner l'hétérogénéité des situations des personnes face à la reprise d'emploi et organiser, en conséquence, des parcours spécifiques vers l'emploi. Cela met en valeur l'importance de la phase de diagnostic.
- L'importance, pour la pertinence de comparaisons, de l'analyse des conditions d'entrées dans les dispositifs d'aide au reclassement ou de refus d'y entrer : analyse du risque de sélection à l'entrée, contrôle des « biais » de sélectivité à l'entrée en fonction par exemple des incitations financières au reclassement rapide ou d'indicateurs de résultats donnés aux offreurs de service. « La question centrale de l'évaluation est de ce point de vue le contrôle des biais de sélectivité à l'entrée des programmes »,
- La théorie de la prospection d'emploi qui veut qu'un allongement de la durée d'indemnisation ait généralement pour conséquence d'accroître la durée du chômage. Cet effet de hausse de la durée d'indemnisation est plus net que ceux qui seraient dus à une hausse du taux de remplacement du salaire antérieur. D'où la préconisation de l'auteur de mettre en place une indemnisation plutôt courte et généreuse.
- Autre effet relevé : les individus les plus qualifiés peuvent retrouver des emplois plus facilement et donc adopter des comportements opportunistes par rapport à l'accélération ou non du retour à l'emploi.
- D'après des études récentes, les sanctions et le contrôle de la recherche d'emploi ne seraient vraiment efficaces en termes de réduction de la durée du chômage que couplés à un accompagnement serré des chômeurs tout au long de leur recherche d'emploi, avec un ciblage sur les personnes susceptibles de rester longtemps au chômage.
- La formation affecterait le taux de transition vers l'emploi des chômeurs à travers 3 canaux et agirait alors comme un outil de profilage implicite :
 - Un effet de menace avant l'entrée en formation qui aurait tendance à accroître le taux de retour à l'emploi. D'après une étude suisse de 2000, il apparaît que les systèmes les plus incitatifs à la recherche d'emploi sont ceux qui fixent de manière rigide la date au-delà de laquelle la participation à un programme actif est obligatoire pour continuer de percevoir une indemnisation. Cet effet serait important (données danoises 1998-2002) ;
 - Un effet de « lock in » en cours de programme, qui diminue l'intensité de la recherche d'emploi durant la participation à ce programme ;
 - Un effet *ex post* après la formation : l'impact sur le taux de retour à l'emploi serait plus ambigu.

L'effet sur le reclassement de l'obligation de participer à certaines activités (le « workfare ») pour bénéficier des allocations serait cependant moins important que celui de l'accompagnement des chômeurs ou celui des mécanismes de sanctions.

« Conventions de conversions et durées de chômage » Sandra Cavaco et Denis Fougères, juillet 2002.

« Counseling the unemployed: does it lower unemployment duration and recurrence? », Bruno Crépon, CREST-INSEE, France, Muriel Dejemeppe, Université catholique de Louvain, Belgique et Marc Gurgand, PSE - Paris-Jourdan Sciences Economiques, Document de travail N° 2005-27, Université catholique de Louvain.

« De l'utilité d'un outil de profilage des demandeurs d'emploi, Comparaison de trois expériences européennes », Guillaume Delautre, ANPE, Département Études, Évaluation et Statistiques, Nathalie Georges, Centre d'Études de l'Emploi, février 2007 – L'essentiel N°10 L'observatoire de l'ANPE.

D'autres éléments sont également mis en relief par les travaux de recherche.

- L'analyse de l'efficacité des incitations financières versées aux opérateurs publics ou privés en fonction d'objectifs préalablement définis de rapidité du reclassement mais aussi de stabilité de l'emploi retrouvé pour éviter le risque « d'aléa moral » ; cet aléa se traduit par une sélection à l'entrée et un investissement faible dans l'accompagnement.
- La prise en compte de la stratégie des acteurs locaux face aux incitations mises en place : pour ajouter à la complexité des analyses, les critères d'efficacité du service public sont l'objet de compromis politiques dont les objectifs peuvent être différents voire contradictoires.

Ces approches portant sur des situations de chômage font cependant l'impasse sur l'analyse de la situation, importante au regard de la mission, des conditions préalables à l'entrée dans un dispositif que sont, pour ce qui concerne le CTP celle de la perte de l'emploi précédent.

2.3.3 Les limites de ces approches économétriques pour l'évaluation du dispositif CTP

L'estimation économétrique des effets propres d'un dispositif expérimental comme le contrat de transition professionnelle sur le retour à l'emploi ou la stabilité dans l'emploi est difficile à mener. Sa faible ampleur, un peu plus de 2 100 personnes ayant adhéré dans les 14 mois fin juin 2007, le fait que ce dispositif expérimental sur 7 bassins ait eu une montée en charge difficile dans certains sites et qui n'est pas encore terminée pour certains d'entre eux, rendent cette analyse très aléatoire.

L'évaluation économétrique des effets propres à chacun des différents éléments qui caractérisent le dispositif, que se soit le niveau de la rémunération et de son maintien sur douze mois (objectif de sécurisation des parcours) ou celui de l'accompagnement renforcé, est *à fortiori* impossible à mener avec cette approche.

Le dispositif mis en place avec le contrat de transition professionnelle sur le site de Montbéliard par exemple met bien en évidence les différentes phases du processus du passage de l'emploi quitté, mais plus souvent perdu, dont la phase de deuil est plus ou moins longue, à une projection vers un emploi souhaité puis recherché dans une confrontation plus sereine avec les réalités de l'emploi local, qui passe parfois, mais pas toujours, par une période de formation. L'appréhension de l'impact de l'accompagnement de ce passage, qui dans certains cas laisse des personnes « fracassées » pour reprendre un terme utilisé par un des interlocuteurs de la mission, et des différentes phases, relève plus dans un premier temps de démarches qualitatives de types monographiques.

Ces approches qualitatives devraient permettre de mieux caractériser l'apport du dispositif. Il doit être observé selon ces différentes phases (- de rupture avec l'ancien emploi, - de construction du projet professionnel, de sa validation et de sa confrontation au contexte de l'emploi local - et enfin de retour à l'emploi) et de leurs étapes intermédiaires en termes d'entretiens, de mobilisation de prestations ou d'actions de formation sans doute à l'aide de « marqueurs » liés à des indicateurs d'activité du CTP.

C'est sans doute cette grille qu'il faudra ensuite confronter à la complexité des autres effets liés entre autres aux caractéristiques hétérogènes des populations concernées ou aux contextes économiques et sociaux variés dans le temps et dans l'espace.

Sans cette réflexion préalable, la mise en place de dispositifs de suivi quantitatifs extrêmement sophistiqués risque d'aboutir à des résultats peu interprétables.

En tout état de cause, il semble prioritaire de s'appuyer sur les travaux déjà menés, en matière d'évaluation de dispositifs de reclassement.

2.4 Le processus de généralisation

Il ne suffit pas de définir des caractéristiques pertinentes d'un dispositif, pour réussir sa mise en place. Il est essentiel aussi de préciser le processus de mise en place. C'est ce que le rapport s'attache à faire dans les lignes qui suivent.

2.4.1 *La nécessité d'une montée en puissance progressive*

Le CTP touche aujourd'hui de l'ordre de 2 000 adhérents. C'est environ 160 000 personnes qui pourraient être potentiellement concernées selon les estimations de la DGEFP, dans les conditions d'application actuelles. Il s'agirait d'un complet changement de dimension du dispositif. Une progressivité dans son développement sur le terrain présenterait trois avantages : - mieux appréhender et donc prendre en compte les questions d'organisation que pose la généralisation des outils, tester et affiner les outils (et par exemple le système informatique de gestion) sur une plus grande échelle que l'expérimentation actuelle ;

- permettre de traiter plus facilement la question de la montée en charge des moyens nécessaires, notamment humains ;

- appréhender et ajuster les relations entre le CTP et les autres dispositifs d'accompagnement des chômeurs. Ce point n'a pas été approfondi par la mission, mais il est important dans le contexte d'une généralisation. Un accompagnement renforcé avec un niveau élevé d'appui et d'exigence, des engagements réciproques, a du sens pour tous les demandeurs d'emploi, quelle que soit l'origine de leur chômage.

Une première piste pour cette montée en charge progressive serait de limiter le dispositif aux situations où l'obligation d'un PSE n'existe pas, en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui réglerait, à ce stade, le problème de l'articulation du CTP et du PSE⁸⁵. Pourraient s'y ajouter comme aujourd'hui, car l'Etat y est souvent en première ligne, les entreprises en liquidation judiciaire⁸⁶. L'effectif concerné ne serait pas négligeable. Si on s'appuie sur les données actuelles de TRANSITIOctp, qui sont un repère significatif, on constate que plus de 60% des adhérents sont originaires d'entreprises de moins de 50 salariés.

⁸⁵ La question se posera alors pour les licenciements de moins de 10 salariés dans des entreprises de 50 à moins de 1000 salariés.

⁸⁶ Voire en redressement judiciaire.

Adhérents par taille des entreprises

	Nombre	%
moins de 10 salariés	742	41%
de 11 à 50 salariés	379	21%
de 51 à 500 salariés	697	38%
Plus de 501 salariés	1	0%
Total	1 819	100%
NR	300	
Total	2 119	
taux de non réponses	14%	

NR : non renseigné

Source TRANSITIO ctp

Il faut noter en outre que les salariés des petites entreprises sont ceux qui bénéficient du moins de sécurité, de la part de l'entreprise en cas de licenciement économique, du fait même de l'absence de PSE. Un tel choix renforcerait, il est vrai la dispersion d'équipes de petite taille sur le territoire, ce qui poserait avec plus d'acuité encore le problème de l'adossement du dispositif (cf. § 242).

Une autre approche, qui pourrait d'ailleurs être croisée avec la précédente serait de poursuivre une approche sélective des territoires, en fonction de critères socio-économiques relatifs à la situation du marché du travail (niveau de chômage, mais aussi dynamisme et dimension du marché du travail local), en privilégiant les zones en difficulté.

Les conditions de la généralisation dépendront aussi du mode opératoire retenu et du choix de l'opérateur.

2.4.2 *Le mode opératoire retenu ; la question de l'opérateur*

Le CTP est l'imbrication de deux dispositifs.

C'est d'abord un régime de rémunération spécifique, sur la base d'un contrat du bénéficiaire avec TRANSITIO ctp, qui prévoit des clauses de rupture. L'adhérent a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. L'Unédic est un prestataire de service, rémunéré, pour le versement de la rémunération.

C'est aussi un dispositif d'accompagnement vers la qualification et l'emploi, sur la base de l'engagement pris par l'adhérent dans le contrat évoqué ci-dessus.

La généralisation doit conduire à considérer les deux volets du dispositif.

Sur le premier, on ne peut éviter d'interroger le statut de stagiaire de la formation professionnelle, dont la légitimité ne s'impose pas, pas plus d'ailleurs dans la CRP, où la situation est la même. Cela a évidemment du sens d'offrir aux licenciés économiques des garanties particulières assorties d'engagements spécifiques. Mais il n'est pas sûr qu'on ait besoin pour cela du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Cela n'est pas incompatible, avec une situation, qui correspond à la réalité, de demandeur d'emploi, avec un régime d'indemnisation particulier assorti d'engagements forts. Au moment où la question de simplifier la multiplicité des contrats de travail est posée, il peut être problématique de multiplier les statuts des demandeurs d'emploi. Et il n'est pas sûr que cela ait un sens social et économique, de faire des licenciés économiques une catégorie potentiellement à part.

En tout état de cause, la question doit être posée de savoir si l'Unédic n'est pas l'opérateur le plus pertinent pour la rémunération, comme c'est le cas pour la CRP, que l'on maintienne ou non le statut un peu artificiel de stagiaire de la formation professionnelle. Cette solution aurait en outre l'intérêt de rendre tout à fait « fluide » la sortie du dispositif, que ce soit vers l'emploi durable ou le retour au régime de droit commun du chômage.

Sans doute la notion de contrat avec une structure ad hoc apporte un élément positif, au plan de la représentation du statut de l'adhérent, mais peut-elle être transposée à l'échelle de

dizaines de milliers de salariés ? Qui pourraient en être « les actionnaires » ou « les associés » qui en assumeraient la responsabilité juridique et financière ? Cet enjeu de statut ne passe t-il pas plus par le changement, amorcé, du positionnement du demandeur d'emploi, en général : situation de personnes en transition professionnelle, engagées dans un parcours fait d'appui et d'exigences ?

Ces points doivent évidemment être clarifiés dans le dispositif final, en particulier par ceux qui assureront la responsabilité financière de la rémunération des adhérents au dispositif.

Les responsables de la rémunération auraient logiquement la compétence d'exclure du dispositif, les adhérents qui manqueraient à leurs engagements, comme c'est le principe aujourd'hui, sur proposition des responsables de l'accompagnement.

En ce qui concerne l'accompagnement, l'enjeu prioritaire est celui de l'efficacité et de la qualité d'un dispositif opérationnel, de la présence des compétences adaptées et de l'implication des partenaires pertinents.

L'AFPA a fait la preuve de sa capacité à fournir des chefs de projet de grande qualité, qui sont une clé du succès. Dispose-t-elle des ressources, dans ce domaine, adaptées à une généralisation du dispositif ? Elle possède en outre la souplesse liée à la gestion privée. Il faut noter aussi que dans ce dispositif, elle est à la fois pilote, et d'une certaine façon donneur d'ordre et prestataire.

Mais c'est l'ANPE qui a la responsabilité majeure en matière d'appui au retour à l'emploi, même si elle n'en a pas le monopole. C'est elle qui a fourni les ressources principales en effectifs dans le dispositif. Et globalement les référents ANPE effectuent un travail de qualité, avec une très bonne motivation. Les champs de coopération et d'imbrication de l'ANPE et du dispositif sont nombreux, prospection des offres, sortie du dispositif des adhérents, « respiration du système » (cf. §224).

En tout état de cause l'expérimentation actuelle montre l'intérêt du maillage des compétences entre l'ANPE et l'AFPA.

Il faut prendre en compte également la présence des OPP, susceptibles d'apporter leur compétence et leur souplesse, en ayant à l'esprit, comme ils l'ont souligné à Valenciennes, lors d'une réunion organisée, pour la mission, à l'initiative du DDTEFP, que la généralisation du dispositif diminuerait fortement leur activité directe vis à vis des entreprises concernées par ce dispositif, et aussi le fait qu'aujourd'hui ils sont sollicités par l'Etat et les Régions pour être opérateurs de dispositifs de reclassement.

Naturellement des articulations seront à construire au niveau local avec les autres partenaires du dispositif, avec l'Unédic, qui, en tout état de cause tient une place essentielle en amont et en aval du dispositif⁸⁷, avec les Régions, mais aussi d'autres collectivités territoriales quand elles voudront s'impliquer, avec les autres financeurs de formation et bien sûr les organisations professionnelles et syndicales.

Il ne revenait pas à la mission de proposer une architecture du dispositif qui nécessite évidemment des travaux approfondis, en particulier avec l'AFPA et l'ANPE et qui ne saurait ignorer les évolutions possibles des relations de celle-ci avec l'Unédic. Il lui a semblé cependant possible d'évoquer à très grands traits deux hypothèses, qui n'ont été discutées avec aucune des institutions concernées.

La première est celle d'un déploiement, qui peut être progressif, à partir d'un modèle unique, centralisé, comme c'est le cas aujourd'hui dans l'expérimentation. Même si elle ne devait pas être l'employeur, il serait sans doute opportun de créer, pour des raisons de souplesse de gestion, une structure ad hoc dont l'AFPA et l'ANPE seraient partie prenante de la constitution.

⁸⁷ en sus de ce qu'elle est susceptible de faire en matière de rémunération.

Se pose la question du chef de file, qui ne peut être éludée. Dans un entretien avec la mission, le directeur général de l'AFPA a fait part du vif intérêt de l'AFPA pour le dispositif. Mais ne court-on pas alors le risque, lourd de conséquences, de voir se développer, en parallèle, deux dispositifs d'accompagnement de chercheurs d'emploi, l'un très substantiel, pour les licenciés économiques et, celui de droit commun, beaucoup moins doté. C'est pourquoi, il semble à la mission que c'est l'ANPE qui devrait être chef de file de cette structure, et donc comptable des résultats, car c'est de sa mission que le dispositif est le plus proche et qu'en outre plusieurs éléments essentiels du dispositif correspondent à des évolutions que l'ANPE doit porter pour l'ensemble de son action : place de l'orientation dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi ; relation très individualisée entre le référent et l'adhérent, autour d'appuis et d'exigences forts ; système piloté par les résultats. L'AFPA devrait continuer de jouer un rôle important dans l'encadrement du dispositif (partagé avec l'ANPE) et d'apporter son savoir-faire. Il serait logique, si la structure est individualisée, que les moyens mis à disposition par l'ANPE et l'AFPA soit remboursés à leur coût complet.

Une deuxième hypothèse pourrait être explorée, plus décentralisée. Il s'agirait sous l'égide de l'Etat de lancer des appels d'offres sur des territoires (pas plus grands que des régions, pas plus petits, sauf exception, que des départements), pour mettre en place le dispositif, comme c'est le cas actuellement, pour des dispositifs publics d'accompagnement social des mutations économiques, où pourraient s'associer, pour répondre l'ANPE, l'AFPA, des OPP, avec le concours de collectivités...Le cahier des charges assurerait la cohérence d'ensemble du dispositif. Ce choix donnerait aux préfets et aux services extérieurs du ministère chargé de l'emploi un rôle important de maître d'ouvrage.

Dans tous les cas des comités de pilotage locaux sous leur forme actuelle ou approchée devraient être mis en place, et fortement encouragés dans leur activité d'impulsion et de suivi.

Conclusion

Le CTP est une expérimentation tout à fait intéressante. En l'état actuel de l'évaluation, le dispositif donne des résultats encourageants. Ses éléments fondamentaux que sont l'accompagnement renforcé, assorti d'engagements forts des adhérents, le haut niveau de garantie de rémunération, l'attention portée à la qualification, constituent les composantes pertinentes d'une sécurisation des parcours professionnels et à ce titre, il est tout à fait opportun de les généraliser. Cette expérimentation a fait la preuve, qu'un dispositif opérationnel pouvait être très rapidement mis en place par les pouvoirs publics, et que le service public de l'emploi avait la capacité de se mobiliser sur cet objectif, tout en coopérant, si nécessaire, avec des organismes privés de placement.

Il va de soi cependant qu'une généralisation ne peut être la simple démultiplication de l'expérimentation. Le changement de dimension soulève des questions d'organisation, d'articulation avec les autres modes de prise en charge des demandeurs d'emploi et de financement, qu'il faut traiter avec soin, si on veut réussir la généralisation. Cela a été la démarche de la mission, de s'efforcer de repérer les conditions d'une extension réussie, à partir d'une analyse fine de ce qui se passait sur les sites. L'évaluation doit être poursuivie, sans pour cela peser sur les délais de développement du dispositif ; elle apportera sans nul doute, des éléments supplémentaires, de nature à ajuster, en continu le processus et son organisation. A cet égard, il est probable que, plus que la comparaison de données globales, difficiles à interpréter, ce sont en priorité des analyses qualitatives, qui donneront les résultats les plus utiles. L'enquête comparée, auprès des bénéficiaires de différents dispositifs paraît également tout à fait opportune.

Il est clair aussi qu'une généralisation du dispositif, bien plus qu'une expérimentation limitée, conduit à poser, des questions plus large, qui touchent au marché du travail et au service public de l'emploi : architecture de l'indemnisation du chômage, garanties liées aux différents types de contrat, mode d'accompagnement des différentes catégories de demandeurs d'emploi, organisation et missions du service public de l'emploi, place des organisations syndicales et professionnelles et des collectivités territoriales, rôle des organismes privés de placement...

La généralisation du dispositif est une occasion d'aborder de façon pragmatique et opérationnelle ces sujets, en ayant à l'esprit les enjeux qu'ils recouvrent.

Pierre Louis REMY

Liliane SALZBERG

Récapitulatif des recommandations de la mission

Elles sont faites dans le contexte d'une généralisation éventuelle du dispositif du CTP. Elles relèvent toutes du Ministre chargé de l'emploi, avec l'appui de la DGEFP, et pour ce qui concerne les travaux d'évaluation, de la DARES. Certaines dispositions peuvent relever de la négociation sociale

I - Préciser l'architecture du dispositif

- clarifier la cible
- ajuster les règles de rémunération
- organiser plus clairement le financement de la formation
- préciser l'articulation avec le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- simplifier les dispositifs publics d'aide au reclassement

II - Améliorer le fonctionnement du dispositif

- clarifier le pilotage
- simplifier la gestion logistique
- faire évoluer le ratio référent/adhérent, de 1/30 à 1/40
- ajuster le processus d'accompagnement
- mettre en place un outil de suivi des adhérents et de reporting unique et performant
- organiser la formation et la préparation des référents

III - Poursuivre l'évaluation de l'expérimentation et du dispositif

IV - Organiser le processus de généralisation

- faire le choix de la progressivité
- limiter le dispositif aux entreprises de moins de 50 salariés
- déployer progressivement sur des bassins d'emploi, selon leur niveau de chômage
- confier à l'Unédic la rémunération des adhérents au CTP
- envisager deux modes de déploiement alternatifs du dispositif d'accompagnement :
un opérateur unique sous la forme d'une structure dédiée dont l'AFPA et l'ANPE seraient partie prenante, l'ANPE en étant le chef de file
un processus d'appels d'offres sur des territoires, où pourraient s'associer pour répondre, l'ANPE, l'AFPA, des OPP, avec le concours de collectivités territoriales.

Annexes

Liste des annexes

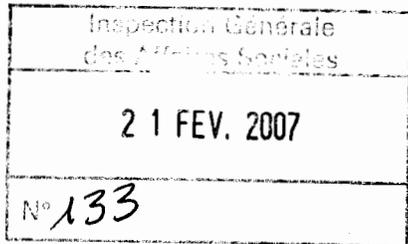
- Annexe 1 : Lettre de mission
- Annexe 2 : Note de cadrage
- Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées ou contactées
- Annexe 4 : Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance no 2006-433 du 13 avril 2006
- Annexe 5 : L'ordonnance du 13 avril 2006, décret du 14 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle
- Annexe 6 : Contrat groupe national entre la SGCTP (TRANSITIOctp) et AGEFOS- PME sur le financement des actions de professionnalisation
- Annexe 7 : Exemples d'intitulés de formation extraits de la base SDP
- Annexe 8 : Fiche technique TRANSITIOctp - Nomenclature des objectifs de formation
- Annexe 9 : Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) - Exploitation du fichier Suivi de Parcours au 31 mai 2007 - DARES- Version Provisoire – 18 Juillet 2007
- Annexe 10 : Compte-rendu sommaire de la première réunion du comité de pilotage de la plate forme de transition professionnelle textile Vosges - Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Vosges
- Annexe 11 : projet territorial du Pays de Morlaix
- Annexe 12 : convention de coopération Etat/ AFPA / ANPE / TRANSITIOctp / Unédic
- Annexe 13 : Situation des référents au 30/06/2007 – TRANSITIO ctp
- Annexe 14 : Convention d'application relative aux modalités de gestion du CTP entre l'UNEDIC et TRANSITIOctp ; Convention Etat –Unédic sur le financement de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle prévue par l'ordonnance" 2006.
- Annexe 15 : Document de présentation de l'expérimentation du CTP du 26/04/2006 – DGEFP
- Annexe 16 : L'accompagnement renforcé du contrat de transition professionnelle – TRANSITIOctp, Présentation AFPA de la sécurisation des parcours professionnels ; Fiches techniques TRANSITIOctp
- Annexe 17 : AFPA -Production réalisée au titre du CTP, prestations de formation par sites - situation à fin juin 2007
- Annexe 18 : Fiche technique TRANSITIOctp APR
- Annexe 19 : Tableaux de bord de suivi du Dispositif Expérimental CTP au 30 juin 2007 - TRANSITIOctp
- Annexe 20 : Convention de reclassement personnalisé (situation à fin avril 2007), UNEDIC, Département Études sur le Marché du Travail, 7 juin 2007
- Annexe 21 : Calcul sur le différentiel ressources/emplois, en ce qui concerne le financement des différents éléments de rémunération du CTP, sur la base de règles actuelles (*notes 66 V4*)
- Annexe 22 : Coûts relatif au dispositif Contrat de Transition Professionnelle de Charleville-Mézières - Maison de l'Emploi du bassin d'emploi de Charleville-Mézières- juillet 2007
- Annexe 23 : Projet de cahier des charges de l'évaluation proposé par la DARES et la DGEFP
- Annexe 24 : Fiche de présentation pour examen d'opportunité au CNIS de l'enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Transition Professionnelle, de la Convention de Reclassement Personnalisée et d'autres licenciés économiques – DARES
- Annexe 25 : Statuts SGCTP (TransitioCTP)
- Annexe 26 : comparatif CTP/CRP/ARE par l'Assedic du Finistère
- Annexe 27 : Glossaire

Annexe 1 : Lettre de mission

*Ministère de l'Emploi,
de la Cohésion Sociale et du Logement*

Le Ministre

Réf.Cab.CG/JJ/D.N° 07002497



L6
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Le 19 FEV. 2007

127, rue de Grenelle 75700 Paris 07 RP

Téléphone : 01 44 38 38 38

Télécopie : 01 44 38 20 10

Le Ministre de l'Emploi, de la
Cohésion Sociale et du Logement

à

Monsieur le Chef de l'Inspection
Générale des Affaires Sociales

Objet : Lettre de Mission d'évaluation sur le Contrat de Transition Professionnelle (CTP).

L'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 a institué de manière expérimentale sur sept bassins d'emploi, en lieu et place de la convention de reclassement personnalisé (CRP), un contrat de transition professionnelle (CTP) au bénéfice des salariés licenciés pour motif économique par des entreprises non soumises à l'obligation de proposer le bénéfice du congé de reclassement.

Cette expérimentation a débuté le 24 avril 2006 et devrait s'achever le 15 avril 2008 pour les derniers bénéficiaires de ce dispositif.

L'Inspection générale des affaires sociales a joué un rôle essentiel lors des travaux préparatoires de cette expérimentation, notamment en appui à la mission que j'avais confiée à MM. SABEG, CHERTIER et LAROSE, puis lors de la préfiguration opérationnelle sur le terrain du dispositif, dans laquelle M. DOLE s'est tout particulièrement impliqué.

S'agissant d'une démarche expérimentale, une évaluation approfondie du dispositif est nécessaire, afin notamment de pouvoir, à son issue, envisager les suites à lui donner.

A cet égard, l'article 13 de l'ordonnance du 13 avril 2006 prévoit qu'un rapport d'évaluation sera remis au Parlement avant le 1^{er} juin 2008. Le rapport au Président de la République mentionne pour sa part une évaluation à mi-parcours, qui devra notamment s'appuyer sur les résultats obtenus en termes de reclassement pour les personnes entrées dans le dispositif avant l'été 2006.

Ces travaux d'évaluation devant être menés avec la plus grande rigueur, je souhaite qu'ils soient conduits sous la responsabilité de l'Inspection générale des affaires sociales, avec l'appui des services du ministère compétents, en particulier la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

L'évaluation devra déboucher sur des préconisations quant aux suites à donner à l'expérimentation CTP, à partir des réponses apportées notamment aux questions suivantes :

- Quelle est la valeur ajoutée du CTP par rapport aux dispositifs existants en termes de sécurisation des parcours des salariés licenciés ?
- Quels ont été les facteurs décisifs de réussite ou les obstacles éventuels à la mise en œuvre opérationnelle du CTP ?
- Le dispositif doit-il être aménagé et, si oui, comment, afin de le rendre plus performant et sa généralisation, possible ?

Cette évaluation s'appuiera sur le recueil de données statistiques et financières, sur une analyse qualitative de la mise en œuvre de la mesure, des difficultés rencontrées et des voies d'amélioration envisageables mais également sur le recueil d'informations relatives aux attentes et l'opinion que ses bénéficiaires ont de ce dispositif. A ce titre, devront être notamment analysés :

- le financement de cette expérimentation, en particulier les parts respectives des employeurs, du régime d'assurance chômage et de l'Etat ;
- la gestion du dispositif par la société de gestion du contrat de transition professionnelle, filiale de l'AFPA créée à cet effet ;
- l'offre de service du service public de l'emploi (SPE) en matière d'accompagnement des reconversions professionnelles : coordination entre les différents acteurs du SPE, partage des rôles entre l'ANPE et l'AFPA, analyse du rôle joué par les collectivités territoriales et apport de l'adossement du dispositif à une maison de l'emploi ;

En outre, afin de mener à bien cette évaluation, vous comparerez le CTP avec le dispositif de droit commun, c'est-à-dire la convention de reclassement personnalisé (CRP) instituée par l'article 74 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

La DARES vous appuiera dans votre mission, notamment pour l'exploitation et l'analyse des données statistiques existantes, la réalisation d'enquêtes auprès des bénéficiaires, l'élaboration et le suivi du cahier des charges des études d'impact confiées à des laboratoires de recherche.

Afin de disposer de premières conclusions sur la mise en œuvre de cette expérimentation avant l'été, je souhaite que cette mission puisse démarrer dès le début du mois de mars 2007 pour un rapport à mi-parcours en juin 2007. Je souhaite également que l'IGAS prépare, au cours de l'année 2007, en lien avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, le cadre de l'évaluation finale prévue pour juin 2008.



Jean-Louis BORLOO

Annexe 2 : Note de cadrage

Evaluation du contrat de transition professionnelle

Note de cadrage

Le dispositif du contrat de transition professionnelle a été mis en place de façon expérimentale, dans le cadre de l'ordonnance du 13 avril 2006, qui a prévu, également qu'un rapport d'évaluation serait remis au Parlement avant le premier juin 2008, le rapport au Président de la République de l'ordonnance du 13 avril 2006, faisant mention également d'une évaluation à mi-parcours. Il faut noter que ces échéances ont été fixées dans un contexte où les dernières entrées dans le dispositif devaient s'effectuer, au plus tard le 31 mars 2007, alors que cette échéance a été prolongée d'un an.

Dans ce contexte, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a demandé que ces travaux soient conduits sous la responsabilité de l'IGAS, avec l'appui de la DGEFP et de la DARES. Il a notamment demandé, par lettre de mission du 19 février 2007, que l'IGAS fournisse un rapport à mi-parcours, au mois de juin 2007 et prépare, en lien avec la DGEFP et la DARES le cadre de l'évaluation finale. Il faut noter en outre qu'un rapport intitulé « évaluation à mi-parcours du contrat de transition professionnelle, rapport d'étape », vient d'être rédigé par Philippe Dole, membre de l'IGAS, qui a par ailleurs largement participé à la mise en place du dispositif, suite à une lettre de mission du même ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, en date du 13 octobre 2006. Il va de soi qu'un tel rapport, si il apporte des observations utiles sur le fonctionnement du dispositif, dont certaines ont d'ailleurs déjà été prises en compte, ne pouvait disposer du recul suffisant pour procéder à une démarche d'évaluation.

Deux remarques complémentaires méritent d'être faites, pour éclairer les propositions qui suivent, de cadrage de la mission.

Il faut noter d'abord que de nombreuses démarches « expérimentales » d'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi sont en cours, portant en général sur des effectifs sensiblement plus importants que ceux du CTP. Outre le CRP, mis en place suite à l'accord des partenaires sociaux, mentionné explicitement dans la lettre de mission comme devant faire l'objet d'une comparaison, il faut citer l'opération de prise en charge de 45 000 demandeurs d'emploi, par des organismes privés, initiée par l'UNEDIC et l'action « cap vers l'entreprise » conduite par l'ANPE à destination de 40 000 demandeurs d'emploi, l'une et l'autre faisant l'objet d'une évaluation commune menée par la DARES, des chercheurs et des consultants, sous la responsabilité d'un comité de pilotage, présidé par Claude Seibel. En outre la DARES prépare une enquête par questionnaire, qui serait effectuée au début 2008, auprès des bénéficiaires de CTP, de CRP et d'autres licenciés économiques. Enfin depuis 2006 un projet de recherche a été initié sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi, qui devrait aboutir courant 2008. Il va de soi qu'il existe de très fortes proximités méthodologiques dans ces différentes approches et leur évaluation.

La question des délais mérite également attention. Les échéances définies dans l'ordonnance ont été fixées dans un contexte où les dernières entrées dans le dispositif devaient s'effectuer, au plus tard le 31 mars 2007, alors que cette échéance a été prolongée d'un an. Il est en outre avéré qu'on ne peut juger de l'efficacité d'un dispositif de reclassement que, au minimum, 9 à 12 mois après l'entrée des « candidats » dans le dispositif, ce délai étant en général nécessaire pour construire des parcours aboutissant à l'emploi de ceux qui ont des difficultés à se reclasser et qui donc demandent particulièrement un accompagnement. Enfin, le CTP mettant légitimement l'accent sur la durabilité du retour à l'emploi, celui-ci ne peut s'apprécier, évidemment qu'avec un certain recul.

En revanche, il est vraisemblable que la question de l'efficacité du dispositif de reclassement des demandeurs d'emploi figure parmi les préoccupations prioritaires du futur ministre chargé de l'emploi, auquel la mission pourrait apporter d'utiles éléments. Ceci légitime qu'un rapport

soit disponible, sinon au mois de juin, date fixée dans la lettre de mission du 13 février, en tous cas, d'ici la fin du mois de juillet.

Compte-tenu de tous ces éléments, il semble que les objectifs de la mission pourraient être les suivants :

1-L'efficacité du CTP, sa « valeur ajoutée, par rapport aux dispositifs existants en termes de sécurisation des parcours des salariés licenciés¹ », c'est à dire, en définitive une évaluation de résultats. Ce point suppose en priorité une analyse statistique de données quantitatives, comparées du CTP et d'autres dispositifs, que seule la DARES est en capacité de mise en œuvre. Cette démarche doit, en outre être menée en cohérence avec les évaluations en cours d'autres dispositifs d'appui au reclassement de demandeurs d'emploi, où la DARES a naturellement un rôle pivot. Dans ce domaine l'apport de la mission réside en un appui méthodologique, appuyé sur une connaissance fine du processus de reclassement, avec le souci d'éviter les biais et les erreurs d'interprétation. L'analyse de l'efficacité d'un dispositif de reclassement doit en effet prendre en compte l'hétérogénéité des demandeurs d'emploi, certains se reclassant très rapidement et spontanément, d'autres nécessitant un appui renforcé. De même l'efficacité de la recherche d'emploi suppose, pour certains demandeurs une sécurité sur la durée ; pour d'autres l'existence d'échéances rapprochées stimulera l'efficacité de leur recherche d'emploi. Enfin les besoins de formation ne sont pas systématiques. Par ailleurs, il est probablement souhaitable que les analyses comparées soient réalisées dans les mêmes bassins d'emploi et sur des cohortes rentrées au chômage dans des périodes comparables.

En juillet la mission pourra donc fournir, en lien avec la DARES, des éléments méthodologiques, des données quantitatives descriptives, et peut-être quelques traitements analytiques, même si, comme il a été expliqué plus haut, ils ne pourront être que très partiels et provisoires.

2-La qualité de fonctionnement du dispositif sur le terrain, en particulier la répartition des tâches et des responsabilités, le management et les indicateurs de résultat, le système informatique de suivi des bénéficiaires, l'offre de service du SPE, la coordination entre les différents acteurs du SPE, le mode d'intervention des collectivités territoriales. Ceci suppose une analyse de terrain, la rencontre des différents intervenants et l'exploitation de certains documents. Cela suppose aussi des rencontres avec les responsables nationaux concernés. Dans ce champ aussi, il sera opportun, de réunir, dans la mesure du possible, des éléments de comparaison avec les autres dispositifs.

3- L'articulation du CTP avec les dispositifs de financement et l'offre de formation. C'est un aspect du sujet précédent, particulièrement important, dans la mesure où, dans le CTP, l'accent est mis sur la sécurisation des parcours par la qualification et la formation, et où, comme l'a souligné le rapport Dole, la mise en œuvre rapide, sur le terrain des formations pertinentes, n'est pas toujours facile.

4- Dans le prolongement des deux éléments précédents, la mission s'efforcera d'identifier l'apport spécifique lié à la « territorialisation » du dispositif, son articulation avec les maisons de l'emploi, la place des élus.

¹ Sont mises entre parenthèse les termes de la lettre de mission

5- Le coût de revient du dispositif : au-delà du coût des indemnités, bien repéré, il faudra s'attacher à bien cerner les coûts de fonctionnement, des prestations en nature. Il va de soi que c'est un élément important dans une perspective d'extension du dispositif, la performance ne pouvant s'apprécier qu'en termes de coût-efficacité. Ici aussi des éléments de comparaison avec d'autres dispositifs pourront être pertinents. Dans ces analyses, la mission s'attachera également à identifier les parts respectives des différents financeurs.

6- Les attentes et opinions des bénéficiaires sur le dispositif feront également l'objet d'enquêtes de la DARES. Là aussi la mission apportera son concours, en s'appuyant notamment sur les leçons tirées de l'enquête de Philippe Dole.

C'est à la lumière de ces 6 éléments que la mission pourra s'efforcer de répondre aux trois questions posées par le ministre, la valeur ajoutée spécifique du CTP, les facteurs de réussite et les obstacles éventuels à sa mise en œuvre opérationnelle, les aménagements éventuellement souhaitables et les conditions d'une éventuelle généralisation.

Comme il est indiqué dans la lettre de mission, le document présenté en juillet ne pourra être qu'un rapport d'étape. Il s'efforcera cependant d'être le plus opératoire possible pour apporter dès ce moment un éclairage opérationnel au ministre, en même temps qu'il s'attachera à apporter les éléments de cadrage pertinent pour l'évaluation finale, notamment en ce qui concerne les éléments comparatifs.

Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées

Liste des personnes rencontrées

Sites visités

Mesdames et Messieurs

Charleville-Mézières

Equipe locale TRANSITIOCTP

- Olivier CENDRAS, chef de projet CTP
- Fanny MAUZAT, référente ANPE
- Florent GAUTHIEZ, référent ANPE
- Hubert GENIN, référent ANPE
- Isabelle DELAGE, référente AFPA
- Stephanie SOSSONG, référente ANPE

Maison de l'Emploi :

- M. A. ROUCHETTE, directeur général des services de l'agglomération
- Jean-François GOUTTE directeur de la Maison de l'Emploi

Organisations professionnelles et syndicales

- Jean-Louis JOFFRIN secrétaire général UD CGT
- Thierry DEMART CGT
- Eric GILLES CFTC
- Anne ROMAGNY-GILLOT MEDEF

Services publics

- Catherine COMOLLI préfète
- Jean-Marie GONOT directeur DDTEFP
- Jérôme ANDRE Directeur du centre AFPA de Charleville

Montbéliard

Equipe locale TRANSITIOCTP

- Patrice BOIS, chef de projet CTP,
- Geneviève LUCIDO, référente ANPE
- Marie Annick MARTELET, référente ANPE
- Véronique PAPE, coordonnatrice formation et VAE, référente AFPA
- Christine NEUVILLE, adjointe ANPE au chef de projet (contact)
- Christine ROUSSEAU, référente AFPA
- Marie Laure TISSERAND, référente ANPE

Maison de l'Emploi

- Bernard GARGALLO, directeur de la Maison de l'Emploi
- Gilles QUERINI Directeur général des services de la communauté d'agglomération du pays de Montbéliard (CAPM)

Organisations professionnelles et syndicales

- M MAZZOLINI, CFE, CGC
- M THIBORD, CFDT

Services publics

- Serge GOUTEYRON, Sous-préfet
- Alain DOUGY, direction départementale du travail et de l'emploi (DDTEFP du Doubs Vosges), Directeur,
- Yasmine TARIKET, DDTEFP du Doubs, Coordinatrice Emploi Formation
- Denys BRICOUT, directeur délégué de l'ANPE Nord Franche Comté
- Paul BOLHER, directeur régional adjoint de l'Assedic Nord Franche Comté
- Alain FENDELER, directeur du centre AFPA de Belfort

Observatrice

- Myriam BOBBIO, département du marché du travail de la DARES

Morlaix

Equipe locale TRANSITIOCTP

- Marie-France ROLLAND, Chef de projet
- Marc PIERREL, référent ANPE
- Catherine ABOT, référente ANPE
- Chantal NJAMBE, référente AFPA
- Jessie LADROUE, référente ANPE
- Véronique LECALVEZ, référente ANPE

Elus locaux

- M. Georges TIGREAT , Président de la Communauté de communes du Pays de Landivisiau,
- M. Adrien KERVELLA, Président de la Communauté de commune du Pays Léonard,
- M. André PRIGENT, vice-Président de Morlaix Communauté,
- M. Jean-Yves CHALM, Président du Conseil de développement du Pays de Morlaix.

En outre trois représentants des services du Conseil Régional de Bretagne étaient présents au comité technique opérationnel du CTP, auquel la mission a assisté, le 27 juin 2007.

Services publics

- Mme Agnès PINAULT sous-préfète
- M. Bernard JOUAN directeur DDTEFP
- M. Francis RENARD DDTEFP
- Mme Hande PELLEN directrice ANPE
- M. Alain MADEC directeur de département ASSEDIC FINISTERE
- Mme Anne BRUYAUX directrice ASSEDIC Morlaix

Organisations professionnelles et syndicales

- Sylvaine VULPIANI, UL FO Morlaix
- Nicole COUSIN, UL CGT Morlaix
- Jacques BELLEC, CFE-CGC
- Patrice JACOB, UD CFTC Finistère
- Loïc GUENGAUT, UL CFDT Morlaix
- Armelle CALMET, FDSEA
- M. F. KERBRAT, FDSEA

En outre deux représentantes, de l'AGEFOS et de l'OPCAREG, étaient présentes au comité technique opérationnel du CTP, auquel la mission a assisté, le 27 juin 2007.

Saint Dié

Equipe locale TRANSITIOCTP

- Christian FILLIOT, chef de projet CTP, comité de pilotage local
- Didier HOUOT, adjoint ANPE au chef de projet
- Héloïse BACHACOU, coordonnatrice formation et VAE, référente AFPA
- Corinne DIEUDONNE, référente ANPE
- Isabelle KENTZINGER, référente ANPE
- Magali MARCHAL, référente AKSIS
- Nathalie MOHR, référente ANPE
- Rachèle QUEYROIANTOINE, référente AFPA
- Brigitte THIRION, référente ANPE

Prestataires privés

- Laurent FRAYARD, directeur régional Alsace-Lorraine, Groupe AKSIS
- Fabienne LEMOINE, chef de projet Groupe AKSIS
- Fabrice PICAUT, chef de projet Groupe AKSIS,

Maison de l'Emploi

- Alain FRIEDMANN, directeur de la Maison de l'Emploi
- CHERPION Député des Vosges
- JACQUOT Président Syndicat Mixte de Déodatie

Organisations professionnelles et syndicales

- Hélène BUHR, AGEFOS PME, responsable d'antenne
- Laurence RAYEUR, déléguée générale MEDEF Vosges
- Michaël ZENEVRE, CGPME Lorraine
- M SHUB, CGT
- Philippe MIOT, union départementale CGT 88
- Pierre CHRISTOPHE, CFDT
- Andrée BODAINÉ, CFDT

Services publics

- Gilles CANTAL, Sous-préfet
- Frank PLOUVIEZ, direction départementale du travail et de l'emploi (DDTEFP des Vosges), directeur,
- Elisabeth LION, DDTEFP des Vosges, Coordonnatrice Emploi Formation
- Karine LEWANDOWSKI, directrice, ANPE agence de Saint Dié les Vosges
- Mme V THOMAS, ASSEDIC Lorraine Epinal
- Mme H LORENTZ, ASSEDIC Lorraine, responsable du site de St Dié des Vosges
- Mme S GOMES, ASSEDIC Lorraine, responsable comptable

Toulon

Equipe locale TRANSITIOCTP

- Myriam ROUSSELOT, chef de projet CTP,
- Viviane DRIQUEZ, adjointe ANPE au chef de projet
- Aicha DJOUARI, coordonnatrice formation, référente AFPA
- Odile DE VITTORI, référente ANPE

- Frédéric AIGUIER, référent ANPE
- Donald VOISIN, référent SODIE
- Isabelle ROCHE, référente ANPE

Maison de l'Emploi

- Patricia SARAN, chargée de mission Toulon Provence Méditerranée (TPM), de la Maison de l'Emploi
- Sophie IMBERT, chef de service Toulon Provence Méditerranée (TPM)

Services publics

- Michel TOURNAIRE, sous-préfet
- Daniel RACT MUGNEROT, direction départementale du travail et de l'emploi (DDTEFP des Vosges), Directeur,
- Bernard MOUVEAUX, directeur régional AFPA
- Pierre CHAUVEAUX, directeur CROP AFPA
- Gérard ROMERO, directeur AFPA
- Philippe RENAUD, directeur ANPE (DAL)
- Yves MAZUET, directeur adjoint ASSEDIC Côte d'Azur
- Pierre MALASSENET, ASSEDIC, service employeur (SAE)
- Christiane BRAGARD, ASSEDIC, service demandeur d'emploi
- Evelyne PEREZ, Directrice d'agence de Toulon Claret
- Sylvie LOUGOVOY, ANPE, CRP

Observatrice

- Céline GRATADOUR, Département des politiques d'emploi de la DARES

Valenciennes

Equipe locale TRANSITIOCTP

- Céline GUYOT, chef de projet CTP
- Danièle BRAULLE, référente AFPA
- Ghislaine DUEZ, référente ANPE
- Malika KADRI, référente ANPE
- Nadège DELECOURT, adjointe chef de projet ANPE
- Nadège NORTIER, référente ANPE
- Nadine GUILAIN, référente ANPE
- Stéphanie VANDENELSKEN, référente ANPE
- Véronique BOUCHET, coordonnatrice formation et VAE AFPA

Prestataires privés (voir PLR liste de présence)

- ALTEDIA : Paul WATINE, Marie DESCAMPS
- ARIANE Conseil : Georges DUBOIS, Jean DIERS
- AKSIS : Guillaume CLAEYSSENS
- Val Développement : Sylvain ODOT
- BPI : Yves DUCAUROY

Services publics

- Marc BURG, Sous-préfet
- Natacha DOUARRE, Sous-préfecture, Affaires économiques

- Francis Henri PREVOST, directeur direction départementale du travail et de l'emploi (DDTEFP),
- Patrick BARTIER, DDTEFP, Anticipation et Accompagnement des restructurations, inspecteur du travail
- Laurent HENINOT, directeur du Centre AFPA
- Jacques MOREAU, directeur de l'agence locale, ANPE

Vitré

Equipe locale TRANSITIOCTP

- Martine BOUTON-DURAND, chef de projet CTP
- Pascal GENDROT, référent ANPE

Maison de l'Emploi

- Yves GERARD, Président de la Maison de l'Emploi (MEF) PAYS DE VITRE P DE BRETAGNE
- Bruno MAISONNEUVE, Pilote du Projet de la Maison de l'Emploi MEF PAYS DE VITRE P DE BRETAGNE (directeur de la mission locale)

Organisations professionnelles et syndicales

- Henri RUAULT, CFDT, Secr. Général Union Départementale, comité de pilotage local
- Isabelle JEUSSE, CFDT, Union Départementale

Services publics

- Rémi STRUILLOU, direction départementale du travail et de l'emploi (DDTEFP), Directeur, comité de pilotage local

Autorités nationales

Mesdames et Messieurs

- Jean GAEREMYNCK, délégué général à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)
- Françoise BOUYGARD, déléguée adjointe DGEFP
- Pierre RAMAIN, chef de la mission FNE, DGEFP
- Manuel BOUGEARD, chef adjoint de la mission FNE, DGEFP
- Jean Marie MARX, directeur général Adjoint de l'ANPE
- Annie GAUVIN, directrice ANPE
- Sandrine CHANUT, chef département réseau, Direction de l'intermédiation de l'ANPE
- Marie JOST, Direction de l'intermédiation de l'ANPE
- Pierre BOISSIER, directeur général de l'AFPA
- Patricia BOUILLAGUET, directrice générale adjointe de l'AFPA, directrice régionale AFPA
- Annie VERNET, AFPA chargée de l'animation technique du CTP
- Denis JEGOU, gérant TRANSITIOCTP de TRANSITIOCTP
- Dominique GELPE, AFPA, chargé de mission en charge l'ingénierie pédagogique du dispositif CTP
- Philippe DOLE, inspecteur à l'IGAS en mission d'appui au lancement et au suivi du dispositif
- Joël RUIZ, directeur général de l'AGEFOS PME

- Valérie SORT, AGEFOS PME, chargé de mission auprès du DG de l'AGEFOS PME
- Béatrice SEDILLOT, sous directrice "Suivi et Evaluation des Politiques de l'Emploi et de la Formation professionnelle" de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES)
- Viviane SILO, DARES, chef du département Politiques d'emploi
- Céline GRATADOUR, DARES, chargée d'études, Département des politiques d'emploi
- Marie REYNAUD, DARES, sous directrice Emploi et marché du travail
- Myriam BOBBIO, DARES, département Marché du travail
- Mahrez OKBA, DARES, chef du département Marché du travail
- Dominique GOUX, DARES, chef de la mission animation de la recherche
- Claude SEIBEL, président du comité de pilotage de l'évaluation de l'expérimentation UNEDIC/ANPE
- Jean Paul DOMERGUE, chef du service juridique de l'UNEDIC
- Bernard ERNST, chef du service statistique de l'UNEDIC
- Chantal VESSERAU, service statistique de l'UNEDIC
- Marc FERRACCI, ENSAE//GRECSTA/CNRS, administrateur INSEE
- Nathalie GEORGES, Economiste au Centre d'études de l'Emploi (CEE)

**Annexe 4 : Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°
2006-433 du 13 avril 2006**

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelleNOR : *SOCX0600050P*

Monsieur le Président,

Dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, l'article 32 de la loi pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions nécessaires à l'expérimentation d'un nouveau système de prise en charge des salariés licenciés pour motif économique, dénommé contrat de transition professionnelle. Ce contrat institue un accompagnement personnalisé et renforcé des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Il offre au salarié un contrat spécifique d'activité, d'une durée de douze mois à l'issue de son licenciement, qui lui assure un revenu sensiblement équivalent à celui de son emploi précédent.

Il apporte, en outre, au parcours du salarié une sécurité plus forte que celle que propose la convention de reclassement personnalisé, mise en place au niveau national par l'accord des partenaires sociaux du 5 avril 2005 entré en vigueur en juin 2005.

Il combine recherche d'emploi, périodes de formation et périodes de travail courtes dans des entreprises privées ou des organismes publics.

Il s'agit d'un dispositif élaboré à titre expérimental sur quelques sites, pour lesquels les risques de licenciements économiques sont sérieux, et qui associera les collectivités territoriales au travers de conventions passées avec l'Etat ainsi que les maisons de l'emploi créées sur les sites retenus.

1. *Déroulement de l'expérimentation*

L'expérimentation du contrat de transition professionnelle se déroulera entre le 15 avril 2006 et le 15 avril 2008.

L'expérimentation se déroulera sur sept bassins d'emploi dont la liste est fixée à **l'article 1^{er}** de l'ordonnance et dont le ressort sera précisé par arrêté du ministre de l'emploi : Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Vitré, Valenciennes. Dans chacun de ces sites, une maison de l'emploi devra être créée, si elle n'existe pas déjà, pour servir de support à l'expérimentation. Ce projet requiert l'accord préalable du bureau de l'Unedic et une convention entre l'Etat et chaque région accueillant un site d'expérimentation.

Le pilotage de l'expérimentation est assuré sur chacun des sites sous la présidence du président de la maison de l'emploi ou d'agglomération dans l'attente de la création de la maison de l'emploi. Le comité de pilotage associe le préfet ou son représentant, les collectivités territoriales, les membres du service public de l'emploi, les partenaires sociaux, les représentants du monde économique.

Un comité de pilotage national regroupant notamment les partenaires sociaux, un représentant de l'Association des régions de France, les services de l'Etat, l'Unedic, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), et l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) procédera au suivi en continu du dispositif et sera à même de proposer les

correctifs nécessaires.

L'évaluation du dispositif sera effectuée par l'inspection générale des affaires sociales et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques à mi-parcours, afin d'en estimer les effets pour les salariés et les bassins d'emploi, par comparaison notamment avec la convention de reclassement personnalisé. Une évaluation définitive sera rendue au début de l'année 2008, ainsi que le prévoit **l'article 13**.

2. Bénéficiaires

Seront éligibles au contrat de transition professionnelle les salariés dont la procédure de licenciement pour motif économique est engagée à titre individuel ou collectif, quelle que soit leur situation par rapport à l'assurance chômage, dans les entreprises n'appartenant pas à un groupe de plus de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires.

Les salariés licenciés doivent avoir travaillé dans des entreprises appartenant au champ des sites choisis pour l'expérimentation et délimité par arrêté ministériel. Leur procédure de licenciement doit avoir été engagée entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} mars 2007. Leur prise en charge par le contrat de transition professionnelle dure au plus douze mois à compter de leur adhésion.

Dans ces bassins d'emploi le contrat de transition professionnelle remplace la convention de reclassement personnalisé.

3. Le contrat

3.1. Proposition du contrat de transition professionnelle par l'employeur

En application des **articles 2 et 11** de l'ordonnance, lorsque le salarié est susceptible de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique, son employeur lui propose de conclure un contrat de transition professionnelle avec la filiale de l'AFPA créée pour l'expérimentation et ayant vocation à intervenir au sein des maisons de l'emploi dans les bassins retenus.

Le salarié dispose alors, en vertu de **l'article 3**, d'un délai défini par décret pour décider d'adhérer ou non au contrat de transition professionnelle. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu d'un commun accord à l'issue du délai. Ce délai est aménagé pour les salariés protégés afin d'être compatible avec les délais nécessaires à la procédure d'autorisation de licenciement de ces salariés par l'inspection du travail.

3.2. Caractéristiques du contrat

La filiale de l'AFPA conclut les contrats de transition professionnelle. Cette filiale est créée sous la forme d'une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée. Dans chaque maison de l'emploi, une structure, sans personnalité morale, sera le représentant de cette filiale et assurera la gestion, au quotidien, du titulaire du contrat de transition professionnelle. Chaque titulaire d'un contrat de transition professionnelle y est suivi par un référent.

Le contrat de transition professionnelle est un contrat dont les titulaires sont placés, en vertu de **l'article 6** de l'ordonnance, sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, comme les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé.

Durée du contrat de transition professionnelle

L'article 5 dispose que le contrat de transition professionnelle vient à son terme au moment de la reprise d'un emploi durable (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'au moins six mois, création ou reprise d'entreprise), ou, au plus tard, douze mois après sa signature. Le contrat peut être rompu à la

demande de son bénéficiaire s'il retrouve une autre forme d'emploi (contrat à durée déterminée plus courte, par exemple) ou plus largement s'il souhaite démissionner pour entrer dans le régime d'assurance chômage. Le titulaire du contrat de transition professionnelle bénéficie également, dans la limite des douze mois du contrat de transition professionnelle, d'un « droit au retour » lorsque l'employeur ne poursuit pas le contrat de travail durant la période du contrat de transition professionnelle restant à courir.

Contrepartie de la sécurité financière accordée au bénéficiaire, le contrat de transition professionnelle peut être rompu en cas de manquement aux engagements pris par le bénéficiaire.

Obligations du bénéficiaire

Le référent décide, dans un but de retour rapide à l'emploi du titulaire du contrat de transition professionnelle :

- soit d'insérer celui-ci dans une entreprise par un contrat à durée déterminée d'une durée de six mois maximum (pour une durée totale de périodes travaillées maximum de neuf mois dont six mois maximum dans la même entreprise) ; dans ce cas, le titulaire du contrat de transition professionnelle perçoit directement de l'entreprise sa rémunération ;
- soit de lui accorder une période de formation ou de recherche d'emploi ;
- soit de l'aider à mener à bien un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le titulaire du contrat de transition professionnelle a la responsabilité, ainsi que le prévoit **l'article 8** de l'ordonnance :

- d'être à plein temps actif dans sa recherche d'emploi ;
- de répondre aux convocations de son référent au sein de la maison de l'emploi et de communiquer régulièrement avec celui-ci ;
- de se présenter aux convocations qui lui sont adressées ;
- de donner suite à toute offre d'emploi qui pourra lui être faite répondant aux conditions prévues par le code du travail, y compris celles qui incluent une mobilité professionnelle ou géographique dans des conditions acceptables ;
- de réaliser les actions résultant des prestations d'accompagnement convenues dans le parcours de retour à l'emploi et d'en tenir informé son référent.

Un modèle de contrat rappelant l'ensemble des droits et obligations des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle sera annexé au décret d'application de l'ordonnance. Un entretien hebdomadaire est notamment prévu.

4. Rémunération et protection sociale

Rémunération

Ainsi que le prévoit **l'article 6** de l'ordonnance, le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à celle versée lors des trois premiers mois de la convention de reclassement personnalisé, soit 80 % de son salaire brut antérieur, ce qui, du fait des règles d'assujettissement aux cotisations et contributions sociales de cette allocation, correspond quasiment à l'intégralité de son salaire antérieur.

Lorsqu'il effectue au cours de son contrat de transition professionnelle une période de travail en contrat à durée déterminée, il perçoit le salaire correspondant au travail qu'il effectue. Si ce salaire est inférieur à son allocation de transition professionnelle, une indemnité compensatrice lui est versée.

Protection sociale

Le bénéficiaire d'un contrat de transition professionnelle :

- conserve la qualité d'assuré et bénéficie, à ce titre, du maintien des droits aux prestations en nature des assurances maladie, maternité, vieillesse et décès ; il peut bénéficier, par adhésion spécifique, d'une couverture complémentaire dans le cadre de conventions passées au plan local ;
- valide les trimestres d'assurance vieillesse correspondant aux périodes de versement de l'allocation, y compris au titre des retraites complémentaires ;
- enfin, est couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Assurance chômage

La durée passée sous contrat de transition professionnelle s'impute sur la durée de versement de l'allocation d'assurance chômage, y compris les périodes travaillées (**article 10** de l'ordonnance).

Par ailleurs, en cours de contrat de transition professionnelle, les bénéficiaires ont droit aux mesures de réinsertion professionnelle prévues à l'article L. 354-1 du code du travail prises en charge par les organismes d'assurance chômage. En cas de retour dans l'assurance chômage à l'issue du contrat de transition professionnelle, cette prise en charge se fait sans différé d'indemnisation.

5. L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle

Le titulaire d'un contrat de transition professionnelle bénéficie d'un accompagnement renforcé et personnalisé, assuré par l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi présents au sein de la maison de l'emploi.

En outre, la représentation de la filiale de l'AFPA dans la maison de l'emploi, qui prend en charge les bénéficiaires du contrat de transition professionnelle, dans le cadre de la mission d'accompagnement renforcé et personnalisé qui est la sienne, sera composée au minimum de trois personnes : un responsable employé par la filiale de l'AFPA, un agent « recherche d'emploi et stages » et un agent dit « référent » par groupe de trente bénéficiaires d'un contrat de transition professionnelle.

Cet accompagnement est réalisé par la mise à disposition d'agents du service public de l'emploi. L'AFPA met à disposition sur chaque bassin d'emploi un chef de projet et un cadre. L'ANPE met à disposition l'ensemble des référents (un référent pour trente bénéficiaires). En outre, la filiale de l'AFPA pourra, le cas échéant, faire appel aux prestations de sociétés spécialisées.

Le titulaire d'un contrat de transition professionnelle bénéficie ainsi de diverses prestations d'accompagnement et d'incitations au retour rapide à l'emploi :

Les prestations offertes au bénéficiaire du contrat de transition professionnelle :

- un suivi personnalisé renforcé ;
- des mesures d'accompagnement à la recherche d'emploi et d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise ;
- des possibilités d'effectuer des périodes en entreprise permettant d'envisager une reconversion professionnelle ;
- des parcours de formation selon le projet individuel défini entre le bénéficiaire et le représentant de la filiale de l'AFPA.

Les conseils régionaux des sites de l'expérimentation peuvent assurer, par voie de conventions signées avec l'Etat, le financement des formations poursuivies par le bénéficiaire d'un contrat de transition professionnelle.

Les aides financières incitatives au retour à l'emploi :

- en cas de retour à l'emploi, le titulaire du contrat a droit à la capitalisation de son allocation de contrat de transition professionnelle, à hauteur de 50 % des mois restant à courir. Le montant de cette capitalisation est plafonné à trois fois le montant de l'allocation mensuelle versée ;

- en cas de reclassement dans une indemnité différentielle de reclassement.

L'Unedic perçoit pour le compte de la filiale de l'AFPA la contribution de l'employeur au titre du préavis et du droit individuel à la formation (**article 9**).

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.

Annexe 5 : L'ordonnance du 13 avril 2006, décret du 14 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

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

NOR : SOCC0610906D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment son article L. 321-4-2 ;

Vu la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, notamment son article 32 ;

Vu l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle,

Décète :

Art. 1^{er}. – Chaque salarié susceptible de bénéficier du contrat de transition professionnelle en application de l'article 1^{er} de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée est informé par son employeur, individuellement et par écrit, du contenu du contrat de transition professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Lorsque le licenciement pour motif économique envisagé doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, un document d'information est remis au salarié, contre récépissé, au cours de cet entretien préalable.

Lorsque le licenciement pour motif économique envisagé doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel en application du 2^o de l'article L. 231-2 du code du travail, le document d'information est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion des représentants élus du personnel.

Le salarié dispose d'un délai de réponse de vingt et un jours pour accepter ou refuser de souscrire ce contrat à partir de la date de remise du document d'information par l'employeur. Pour le salarié dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est de sept jours à compter de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur par l'autorité administrative compétente.

Au cours du délai de réponse, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien d'information avec la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes mentionnée à l'article 2 de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée.

Lorsqu'à la date prévue par les articles L. 122-14-1 et L. 321-6 du code du travail pour l'envoi des lettres de licenciement le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de transition professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion et lui précisant qu'en cas de refus de souscrire un contrat de transition professionnelle cette lettre recommandée constitue la notification de son licenciement.

Art. 2. – Le document d'information remis par l'employeur au salarié comprend une notice d'information, le modèle de contrat annexé au présent décret, un récépissé de remise du document et un bulletin de réponse que le salarié remet à l'employeur dûment complété avant l'expiration du délai de réponse.

Quelle que soit la décision du salarié, l'employeur transmet à la structure de gestion retenue par la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, au plus tard dans les huit jours suivant l'expiration du délai de réponse du salarié, avec copie au salarié :

- en cas de refus du salarié, le bulletin de réponse dûment complété et signé ;
- en cas d'acceptation du salarié, le bulletin de réponse accompagné d'un formulaire d'allocation de transition professionnelle rempli par le salarié et d'une attestation de l'employeur.

En l'absence de réponse du salarié au terme du délai de réponse, celui-ci est réputé avoir refusé le contrat de transition professionnelle. Dans ce cas, l'employeur retourne le bulletin de réponse en précisant que le salarié n'a pas répondu dans le délai.

L'ensemble des documents est remis à l'employeur sur sa demande par la structure de gestion pour le compte de la filiale de l'association nationale.

Art. 3. – L'allocation de transition professionnelle prévue par l'article 6 de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée est versée mensuellement.

L'assiette de calcul ne comprend ni les périodes non travaillées ni les périodes de suspension du contrat de travail. Le salaire moyen brut servant d'assiette au calcul de l'allocation de transition professionnelle inclut tous les éléments de salaire à l'exception des majorations pour heure supplémentaire et les rémunérations, qui, bien que perçues pendant la période des douze mois, ne se rapportent pas à la période considérée. Sont exclus les frais professionnels et toutes sommes trouvant leur origine dans la rupture du contrat de travail comme les indemnités compensatrices de congés payés ou les indemnités de préavis.

Lorsque la rémunération des périodes travaillées mentionnées à l'article 4 de l'ordonnance susvisée est inférieure à l'allocation de transition professionnelle, le bénéficiaire perçoit une allocation différentielle calculée comme la différence entre l'allocation de transition professionnelle et le salaire net perçu au titre de la période travaillée.

Une participation de 3 % du salaire ayant servi de base au calcul de l'allocation de transition professionnelle est prélevée sur l'allocation de transition professionnelle. Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle.

Art. 4. – L'aide prévue à l'article 7 de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée est versée en deux fractions. La première fraction est versée trois mois après la conclusion du contrat ou la création ou la reprise d'entreprise. La deuxième fraction est versée trois mois plus tard.

L'indemnité différentielle de reclassement prévue à l'article 7 de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée est versée dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % du montant de l'allocation de transition professionnelle que le bénéficiaire aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle.

Art. 5. – Le salarié dont le contrat de travail a été rompu pour motif économique sans que l'employeur lui ait proposé le bénéfice d'un contrat de transition professionnelle alors qu'il aurait dû le faire peut souscrire un contrat de transition professionnelle dans un délai de quatorze jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi.

L'intéressé communique à la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes l'ensemble des éléments nécessaires à l'établissement du contrat.

Art. 6. – Dans un délai de quinze jours à compter de la prise d'effet du contrat de transition professionnelle, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes formalise par écrit le contrat de transition professionnelle avec son bénéficiaire conformément au modèle de contrat annexé au présent décret.

Art. 7. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 14 avril 2006.

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*
GÉRARD LARCHER

A N N E X E

MODÈLE DE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Entre :

La filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes :

Adresse :

Représentée par M. et dûment mandaté à cet effet par la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes,

Et :

Le bénéficiaire :

Domicilié à :

N° de téléphone :

N° d'identifiant :

Préambule

Le contrat de transition professionnelle, d'une durée maximale de douze mois, vise à faire bénéficier, à titre expérimental, une personne dont le licenciement pour motif économique est envisagé d'une allocation de transition professionnelle égale à 80 % de son ancien salaire et d'un accompagnement personnalisé pour son retour à l'emploi.

Ce contrat détermine les engagements réciproques de la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, d'une part, et de son bénéficiaire, d'autre part.

Article 1^{er}

Engagements de la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

Article 1^{er}-1

Prestations d'accompagnement

Dans les plus brefs délais suivant l'expiration du délai de réponse accordé au salarié pour souscrire un contrat de transition professionnelle, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes désigne un référent unique destiné à accompagner le bénéficiaire tout au long de son parcours de retour à l'emploi. Au plus tard dans les huit jours suivant cette désignation, le bénéficiaire a un premier entretien avec son référent.

Au plus tard 30 jours après ce premier entretien, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes propose au bénéficiaire de signer un plan d'action concerté définissant le projet professionnel. Ce plan d'action concerté est établi conjointement et comprend les actions à mettre en œuvre en vue de son retour à l'emploi.

Ce plan d'action concerté peut notamment prévoir :

- un bilan de compétences approfondi ;
- des mesures d'appui social ;
- l'évaluation préalable à la création ou la reprise d'une entreprise ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des périodes de formation notamment orientées vers des métiers qui recrutent et impliquant une mobilité professionnelle ;
- des périodes de travail d'une durée maximum de 6 mois dans une même entreprise, sans pouvoir excéder neuf mois au total.

Le contenu du plan d'action concerté, notamment au regard des perspectives de mobilité géographique ou professionnelle, tient compte des compétences acquises par le bénéficiaire ou qu'il acquerra au cours de son contrat de transition professionnelle ainsi que des contraintes familiales et personnelles du bénéficiaire et des capacités du bassin d'emploi.

Le référent remet au bénéficiaire un passeport pour l'emploi, outil de capitalisation des compétences et de suivi du parcours de transition professionnelle.

Le référent assure un entretien hebdomadaire avec le bénéficiaire en face à face ou par téléphone.

Quelle que soit la situation du bénéficiaire à l'expiration du contrat, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes lui offre la possibilité, pendant une période maximale de six mois, de maintenir le contact avec son référent pour tous conseils et assistance dans la mise en œuvre de son parcours professionnel.

Article 1^{er}-2

Rémunération

La filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes assure au bénéficiaire du contrat le versement :

- d'une allocation de transition professionnelle pendant une durée maximum de 12 mois égale à 80 % de la rémunération brute moyenne antérieure ;
- une allocation différentielle lorsque la rémunération pendant les périodes de travail au cours du contrat est inférieure à l'allocation de transition professionnelle.

Article 1^{er}-3

Aides financières au retour à l'emploi

En cas de retour à l'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée de six mois ou plus, en contrat de travail temporaire de six mois ou plus ou en cas de création ou de reprise d'entreprise, la

filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes verse au bénéficiaire du contrat une aide équivalente à la moitié du montant de l'allocation de transition professionnelle que le bénéficiaire aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle, sans que celle-ci puisse excéder trois fois le montant de l'allocation mensuelle versée.

Cette aide est versée en deux fractions égales. La première fraction est versée trois mois après la conclusion du contrat ou la création ou la reprise d'entreprise. La deuxième fraction est versée trois mois plus tard.

En outre, lorsque le bénéficiaire reprend un emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée de six mois ou plus, en contrat de travail temporaire de six mois ou plus dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes verse une indemnité différentielle de reclassement.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre le salaire mensuel servant de base de calcul de l'allocation de transition professionnelle et le salaire brut mensuel de base de l'emploi repris. Cette indemnité dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération est versée mensuellement à terme échu pour une durée qui ne peut excéder douze mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % du montant de l'allocation de transition professionnelle qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle.

Outre les dispositions des articles 1^{er}-1 à 1^{er}-3, le bénéficiaire du contrat peut, le cas échéant, bénéficier des aides en faveur du reclassement ouvertes aux demandeurs d'emploi dans le cadre du régime d'assurance chômage.

Article 2

Engagements du bénéficiaire

Le bénéficiaire du contrat a la responsabilité :

- d'être actif dans sa recherche d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- de répondre aux convocations de son référent et de lui communiquer régulièrement les résultats de ses démarches ;
- d'entreprendre les actions de reclassement et de formation convenues dans le plan d'action concerté et d'accepter les offres de périodes de travail qui lui sont faites dans les conditions prévues par le plan d'action concerté ;
- de donner suite à toute offre d'emploi correspondant aux orientations du plan d'action concerté, y compris si cette offre implique une mobilité géographique ou professionnelle.

Le bénéficiaire est tenu par ailleurs de transmettre à la structure de gestion retenue par la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle une déclaration mensuelle de situation. A défaut, le versement de son allocation est suspendu jusqu'à régularisation.

Le contrat de transition professionnelle peut être rompu par la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en cas de manquement du bénéficiaire, sauf motif légitime, à ses obligations.

Article 3

Protection sociale

Le bénéficiaire du contrat conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, invalidité, maternité, décès.

Il dispose en outre d'une couverture au titre du régime des accidents du travail survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant son reclassement.

Les périodes indemnisées au titre de l'allocation de transition professionnelle sont validées en vue de l'ouverture du droit à pension.

Le bénéficiaire de l'allocation de transition professionnelle acquiert des droits auprès des régimes de retraite complémentaire. A ce titre, il est prélevé sur le salaire ayant servi de base au calcul de l'allocation de transition professionnelle une cotisation de 3 %.

Article 4

Rupture du contrat de transition professionnelle

Le contrat de transition professionnelle est réputé rompu de plein droit dans les cas suivants :

- en cas de retour à l'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée de six mois ou plus, en contrat de travail temporaire de six mois ou plus, ou en cas de création ou de reprise d'une entreprise (1) ;

- en tout état de cause à l’expiration du délai de 12 mois du contrat de transition professionnelle ;
- en cas de non-respect par le bénéficiaire des obligations fixées à l’article 2 de la présente annexe ;
- par décision volontaire du bénéficiaire.

Article 5

Litiges et recours

Les litiges susceptibles de survenir quant à l’interprétation des obligations réciproques du bénéficiaire et de la filiale sont portés par le chef de projet représentant la filiale de l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes à l’arbitrage d’un comité technique opérationnel.

La filiale de l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes peut en cas de manquement de la part du bénéficiaire à ses obligations décider de rompre le contrat de transition professionnelle. Cette décision est notifiée au bénéficiaire par le chef de projet.

Le bénéficiaire dispose d’un délai de huit jours à compter de cette décision pour en faire appel. Il adresse au chef de projet une réclamation que ce dernier transmet au comité de pilotage local du contrat de transition professionnelle.

Ce comité dispose d’un délai de 15 jours pour entendre les parties et faire connaître au bénéficiaire et à la filiale de l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes son avis. Le chef de projet arbitre en dernier ressort.

En tout état de cause, à défaut de conciliation, les litiges persistants sont portés à l’initiative de la partie la plus diligente devant le tribunal de grande instance de

Article 6

Dates d’application du contrat de transition professionnelle

Le contrat de transition professionnelle prend effet au lendemain de l’expiration du délai de réflexion du salarié, soit le et prend fin au plus tard le

Fait à, le

*Pour la filiale de l’Association nationale
pour la formation professionnelle
des adultes :*

Le bénéficiaire :

(1) Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail au cours de la période d’essai et avant l’expiration du délai de douze mois du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire peut reprendre l’exécution du contrat jusqu’au terme initialement prévu.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle

NOR : SOCX0600050R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la Constitution, notamment ses articles 37-1 et 38 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, notamment son article 32 ;

Vu la saisine de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 15 mars 2006 ;

Vu la saisine de la Caisse nationale d'assurance vieillesse en date du 15 mars 2006 ;

Vu la saisine de la Commission nationale des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 15 mars 2006 ;

Vu la saisine du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 15 mars 2006 ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Article 1^{er}

A titre expérimental, les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent aux procédures de licenciement pour motif économique engagées entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} mars 2007 par les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3 du code du travail à l'égard des salariés de leurs établissements implantés dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry.

Pour l'application de la présente ordonnance, une procédure de licenciement est réputée engagée à la première des dates suivantes :

1° La date de réception de la convocation prévue à l'article L. 122-14 du code du travail ;

2° La date de réception de la convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue à l'article L. 321-3 du même code.

Les bassins d'emploi mentionnés au premier alinéa sont délimités par arrêté ministériel.

Les dispositions de l'article L. 321-4-2 du code du travail ne sont pas applicables aux procédures de licenciement auxquelles s'appliquent les dispositions de la présente ordonnance.

Article 2

L'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique de conclure un contrat de transition professionnelle avec la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes créée à cet effet.

Cette proposition doit être faite avant le 23 mars 2007, soit lors de l'entretien préalable au licenciement, soit à l'issue de la dernière réunion des instances représentatives du personnel.

Article 3

Le salarié dispose d'un délai de réponse à compter de la proposition qui lui a été faite de souscrire un contrat de transition professionnelle. Pour le salarié dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est calculé à compter de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur par l'autorité administrative compétente.

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté de conclure un contrat de transition professionnelle est réputé rompu du commun accord des parties à la date d'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent. Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement.

Le contrat de transition professionnelle débute au lendemain de la date de rupture du contrat de travail.

Article 4

Le contrat de transition professionnelle est conclu pour une durée de douze mois. Ce contrat a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours, qui peut comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail pour le compte de tout employeur à l'exception des particuliers.

Les périodes de travail prévues à l'alinéa précédent sont accomplies avec l'accord ou sur la proposition de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée conclus en application du 1° de l'article L. 122-2 du code du travail. Ces contrats sont d'une durée inférieure à six mois, renouvelable une fois avec le même employeur dans la limite d'une durée totale elle-même inférieure à six mois. Ces périodes de travail ne peuvent excéder au total neuf mois.

Article 5

Le contrat de transition professionnelle prend fin de manière anticipée :

- 1° A la date d'effet d'un contrat à durée indéterminée conclu par son titulaire ;
- 2° A la date d'effet d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour au moins six mois ;
- 3° A la date d'effet d'un contrat de travail temporaire conclu pour au moins six mois ;
- 4° A la date d'exercice de la nouvelle activité en cas de création ou de reprise d'entreprise.

Dans les cas de rupture du contrat de travail mentionnés aux 1°, 2° et 3° par l'employeur ou le salarié avant l'expiration du délai de douze mois suivant la conclusion du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire peut reprendre l'exécution de ce contrat pour la durée restant à courir.

Article 6

Pendant la durée du contrat de transition professionnelle et en dehors des périodes de travail mentionnées à l'article 4, le bénéficiaire est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail et perçoit une allocation de transition professionnelle égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la conclusion du contrat de transition professionnelle. Cette allocation est à la charge de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2. Le versement de l'allocation est suspendu lorsque le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle est pris ou susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, est admis à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation, du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou au bénéfice de l'allocation de présence parentale mentionnée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale.

L'allocation versée aux bénéficiaires du contrat de transition professionnelle est soumise au même régime de cotisations et contributions sociales que l'allocation versée aux bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail. Elle est assimilée à l'allocation mentionnée à ce même article pour l'application des articles L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Une participation, dont le montant est fixé par décret, est retenue sur cette allocation pour financer les retraites complémentaires des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle.

Pendant les périodes de travail mentionnées à l'article 4, les dispositions de l'article L. 123-3-3 du code du travail s'appliquent à l'intéressé. Lorsque la rémunération perçue est inférieure à l'allocation de transition professionnelle, la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 lui verse une allocation différentielle soumise aux règles fixées par l'alinéa précédent.

Article 7

Dans les cas prévus aux 1° à 4° de l'article 5, le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle perçoit une aide équivalente à la moitié du montant de l'allocation de transition professionnelle qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle, sans que le montant de cette aide puisse excéder trois fois le montant de l'allocation mensuelle versée. Il perçoit, le cas échéant, l'indemnité différentielle de reclassement prévue pour les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé.

Article 8

Au cours du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire doit :

- 1° Être actif dans sa recherche d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- 2° Répondre aux convocations que lui adresse la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 et lui communiquer régulièrement les résultats de ses démarches ;
- 3° Entreprendre les actions de reclassement et de formation convenues dans le contrat et accepter les offres de périodes de travail qui lui sont faites dans les conditions prévues au même contrat ;
- 4° Donner suite à toute offre d'emploi correspondant aux orientations du projet professionnel défini par son contrat, y compris si cette offre implique une mobilité géographique ou professionnelle.

Le contrat de transition professionnelle peut être rompu par la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 en cas de manquement par l'intéressé à ces obligations, sauf motif légitime.

Article 9

Pour chaque bénéficiaire du contrat de transition professionnelle, l'employeur mentionné à l'article 2 acquitte une contribution égale au montant de l'indemnité qu'il aurait dû verser au salarié en application des 2° et 3° de l'article L. 122-6 du code du travail et de l'article L. 122-8 du même code ainsi qu'au montant des cotisations sociales patronales afférentes.

Si la durée du délai-congé applicable est supérieure à celle prévue à l'article L. 122-6, la fraction excédant le montant fixé à l'alinéa précédent est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat et constitue une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Par exception aux dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail, l'employeur verse également le reliquat des droits que le salarié a acquis au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du même code. Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 933-4 du code du travail. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et dans la limite de cent vingt heures, est doublée. L'Etat prend en charge ce doublement.

Les contributions de l'employeur mentionnées aux premier et troisième alinéas du présent article sont recouvrées par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail pour le compte de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 dans les conditions prévues à l'article L. 351-6 du même code.

Les contributions des employeurs mentionnées aux alinéas précédents sont couvertes par l'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 du code du travail dans les mêmes conditions que l'allocation définie à l'article L. 321-4-2 du même code.

Les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail participent au financement du contrat de transition professionnelle dans des conditions fixées par une convention qu'ils concluent avec l'Etat.

Les actions menées au profit des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle peuvent être financées par les organismes collecteurs paritaires agréés et par les collectivités locales compétentes. La participation de celles-ci, notamment des régions, à la mise en œuvre des contrats de transition professionnelle, notamment au financement de la formation des bénéficiaires est déterminée dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

La filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 est exonérée, à raison de son activité de gestion des contrats de transition professionnelle, de la taxe sur les salaires, de l'impôt sur les sociétés et de la taxe professionnelle.

Article 10

La durée d'exécution du contrat de transition professionnelle, qui inclut les périodes de travail mentionnées à l'article 4, s'impute sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 du code du travail.

En cas de rupture du contrat de transition professionnelle ou à l'issue de celui-ci, si le bénéficiaire remplit les conditions d'octroi de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 du code du travail, celle-ci lui est versée sans différé d'indemnisation ni délai d'attente.

Les titulaires du contrat de transition professionnelle qui, au terme de ce contrat, sont en cours de formation et ne peuvent bénéficier de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3, perçoivent l'allocation de fin de formation prévue à l'article L. 351-10-2 du code du travail.

Pendant la durée du contrat de transition professionnelle, son titulaire peut bénéficier des mesures de réinsertion professionnelle mentionnées à l'article L. 354-1 du code du travail.

Article 11

Tout employeur mentionné à l'article 2 qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'un contrat de transition professionnelle acquitte une contribution égale à deux mois du salaire moyen perçu par le salarié au cours des douze mois précédant le licenciement et aux cotisations sociales patronales afférentes. Cette contribution est recouvrée par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 pour le compte de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 dans les conditions prévues à l'article L. 351-6.

Le salarié à qui l'employeur aurait dû proposer le bénéfice du contrat de transition professionnelle peut conclure directement un tel contrat avec la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2.

Article 12

Les conditions d'application de la présente ordonnance sont fixées par décret, notamment le contenu de la proposition mentionnée à l'article 2.

Article 13

Avant le 1^{er} juin 2008, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue par la présente ordonnance et proposant les suites à lui donner. Ce rapport est soumis au préalable pour avis aux partenaires sociaux gestionnaires des organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail.

Article 14

Le Premier ministre, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 13 avril 2006.

JACQUES CHIRAC

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*

JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*

GÉRARD LARCHER

Dernier jour d'entrée dans le dispositif :

Le 23 mars 2008

Extrait du texte de loi permettant la prolongation de l'expérimentation du CTP

J.O n° 55 du 6 mars 2007 page 4190
texte n° 4

LOI n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale (1)

NOR: SOCX0600231L

Article 55

I. - Dans le 1° du I de l'article 32 de la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, le mot : « deux » est remplacé par le mot : « trois ».

II. - Dans le premier alinéa de l'article 1er de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, l'année : « 2007 » est remplacée par l'année : « 2008 ».

III. - Dans le second alinéa de l'article 2 de la même ordonnance, l'année : « 2007 » est remplacée par l'année : « 2008 ».

IV. - La dernière phrase du dernier alinéa de l'article 4 de la même ordonnance est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

« Ces périodes peuvent également être accomplies dans le cadre de contrats de travail temporaire conclus en application de l'article L. 124-2 du même code. Elles ne peuvent excéder une durée totale de neuf mois. »

**Annexe 6 : Contrat groupe national entre la SGCTP et AGEFFOS-PME sur
le financement des actions de professionnalisation**



**Contrat groupe national entre
La société de gestion du contrat de transition professionnelle
et AGEFOS PME
sur le financement des actions de professionnalisation
proposées aux bénéficiaires
des contrats de transition professionnelle**

Entre

La Société de Gestion du Contrat de Transition Professionnelle (SGCTP)
8, rue Georges Maï Politzer
75012 PARIS
Représentée par M. JEGOU, agissant comme Gérant

Et

AGEFOS PME,
Fonds d'assurance formation des salariés des petites et moyennes entreprises,
69, boulevard Malesherbes
75008 PARIS
représenté par Messieurs Philippe ROSAY et Gérard LENOIR, Président et Vice-Président

DJ E R 1

PREAMBULE

Le contrat de transition professionnelle a pour objectif d'accompagner et d'accélérer le retour à l'emploi de salariés licenciés pour motif économique dans sept bassins d'emploi délimités par arrêté du 21 avril 2006. Ce dispositif concerne les licenciements économiques prononcés dans les entreprises de moins de 1000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

En application de l'article 2 de l'ordonnance du 13 avril 2006, l'employeur qui engage une procédure de licenciement économique entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} mars 2007 doit proposer au(x) salarié(s) concerné(s) de conclure un contrat de transition professionnelle avec TRANSITIO CTP, filiale de l'AFPA créée à cet effet.

Concernant AGEFOS PME,

A l'issue de nombreuses expérimentations territoriales en faveur des sphères de mobilité professionnelle, l'OPCA a développé une véritable expertise et légitimité au plan territorial pour intervenir en complémentarité avec les acteurs sectoriels et interprofessionnels.

L'enjeu de la transition professionnelle et de la sécurisation de l'emploi, appelle par ailleurs fortement le recours à différents dispositifs prévus par les partenaires sociaux dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle : VAE, Bilan de compétences, Evaluation et Accompagnement dans le cadre de la professionnalisation des adultes, Formation individualisée, etc.

C'est à ce double titre qu'AGEFOS PME souhaite concourir à la mise en place du contrat de transition professionnelle sur les 7 sites prévus par l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006, conformément à l'aval formulé par son Bureau national en date du 17 mai 2006.

Considérant,

- Vu la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale ;
- Vu la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- Vu l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006, relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, qui prévoit dans son article 9 que les actions menées au profit des bénéficiaires du contrat peuvent être financées par les organismes collecteurs agréés et. Le décret n° 2006-440 du 14 avril 2006 pris en application
- Vu l'arrêté du 21 avril 2006 relatif à la délimitation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle
- Vu l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003, repris par l'accord général du 5 décembre 2003 ;
- Vu l'Accord collectif du 20 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle entre la CGPME et les confédérations syndicales représentatives des salariés signataires de l'accord constitutif d'AGEFOS PME ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet et portée de l'accord national

L'objet du présent accord est de définir la nature de la collaboration entre la Société de gestion du Contrat de Transition Professionnelle et AGEFOS PME dans le cadre de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle et plus particulièrement de fixer les conditions d'intervention d'AGEFOS PME.

Les parties signataires souhaitent que cet accord s'applique sur chaque site expérimental : Saint-Dié (Vosges), Vitré (Ille-et-Vilaine), Morlaix (Finistère), Valenciennes (Nord), Toulon (Var) et Charleville-Mézières (Ardennes), et Montbéliard (Doubs), via les délégations régionales ou représentations territoriales d'AGEFOS PME et la Société de gestion du Contrat de Transition Professionnelle, en fonction des caractéristiques de leur territoire et des partenariats locaux existant ou à venir.

ARTICLE 2 : Le parcours de professionnalisation et de retour à l'emploi des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle

2.1 La structure de portage des bénéficiaires, et de coordination des parcours :

La Société de gestion du Contrat de Transition Professionnelle a été créée pour la conclusion et la gestion des contrats de transition professionnelle.

Sur chaque site expérimental, et au sein des Maisons de l'emploi un chef de projet agissant par mandat de la Société de gestion du Contrat de Transition Professionnelle et le référent désigné, proposent à chaque bénéficiaire d'un contrat de transition professionnelle la signature d'un plan d'action concerté définissant un projet professionnel et organisant le parcours de retour à l'emploi par la mobilisation d'un certain nombre d'actions qui seront mises en œuvre.

2.2 L'objectif, la forme et le contenu des parcours

L'objectif de retour à l'emploi impliquera le plus souvent de la part des bénéficiaires desdits contrats une mobilité professionnelle qu'il convient de préparer par différentes voies. Lesdits bénéficiaires visent par cette période transitoire, **la construction de leur projet de professionnalisation** dans une nouvelle activité, voire un nouveau métier au sein de leur bassin d'emploi.

Le plan d'action peut comprendre des mesures d'accompagnement personnalisé, des actions de validation des acquis de l'expérience, un bilan de compétence, des périodes de formation et des périodes de travail courtes.

Cet objectif de professionnalisation, une fois identifié et formalisé pendant cette période transitoire, pourra amener les bénéficiaires, à l'issue de cette phase intermédiaire, à recourir à un contrat de professionnalisation dans une entreprise du bassin d'emploi.

2.3 Le cadre et la nature de l'intervention d'AGEFOS PME

Même si l'adhésion du salarié au contrat de transition professionnelle, conclu pour une durée de 12 mois maximum, emporte rupture de son contrat de travail et le place sous statut de stagiaire de la formation professionnelle en vertu de l'article 6 de l'ordonnance, **l'article 9 de l'ordonnance prévoit que les actions menées au profit des bénéficiaires du contrat peuvent être financées par les organismes collecteurs agréés.**

DJ E P 3

A ce titre, la Société de gestion du Contrat de Transition Professionnelle sollicite AGEFOS PME pour :

- mettre en place une chaîne administrative simplifiée et homogène sur les sept sites expérimentaux, tenant compte du cadre légal et précisant les modalités par subrogation, de règlement direct par l'OPCA, des actions de professionnalisation réalisées au profit des bénéficiaires du CTP ;
- mobiliser l'offre de formation locale qui interviendra auprès des bénéficiaires de CTP ;
- participer à l'identification des perspectives d'emploi au sein des TPE-PME adhérentes d'AGEFOS PME, via le contrat de professionnalisation adulte ;
- accompagner le développement de la formation professionnelle des bénéficiaires des contrats de transition professionnelle.

La chaîne administrative prévoira notamment :

- La communication par le référent et/ou le chef de projet désigné par la SGCTP, du projet de parcours de transition, précisant les typologies d'actions envisagées et pouvant faire l'objet d'un financement par l'OPCA ;
- Contractualisation directe entre les prestataires de formation et AGEFOS PME par le biais d'un contrat de prestation de service ;
- Production des justificatifs de présence et d'une facture par le prestataire à AGEFOS PME ;
- Règlement direct par l'OPCA des dépenses de professionnalisation, conformément aux conditions de prise en charge d'AGEFOS PME et au projet de professionnalisation du bénéficiaire.

La mise en pratique de cet accord permettra :

- d'organiser une gestion spécifique des fonds destinés à financer les dépenses de professionnalisation et d'accompagnement des bénéficiaires du CTP, en complémentarité des autres financements mobilisables au plan régional ou local et en réponse à l'analyse des parcours individuels diagnostiqués par les référents désignés de la Société de gestion du Contrat de Transition Professionnelle ;
- de définir des conditions de prises en charge des dépenses de professionnalisation, dérogatoires aux règles générales internes de l'OPCA ;
- de suivre les dépenses de chaque expérimentation au niveau national ;
- de disposer de données statistiques sur les pratiques de professionnalisation financées par l'OPCA ;
- de bénéficier des prestations de conseil et d'ingénierie de l'AGEFOS PME, tant au niveau national qu'au niveau régional et local ;
- de gérer, le cas échéant, l'avance de trésorerie permettant le règlement des dépenses constatées auprès des opérateurs (organismes de formation), dans l'attente du versement de financements régionaux.

Pour ce faire, l'AGEFOS PME sera partie prenante de la conférence des financeurs organisée par le Préfet de région.

Par ailleurs, des réunions régulières seront organisées pour les 7 sites entre le chef de projet la Société de gestion du Contrat de Transition Professionnelle et un représentant d'AGEFOS PME sur le suivi des opérations engagées.

4
E
DJ B

ARTICLE 3 : Conditions de prise en charge administrative et financière d'AGEFOS PME

AGEFOS PME prend en charge les actions d'accompagnement, d'évaluation et de formation des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle dans les conditions et modalités définies par ses Instances paritaires pour la période de professionnalisation :

Le taux horaire de prise en charge est de 9,15 euros. Les bénéficiaires de contrats de transition professionnelle étant considérés comme un public prioritaire, le forfait peut être dépassé dans la limite de 18 euros pour des formations définies par les Instances paritaires régionales d'AGEFOS PME compte tenu des spécificités professionnelles ou territoriales.

Par ailleurs, le nombre d'heures pris en charge au titre de l'accompagnement et de l'évaluation, est plafonné à 10% du total des heures financées, dans la limite de 60 heures, quelle que soit la durée de la formation.

Enfin, dans le cas de formation en entreprise, une prime à l'exercice de la fonction tutorale pourrait également être versée à hauteur de 230 euros par mois et par bénéficiaires. Cette prime sera systématiquement proposée aux entreprises adhérentes d'AGEFOS PME. Pour celles qui relèvent d'un autre OPCA, des modalités adaptées devront être précisées.

Ces dispositions générales de prise en charge pourront être aménagées par les Instances paritaires nationales au regard du caractère expérimental des actions engagées sur les 7 sites expérimentaux.

Seront notamment précisées les conditions qui amèneront l'OPCA à financer que des actions d'accompagnement et/ou d'évaluation amenant le bénéficiaire à préciser son projet de professionnalisation (dérogation au plafond des 10%).

Cette intervention d'AGEFOS PME, restreinte sur la stricte période de transition professionnelle, n'obérera en rien le relais possible des financements par d'autres OPCA à l'issue de cette période, notamment par le biais de contrats de professionnalisation dans des entreprises non adhérentes à AGEFOS PME.

ARTICLE 4 : Appui par AGEFOS PME à la mission d'observation prospective des métiers et des qualifications

Dans le contexte du pilotage du dispositif par les maisons de l'emploi au plan territorial, AGEFOS PME souhaite contribuer à l'optimisation des moyens mobiliser pour accélérer le retour à l'emploi des bénéficiaires des contrats de transition professionnelle.

Dans cette perspective, AGEFOS PME proposera d'intervenir au titre de trois principales missions :

- l'observation, l'anticipation et l'adaptation des réponses
- l'accès et le retour à l'emploi
- le développement de l'emploi et la création d'entreprise

DJ E B

Sur ces trois ambitions, l'offre de service d'AGEFOS PME auprès des Maisons de l'emploi, est :

4.1 Au titre de l'observation, l'anticipation des mutations et l'adaptation des réponses

De participer au développement des méthodes d'observation

- Convenir avec les acteurs territoriaux de méthodologies d'observation qui visent à permettre la réduction des écarts constatés entre les pratiques de gestion des ressources humaines des Pme et les évolutions des territoires
- Valoriser la dimension de proximité d'AGEFOS PME, et relayer les informations dont il dispose sur ses entreprises adhérentes, notamment des TPE-PME
- Identifier les branches professionnelles ou les territoires intéressés par des prestations d'observation
- Mobiliser l'approche paritaire
- Analyser les facteurs déclenchant le processus d'observation : mutations démographiques, reconversion

De promouvoir une approche globale de développement des compétences pour accompagner les entreprises et leurs salariés

- Accompagner les entreprises dans l'analyse de leurs besoins en compétences au regard de leur environnement, notamment par le biais de la GPEC et d'outils spécifiques.
- Concevoir et promouvoir une ingénierie de compétences adaptée à la prise en compte de la gestion des âges dans les TPE-PME.
- Promouvoir, dans la mise en oeuvre des projets, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.
- Participer, dans le cadre de projets territoriaux, au maintien dans l'emploi de publics fragilisés (illettrisme, handicaps, bas niveaux de qualification, femmes, salariés en fin de vie professionnelle).

4.2 Au titre de l'accès et le retour par l'emploi

- D'expérimenter les contrats territoriaux départementaux (en y associant les Conseils généraux et les services publics de l'Emploi) :
 - Observations départementales des profils de poste recherchés, manquants.
 - Identification d'un tronc commun de compétences.
 - Ingénierie et promotion des contrats de professionnalisation.
- D'accompagner, par la formation et les contrats de professionnalisation, des expérimentations et projets en faveur de la reprise et de la transmission d'entreprise.
- De faciliter l'interface entre les Maisons de l'emploi et les entreprises sur les bassins d'emplois.

4.3 Au titre du développement de l'emploi et la création d'entreprises

- De développer une ingénierie de compétences dans les territoires dans le cadre d'une approche inter-branches et transversale du maintien dans l'emploi.
- D'innover par une approche métiers transversaux dans les TPE-PME :
 - Identifier et caractériser ses métiers afin de renforcer la valorisation et l'attractivité des TPE.
 - Observer l'évolution de ces métiers au niveau des branches adhérentes à AGEFOS PME et des territoires.
 - Expérimenter des reconnaissances de qualifications sur ces métiers transversaux.

DS
E R
6

- De promouvoir des contrats d'objectifs territoriaux sur le thème « GPEC et territoire » soutendus par une approche nouvelle du dispositif de politique contractuelle EDEC (Engagement de développement emploi-compétences).

4.4 Conditions d'intervention d'AGEFOS PME

Les signataires du présent accord souhaitent voir l'expertise et les outils et méthodes conçus par le réseau AGEFOS PME, être mobilisés dans les deux domaines précités, au profit des 7 sites impliqués dans l'expérimentation des contrats de transition professionnelle.

La mise en place opérationnelle de cette expertise, son suivi et son évaluation seront fonction des moyens financiers dédiés, notamment mobilisés dans le cadre des Maisons de l'Emploi. Une intervention conjointe des deux partenaires dans ce sens sera conduite sur chaque territoire d'expérimentation.

ARTICLE 5 : Coordination et suivi national du contrat groupe

Afin de permettre une mise en œuvre efficace et opérationnelle de cet accord, une **coordination technique** est assurée par les deux organismes au plan national.

A ce titre deux réunions techniques nationales réunissant les référents territoriaux des deux organismes, seront organisées sur la durée du projet :

- Dès la signature du présent accord cadre
- A l'issue de l'expérimentation

Le suivi politique de ce partenariat sera par ailleurs assuré par un **Comité national de suivi**.

Ce dernier sera constitué par :

- le gérant de la Société de gestion du Contrat de Transition Professionnelle
- le représentant de la Direction générale d'AGEFOS PME et les Présidents nationaux
- le représentant du Ministère de la Cohésion sociale et du Logement

Le comité national de suivi se réunira à deux reprises :

- Dès la signature du présent accord cadre
- A l'issue de l'expérimentation

Et fixera les indicateurs et modalités d'évaluation requises dans le cadre du présent accord.

E
R⁷
DS

ARTICLE 6 : Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour la durée de l'expérimentation.

Conclu, le .././2006, à Paris

Pour AGEFOS PME,

Monsieur Gérard LENOIR



Vice-Président

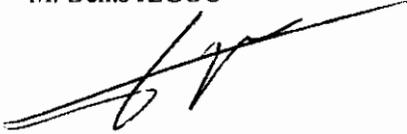
Monsieur Philippe ROSAY,



Président

Pour la Société de gestion du Contrat de Transition Professionnelle,

M. Denis JEGOU



Agissant comme Gérant

Annexe 7 : Exemples d'intitulés de formation extraits de la SDP

Exemples d'intitulés de formation extraits de la base SDP

:			
1	initiation bureautique	28	COUPE COIFFURE FEMME
2	prise de parole en public	29	EAD
3	Module Net	30	Evaluation
4	aide médico psychologique	31	Fondamentaux tertiaire et numérique
5	EAD AFPA	32	gestion compta
6	permis E	33	gestion -compta
7	PRISE DE PAROLE	34	initiation bureautique
8	PRISE PAROLE PUBLIC	35	initiation bureautique
9	5 jours pour entreprendre	36	initiation bureautique et compta
10	afpe " Assistanat commercial"	37	initiation app compta
11	AFPE OUVRIER TP	38	module internet
12	AFPE vendeuse produits frais	39	PAIE ET BUREAUTIQUE
13	ANGLAIS	40	pâtisserie
14	Anglais cycle 1 niv 1+	41	PERFECTIONNEMENT BUREAUTIQUE
15	app bureautique	42	Perfectionnement bureautique Access
16	app bureautique et compta	43	prépa concours niv V AMP
17	Assistante de vie sociale	44	prise de parole en public
18	AUTOCAD V2006 ET ALLPLAN	45	PRISE PAROLE EN PUBLIC
19	auxiliaire de vie	46	secrétaire comptable
20	BEES 1ER DEGRE	47	STAGE OBLIGATOIRE GESTION
21	Bureautique	48	technique paie _excel
22	Bureautique (en APP)	49	vendeur expert-responsable magasin chaussures
23	bureautique et fondamentaux du tertiaire		
24	CACES 1		
25	CACES 1 3 5		
26	CADRE COMMERCIAL		
27	CONSOLIDATION PROJET		

*Liste de 49 intitulés de formation pour le bassin de Vitré
Source : extraction Igas de la base SDP au 11 juin 2007*

Annexe 8 : Fiche technique – Nomenclature des objectifs de formation

L'accompagnement renforcé du CTP

Repères pour le référent

FICHE TECHNIQUE N° 8

Nomenclature des objectifs de formation

INTRODUCTION

Les intitulés des objectifs de formation proposés par le système « Suivi des parcours » (SDP) ne sont pas assez explicites ; ils ne permettent pas un classement rigoureux et uniforme des formations par les référents ni une exploitation synthétique et fiable des données enregistrées.

Pour ne pas introduire de biais dans le recueil de données, à mi-parcours de l'expérimentation, il a été décidé de conserver l'actuelle catégorisation en établissant une définition des objectifs de formation qui soit non-ambiguë (autant que faire se peut) et commune à tous. **L'application de la grille proposée doit tenir compte du contexte** (métier antérieur, projet envisagé...). Pour des parcours de formation à la carte et composites, les référents ont par ailleurs la possibilité, dans leur support de contractualisation (et leur tableau interne de suivi, hors SDP), de mentionner un objectif principal (celui saisi sur SDP) et un objectif secondaire.

Pour une restitution synthétique des données aux partenaires, il a été décidé de regrouper certaines catégories (ceci ne vaut que pour l'exploitation des données, non pour leur saisie).

LISTE ET DÉFINITION DES OBJECTIFS DE FORMATION

Certification

L'objectif est l'apprentissage d'un **nouveau métier**, au sein d'une **formation qualifiante** sanctionnée par un **diplôme officiel** attestant de la maîtrise d'un métier complet (titre) ou d'une partie de celui-ci (module) permettant l'exercice d'un emploi répertorié.

Un module de formation d'électricien d'équipement, suivi par une personne n'ayant aucune formation en électricité, entre dans cette catégorie (s'il n'est qu'une composante du titre d'électricien du bâtiment, il permet l'accès à un emploi d'électricien pour des particuliers). Le permis poids lourd, seul, n'entre pas dans cette catégorie (bien que ce soit un « certificat ») car il ne correspond pas à un diplôme sanctionnant l'apprentissage d'un métier (conducteur routier, p. ex.).

Professionnalisation

L'objectif est l'apprentissage d'un **nouveau métier** au sein d'une **formation qualifiante** (en générale longue) **ne délivrant pas de diplôme officiel**.

Un contrat de professionnalisation sans obtention de diplôme entre dans cette catégorie.

Préparation à la qualification

L'objectif est **d'acquérir les pré-requis nécessaires à l'accès à une formation qualifiante** sanctionnée par un diplôme.

Si la formation inclut une remise à niveau de savoirs de base, elle entre dans cette catégorie dès lors que son objectif est la préparation à une formation qualifiante identifiée. La préparation d'un concours d'entrée à une formation entre dans cette catégorie. Par extension, une formation d'aide à la confirmation d'un projet de formation qui dispense des mises en situation pratiques (dans un but de découverte, d'évaluation et/ou de pré-apprentissage) entre dans cette catégorie (c'est le cas de la formation « Consolidation d'un projet de formation » de l'Afpa).

Perfectionnement

L'objectif est **l'adaptation de compétences acquises** à l'évolution de son métier ou aux particularités d'un emploi identifié. Le *perfectionnement* signifie ici une mise à jour de compétences ou leur adaptation à un contexte particulier, et non l'acquisition de compétences radicalement nouvelles : il ne modifie pas le profil de compétences de la personne.

Un module d'électricien d'équipement, suivi par une personne ayant un bac pro en électricité, entre dans cette catégorie. L'actualisation de connaissances anciennes en bureautique ou en comptabilité pour les adapter aux systèmes et procédures standard en vigueur entre dans cette catégorie (en conséquence, les remises à niveau sur les compétences de base d'un métier sont considérées comme du *perfectionnement*). Un perfectionnement d'une langue étrangère en vue de recouvrer un emploi dans un métier qui exige cette langue entre dans cette catégorie.

Élargissement de compétences

L'objectif est **l'acquisition de compétences nouvelles** s'ajoutant aux compétences possédées et donnant ainsi **accès à des activités, des responsabilités ou des emplois nouveaux** dans l'exercice de son métier. *L'élargissement des compétences* enrichit le profil de compétences de la personne et lui ouvre donc des pistes supplémentaires d'emploi dans son métier.

Le perfectionnement d'une langue étrangère qui crée de nouvelles opportunités d'emploi dans un métier n'exigeant en général pas cette langue fait partie de cette catégorie.

Remise à niveau sur les savoirs de base

L'objectif est une **remise à niveau en lecture, écriture ou calcul**, sans que la formation ne constitue une préparation à l'entrée dans une formation qualifiante identifiée. Par extension, une formation à l'usage **d'internet** entre dans cette catégorie (sauf si l'objectif est l'acquisition d'une compétence utilisable dans un emploi : élargissement de compétences).

Création d'entreprise

Concerne les formations dont l'objectif est **l'élaboration d'un projet de création d'entreprise** (ce qui est différent d'une formation d'une autre nature suivie elle aussi dans le cadre d'un projet de création d'entreprise). Par extension, relèvent de cet objectif les prestations *d'accompagnement* de projets de création d'entreprise.

Remobilisation – Aide à l'élaboration de projet

Cet objectif, qui n'est pas de la formation professionnelle au sens strict, devrait apparaître ailleurs dans SDP. En attendant, les prestations collectives d'orientation ou celles centrées sur l'expression de soi, la présentation de soi, la communication, etc. entrent dans cette catégorie.

SÉLECTION ET REGROUPEMENT DE CATÉGORIES pour l'exploitation de SDP

- 1. Qualification** : certification et professionnalisation
- 2. Préparation à la qualification**
- 3. Développement de compétences** : perfectionnement et élargissement des compétences
- 4. Remise à niveau sur les savoirs de base**
- 5. Création d'entreprise**

**Annexe 9 : Le contrat de Transition Professionnelle (CTP) –
Exploitation du fichier Suivi de Parcours au 31 mai 2007**

Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP)

- Exploitation du fichier Suivi de Parcours (31.05.07) -

SOMMAIRE :

1. Les adhérents au CTP.....	4
1.1. Motifs de fin de CTP.....	4
1.2. Description des adhérents au CTP.....	4
2. Les formations.....	13
2.1. Description des formations.....	13
2.2. Description des bénéficiaires des formations.....	19
3. Les périodes travaillées pendant le CTP.....	22
3.1. Description des périodes travaillées.....	22
3.2. Description des bénéficiaires des périodes travaillées.....	26
4. Les emplois durables obtenus après la sortie du CTP.....	34
4.1. Description des emplois durables.....	34
4.2. Description des bénéficiaires des emplois durables.....	37
5. Analyse de la première cohorte de mai 2006.....	44
6. Analyse de la cohorte de juin 2006.....	45
7. Analyse du taux de reclassement.....	45
7.1. Analyse du taux de reclassement à 3, 6, 9, 12 mois.....	45
7.2. Analyse du taux de reclassement par cohorte trimestrielle et mensuelle.....	46
8. Analyse des périodes travaillées par cohorte.....	48

TABLE DES INDEX :

Tableau N°1 :	Autres sorties	4
Tableau N°2 :	Périodicité des adhésions au CTP de début Mai 2006 à Fin mai 2007	5
Note de lecture :	41.8% des adhésions au CTP ont eu lieu au cours du 4 ^{ème} trimestre 2006.	5
Tableau N°3 :	Répartition des adhésions au CTP en fonction du genre.....	5
Tableau N°4 :	Répartition des adhésions au CTP en fonction de l'âge.....	6
Tableau N°5 :	Répartition des adhésions au CTP en fonction du niveau de diplôme	7
Tableau N°6 :	Répartition des adhésions au CTP en fonction de la qualification en emploi	8
Tableau N°7 :	Répartition des adhésions au CTP en fonction du secteur d'activité	9
Tableau N°8 :	Répartition des adhésions au CTP en fonction de la taille de l'entreprise	10
Tableau N°9 :	Répartition des adhésions au CTP en fonction de l'ancienneté dans l'emploi précédent	10
Tableau N°10 :	Répartition des adhésions au CTP en fonction de la rémunération de l'ancien emploi	11
Tableau N°11 :	Bénéficiaires de formation	13
Tableau N°12 :	Répartition des formations en fonction des sites et du temps de transport	13
Tableau N°13 :	Répartition des formations en fonction des sites et de la durée de formation.....	14
Tableau N°14 :	Répartition des formations en fonction de leurs objectifs et de la durée de formation	15
Tableau N°15 :	Répartition des formations en fonction des sites et des organismes de formation.....	16
Tableau N°16 :	Répartition par financeurs pour les organismes de formation répertoriés sous « Autres » (en %) .	16
Tableau N°17 :	Répartition des formations en fonction des sites et du coût de la formation	17
Tableau N°18 :	Répartition des formations en fonction des objectifs et du coût de la formation.....	17
Tableau N°19 :	Répartition des formations en fonction des organismes et de la durée de la formation	18
Tableau N°20 :	Description des bénéficiaires de formation et des non bénéficiaires (hors « autres sorties »)	19
Tableau N°21 :	Description des bénéficiaires de formation par site.....	20
Tableau N°22 :	Bénéficiaires des périodes travaillées.....	22
Tableau N°23 :	Description du nombre de périodes travaillées par site	23
Tableau N°24 :	Description du délai d'obtention de la 1 ^{ère} période travaillée par site	23
Tableau N°25 :	Description de la durée hebdomadaire des contrats des périodes travaillées par site	24
Tableau N°26 :	Description de la durée des contrats des périodes travaillées par site.....	24
Tableau N°27 :	Description du temps moyen de transport en fonction des sites	25
Tableau N°28 :	Description des salaires des périodes travaillées en fonction des sites.....	25
Tableau N°29 :	Croisement Durée hebdomadaire des Contrats et Salaire.....	26
Tableau N°30 :	Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction du genre	26
Tableau N°31 :	Description des personnes accédant à des périodes travaillées par genre en fonction des sites.....	27
Tableau N°32 :	Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction de l'âge	27
Tableau N°33 :	Description des bénéficiaires de périodes travaillées en fonction de l'âge et du site.....	28
Tableau N°34 :	Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction du niveau de diplôme.....	28
Tableau N°35 :	Description des bénéficiaires de période travaillée en fonction du niveau de diplôme	29
Tableau N°36 :	Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction de la qualification de l'emploi	29
Tableau N°37 :	Description des bénéficiaires de période travaillée en fonction de la qualification de l'emploi	30
Tableau N°38 :	Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction des secteurs d'activité	31
Tableau N°39 :	Description des bénéficiaires de période travaillée en fonction de l'ancienneté dans l'ancien emploi	32
Tableau N°40 :	Description des différences de salaire entre ancien emploi et nouvel emploi en fonction des sites	33
Tableau N°41 :	Description des sortants du CTP	34
Tableau N°42 :	Délai d'obtention d'un emploi durable.....	35
Tableau N°43 :	Type de contrat de travail obtenu	36
Tableau N°44 :	Horaire hebdomadaire du contrat	36
Tableau N°45 :	Répartition des salaires des contrats obtenus	37
Tableau N°46 :	Description de l'accès à un emploi durable en fonction du genre	37
Tableau N°47 :	Description des sortants en emploi durable en fonction du genre et des sites	38
Tableau N°48 :	Description de l'accès à un emploi durable en fonction de l'âge	38
Tableau N°49 :	Description des sortants en emploi durable en fonction de l'âge et des sites	39
Tableau N°50 :	Description de l'accès à un emploi durable en fonction du niveau de diplôme	39
Tableau N°51 :	Description des sortants en emploi durable en fonction du niveau de diplôme et du site.....	40
Tableau N°52 :	Description de l'accès à un emploi durable en fonction de la qualification de l'emploi	40
Tableau N°53 :	Description des sortants en emploi durable en fonction de la qualification de l'emploi.....	41
Tableau N°54 :	Description de l'accès à un emploi durable en fonction du secteur d'activité.....	41
Tableau N°55 :	Description des sortants en emploi durable en fonction du secteur d'activité	42
Tableau N°56 :	Différence de salaire entre emploi perdu et nouvel emploi après le CTP.....	43
Tableau N°57 :	Cohorte de juin 2006.....	44
Tableau N°58 :	Cohorte de juin 2006.....	45
Tableau N°59 :	Taux de reclassement à 3, 6, 9, et 12 mois, quelque soit la date d'inscription au CTP	46
Tableau N°60 :	Taux de reclassement à 3, 4, 6, 8, 9, et 12 mois par cohorte trimestrielle	46
Tableau N°61 :	Taux de reclassement à 3, 4, 6, 8, 9, et 12 mois par cohorte mensuelle	47
Tableau N°62 :	Part des adhérents ayant effectué des périodes travaillées et durée cumulée de ces périodes par cohorte mensuelle	48

1. Les adhérents au CTP

1.1. Motifs de fin de CTP

Pour 65 personnes, leur CTP a pris fin avant la fin des 12 mois et pour un autre motif qu'un retour à un emploi durable. Ils représentent 3.2% de l'ensemble des adhésions, et sont exclus des analyses. Denis Jégou dans ces tableaux parle d'adhésion réelle (c a d hors ces « autres sorties »).

Tableau N°1 : *Autres sorties*

CTP Annulé	4	
Démission pour emploi CDD <6mois	2	
Démission pour emploi intérim <6mois	9	
Démission pour désaccord sur PAC	5	
Non respect des engagements	14	
Démission non motivée ou autre motif de démission	17	
Longue maladie (+1 mois)	6	
Maternité	8	
TOTAL	65	3.21

Toutes les analyses qui sont présentées dans la suite de ce document le sont sur les 1965 adhérents au CTP, hors ces 65 « Autres sorties ».

1.2. Description des adhérents au CTP

1965 personnes ont adhéré au CTP depuis mai 2006. Notre analyse porte sur la périodicité des adhésions au CTP depuis début mai 2006 et jusque fin mai 2007 (fin de l'extraction des données de Suivi de Parcours). Nous avons partagé la période en 5 trimestres :

- 2 TRIM 06 : de début mai 2006 à juin 2006 (2 mois)
- 3 TRIM 06 : de début juillet 06 à septembre 06 (3 mois)
- 4 TRIM 06 : de début octobre 06 à décembre 06 (3 mois)
- 1 TRIM 07 : de début janvier 07 à fin mars 07 (3 Mois)
- 2 TRIM 07 : de début avril 07 à fin mai 07 (2 mois)

D'après le tableau suivant (Tableau 2), nous pouvons observer que 42% des adhésions ont été réalisées au cours du 4^{ème} trimestre 2006. Ce résultat s'explique par l'entrée sur le site de Charleville Mézières d'un nombre important de licenciés provenant de l'entreprise Thomé Jénot. Nous avons pris le parti de garder cette population dans notre analyse dans la mesure où, au-delà du caractère exceptionnel de leur entrée, ils ont bénéficié d'autant de prestations dans le cadre du CTP que les autres adhérents au CTP à des périodes différentes.

Nous pouvons noter que dans les autres sites, les entrées en CTP ont aussi eu lieu massivement au cours du 4^{ème} trimestre 2006. Dans le cadre de Montbéliard et Saint-Dié, les entrées ont été plus importantes au cours du 1^{er} trimestre 2007.

L'analyse de la répartition des entrées en CTP en fonction du genre (Tableau 3) souligne une entrée massive d'hommes en CTP sauf à Vitry et à Toulon où ce sont majoritairement des femmes (ce qui doit être lié au secteur d'activité du Tertiaire davantage présent sur ces deux sites). Les différences entre zones sur ce point sont importantes.

Tableau N°2 : Périodicité des adhésions au CTP de début Mai 2006 à Fin mai 2007

	2 TRIM 06	3 TRIM 06	4 TRIM 06	1 TRIM 07	2 TRIM 07	Total
Charleville Mezieres	27 6,1%	26 5,9%	310 70,1%	68 15,4%	11 2,5%	442 22,5%
Montbéliard	27 11,9%	53 23,3%	60 26,4%	73 32,2%	14 6,2%	227 11,5%
Morlaix	17 5,5%	86 27,7%	117 37,7%	77 24,8%	13 4,2%	310 15,8%
Saint-Dié	18 7,7%	38 16,2%	80 34,0%	78 33,2%	21 8,9%	235 11,9%
Toulon	37 10,6%	74 21,3%	109 31,3%	98 28,2%	30 8,6%	348 17,7%
Valenciennes	15 4,7%	77 24,2%	122 38,4%	83 26,1%	21 6,6%	318 16,2%
Vitré	19 22,4%	19 22,4%	23 27,1%	22 25,9%	2 2,4%	85 4,3%
Total	160 8,1%	373 19,0%	821 41,8%	499 25,4%	112 5,7%	1966 100,0%

Note de lecture : 41.8% des adhésions au CTP ont eu lieu au cours du 4^{ème} trimestre 2006.

Tableau N°3 : Répartition des adhésions au CTP en fonction du genre

Bassin Emploi	SEXE		Total
	F	H	
Charleville Mezieres	97 21,9%	345 78,1%	442 22,5%
Montbéliard	110 48,5%	117 51,5%	227 11,6%
Morlaix	125 40,3%	185 59,7%	310 15,8%
Saint-Dié	74 31,5%	161 68,5%	235 12,0%
Toulon	176 50,6%	172 49,4%	348 17,7%
Valenciennes	116 36,5%	202 63,5%	318 16,2%
Vitré	46 54,1%	39 45,9%	85 4,3%
Total	744 37,9	1221 62,1	1965 100

Les adhérents au CTP ont en majorité entre 26 et 45 ans surtout à Morlaix et Montbéliard. La

proportion d'adhérents plus âgés (+45 ans) est plus importante à Charleville Mézières.

Tableau N°4 : Répartition des adhésions au CTP en fonction de l'âge

	-26 ans	26 à 45 ans	+45 ans	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	27 6,2%	260 59,6%	149 34,2%	436 98,6%	6 1,4%	442 22,5%
Montbéliard	22 10,5%	133 63,3%	55 26,2%	210 92,5%	17 7,5%	227
Morlaix	23 7,4%	201 64,8%	86 27,7%	310 100%	0 0%	310 15,8%
Saint-Dié	23 9,8%	119 50,9%	92 39,3%	234 99,6%	1 0,4%	235 0
Toulon	37 10,8%	195 56,7%	112 32,6%	344 98,9%	4 1,1%	348 17,7%
Valenciennes	36 12,0%	176 58,5%	89 29,6%	301 94,7%	17 5,3%	318 16,2%
Vitré	13 15,3%	45 52,9%	27 31,8%	85 100%	0 0%	85 4,3%
Total	181 9,4%	1129 58,8%	610 31,8%	1920 97,7%	45 2,3%	1965 100

Nous pouvons observer que le tableau précédent (Tableau n°4) comprend un certain nombre de valeurs manquantes (45). En effet, dans la base Suivi de Parcours certaines variables telles que l'âge, le salaire, le secteur d'activité, le niveau de diplôme, la qualification de l'emploi et la taille de l'entreprise ne sont pas également renseignées sur les tous les sites. En effet, les valeurs manquantes sont majoritairement sur les sites de Charleville Mézières, de Saint-Dié (tout dépend cependant des variables) alors que les données sont bien renseignées à Morlaix et Vitré. De telles différences peuvent provenir soit d'un problème de conception de l'outil Suivi de Parcours qui ne permettrait pas de saisir l'ensemble des informations, soit d'un problème d'appropriation de l'outil par les acteurs du Contrat de Transition Professionnelle.

Nous avons pris le parti de réaliser nos analyses en distinguant les totaux hors VM et avec VM afin de mettre en évidence la variabilité des taux de réponse en fonction des variables.

La variable diplôme (Tableau n°5) est inégalement bien renseignées (problème de qualité de l'information à Charleville Mézières). Cependant, les adhérents au CTP sont en majorité (52.9%) détenteurs d'un diplôme de niveau V (Niveau terminale, CAP, BEP, Lycée) en particulier à Charleville Mézières et Saint-Dié. Sur les sites de Morlaix et Toulon, les adhérents au CTP ont des diplômes plus élevés (plus forte proportion de diplômes de niveau I, II et III).

Tableau N°5 : Répartition des adhésions au CTP en fonction du niveau de diplôme

	Niveau I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI			
	Bac+3 et plus	Bac+2	Niveau Bac	Niveau Terminale, CAP, BEP, Lycée	Collège, Primaires, Pas d'études	Total Hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	21 6,6%	31 9,7%	37 11,6%	192 60,4%	37 11,6%	318 71,9%	124 28,1%	442 22,5%
Montbéliard	9 5,1%	43 24,2%	23 12,9%	85 47,8%	18 10,1%	178 78,4%	49 21,6%	227 11,6%
Morlaix	29 9,6%	55 18,2%	42 13,9%	144 47,5%	33 10,9%	303 97,7%	7 2,3%	310 15,8%
Saint-Dié	7 4,5%	25 16,0%	16 10,3%	105 67,3%	3 1,9%	156 66,4%	79 33,6%	235 12,0%
Toulon	23 7,5%	54 17,6%	63 20,5%	146 47,6%	21 6,8%	307 88,2%	41 11,8%	348 17,7%
Valenciennes	19 6,7%	35 12,4%	61 21,6%	147 52,1%	20 7,1%	282 88,7%	36 11,3%	318 16,2%
Vitré	5 5,9%	9 10,6%	16 18,8%	43 50,6%	12 14,1%	85 100,0%	0 0,0%	85 4,3%
Total	113 6,9%	252 15,5%	258 15,8%	862 52,9%	144 8,8%	1629 82,9%	336 17,1%	1965 100

Les employés et ouvriers sont en proportion plus importantes adhérents au CTP par rapport aux cadres (Tableau n°6) avec encore une fois des différences notables entre zones. A Morlaix, les cadres, techniciens et agents de maîtrise sont davantage représentés dans les adhérents alors que ce sont les ouvriers qui le sont davantage à Charleville Mézières.

Tableau N°6 : Répartition des adhésions au CTP en fonction de la qualification en emploi

	CADRE/TECHNICIEN et AGENT DE MAITRISE	EMPLOYEE	MANOEUVRE ET OS	OUVRIER	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	59 13,7%	104 24,1%	6 1,4%	263 60,9%	432 97,7%	10 2,3%	442 22,5%
Montbéliard	29 14,6%	101 50,8%	2 1,0%	67 33,7%	199 87,7%	28 12,3%	227 11,6%
Morlaix	65 21,2%	111 36,2%	8 2,6%	123 40,1%	307 99,0%	3 1,0%	310 15,8%
Saint-Dié	29 16,1%	61 33,9%	2 1,1%	88 48,9%	180 76,6%	55 23,4%	235 12,0%
Toulon	52 15,6%	175 52,6%	12 3,6%	94 28,2%	333 95,7%	15 4,3%	348 17,7%
Valenciennes	46 15,4%	166 55,7%	12 4,0%	74 24,8%	298 93,7%	20 6,3%	318 16,2%
Vitré	13 15,3%	38 44,7%	11 12,9%	23 27,1%	85 100,0%	0	85 4,3%
Total	293 16,0%	756 41,2%	53 2,9%	732 39,9%	1834 93,3%	131 6,7%	1965

Les adhérents au CTP avaient avant leur licenciement majoritairement un emploi dans les secteurs du secteur du tertiaire ou de l'industrie (Tableau n°7). La zone géographique explique une grande partie des différences. Ainsi, à Toulon, Valenciennes et Montbéliard (malgré de fortes valeurs manquantes), c'est le secteur du tertiaire qui domine contrairement à Charleville Mézières et Saint-Dié où le poids des autres industries est plus important.

Tableau N°7 : Répartition des adhésions au CTP en fonction du secteur d'activité

	Agricole et Agro- alimentaire	Autre Industrie	BTP	Tertiaire	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	11	293	46	81	431	11	442
	2,6%	68,0%	10,7%	18,8%	97,5%	2,5%	22,5%
Montbéliard	25	55	13	100	193	34	227
	13,0%	28,5%	6,7%	51,8%	85,0%	15,0%	11,6%
Morlaix	148	55	19	74	296	14	310
	50,0%	18,6%	6,4%	25,0%	95,5%	4,5%	15,8%
Saint-Dié	4	113	1	62	180	55	235
	2,2%	62,8%	0,6%	34,4%	76,6%	23,4%	12,0%
Toulon	14	48	32	237	331	17	348
	4,2%	14,5%	9,7%	71,6%	95,1%	4,9%	17,7%
Valenciennes	18	53	25	201	297	21	318
	6,1%	17,8%	8,4%	67,7%	93,4%	6,6%	16,2%
Vitré	5	34	9	37	85	0	85
	5,9%	40,0%	10,6%	43,5%	100,0%		4,3%
Total	225	651	145	792	1813	152	1965
	12,4%	35,9%	8,0%	43,7%	92,3%	7,7%	

La variable taille de l'entreprise (Tableau n°8) est particulièrement mal renseignée (252 valeurs manquantes). Nonobstant de telles valeurs manquantes, il est intéressant de noter une répartition très différente en fonction des zones. A Toulon et à Vitré, les adhérents au CTP proviennent d'entreprise de taille restreinte (inférieure à 10 salariés) alors qu'à Charleville Mézières et Morlaix, ce sont au contraire des entreprises de taille importante (de 51 à 500 salariés) qui sont majoritaires dans l'origine des licenciés économiques. Une analyse plus précise de la taille des entreprises (avec des classes plus réduites) serait intéressante mais non réalisable dans le cadre du fichier Suivi de Parcours.

Les bénéficiaires du CTP avaient une ancienneté dans l'emploi précédent importante (Tableau n°9) avant d'être licenciés (44.6% étaient depuis plus de 6 ans dans l'entreprise) en particulier à Charleville Mézières, Morlaix, Saint-Dié et Vitré alors qu'à Toulon, l'ancienneté dans l'emploi précédent était plus faible. 40% des adhérents étaient depuis moins de deux ans dans leur entreprise avant le licenciement.

Tableau N°8 : Répartition des adhésions au CTP en fonction de la taille de l'entreprise

	<10	11 à 50	51 à 500	501 à 1000	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	96	16	278	0	390	52	442
	24,6%	4,1%	71,3%	0,0%	88,2%	11,8%	22,5%
Montbéliard	74	89	25	0	188	39	227
	39,4%	47,3%	13,3%	0,0%	82,8%	17,2%	11,6%
Morlaix	90	28	170	1	289	21	310
	31,1%	9,7%	58,8%	0,3%	93,2%	6,8%	15,8%
Saint-Dié	57	47	73	0	177	58	235
	32,2%	26,6%	41,2%	0,0%	75,3%	24,7%	12,0%
Toulon	222	73	6	0	301	47	348
	73,8%	24,3%	2,0%	0,0%	86,5%	13,5%	17,7%
Valenciennes	100	83	100	0	283	35	318
	35,3%	29,3%	35,3%	0,0%	89,0%	11,0%	16,2%
Vitré	40	12	33	0	85	0	85
	47,1%	14,1%	38,8%	0%	100%		4,3%
Total	679	348	685	1	1713	252	1965
	39,6%	20,3%	40,0%	0,1%	87,2%	12,8%	

Tableau N°9 : Répartition des adhésions au CTP en fonction de l'ancienneté dans l'emploi précédent

	<=6 mois	6 mois-2 ans	2 ans-4 ans	4 ans-6 ans	>= 6 ans	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	17	61	80	35	232	425	17	442
	4,0%	14,4%	18,8%	8,2%	54,6%	96,2%	3,8%	22,49
Montbéliard	7	49	35	27	76	194	33	227
	3,6%	25,3%	18,0%	13,9%	39,2%	85,5%	14,5%	11,55
Morlaix	8	49	37	45	158	297	13	310
	2,7%	16,5%	12,5%	15,2%	53,2%	95,8%	4,2%	15,78
Saint-Dié	5	33	27	16	101	182	53	235
	2,7%	18,1%	14,8%	8,8%	55,5%	77,4%	22,6%	11,96
Toulon	20	116	72	44	85	337	11	348
	5,9%	34,4%	21,4%	13,1%	25,2%	96,8%	3,2%	17,71
Valenciennes	14	69	58	43	115	299	19	318
	4,7%	23,1%	19,4%	14,4%	38,5%	94,0%	6,0%	16,18
Vitré	2	19	12	7	45	85	0	85
	2,4%	22,4%	14,1%	8,2%	52,9%	100,0%		4,33
Total	73	396	321	217	812	1819	146	1965
	4,0%	21,8%	17,6%	11,9%	44,6%	92,6%	7,4%	

Le Tableau n°10 permet d'illustrer la répartition des salaires précédents le licenciement. Cette variable n'est pas très bien renseignée dans le fichier Suivi de Parcours (676 Valeurs Manquantes soit 34% des adhérents). Nous avons recodé cette variable en 4 tranches en fonction de la valeur du SMIC au 1^{er} juillet 2006 :

- <= SMIC (<= 1254.28 Euros)
- < 1.1 SMIC (< 1379.7 Euros)
- < 1.2 SMIC (< 1379.7 Euros)
- >= 1.2 SMIC (>= 1379.7 Euros)

Dans le cadre de cette note, nous reprendrons les mêmes tâches pour analyser la répartition des salaires pendant la période travaillée et les salaires après obtention d'un emploi durable. A Charleville Mézières et Vitré, les salaires sont, en comparaison avec les autres zones, davantage inférieurs ou égaux au SMIC alors qu'ils sont nettement supérieurs à 1.2 SMIC à Montbéliard, Morlaix et Saint-Dié.

La rémunération saisie dans le cadre de l'outil Suivi de Parcours est la rémunération brute quelque soit la durée hebdomadaire du contrat. Or il serait intéressant d'analyser plus précisément si les rémunérations inférieures au SMIC ne proviennent pas d'une durée hebdomadaire du contrat plus courte (du fait par exemple de contrat à temps partiel). Cette analyse ne peut être effectuée du fait du manque d'informations descriptives sur l'emploi occupé avant le licenciement (le fichier SDP comprend très peu d'informations sur le contenu même du contrat).

Tableau N°10 : Répartition des adhésions au CTP en fonction de la rémunération de l'ancien emploi

	<=SMIC	<1.1 SMIC	<1.2 SMIC	>= 1.2 SMIC	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	44 27,5%	18 11,3%	25 15,6%	73 45,6%	160 36,2%	282 63,8%	442 22.49
Montbéliard	37 19,4%	23 12,0%	22 11,5%	109 57,1%	191 84,1%	36 15,9%	227 11.55
Morlaix	31 13,5%	22 9,6%	32 13,9%	145 63,0%	230 74,2%	80 25,8%	310 15.78
Saint-Dié	29 15,9%	15 8,2%	17 9,3%	121 66,5%	182 77,4%	53 22,6%	235 11.96
Toulon	81 24,7%	30 9,1%	36 11,0%	181 55,2%	328 94,3%	20 5,7%	348 17.71
Valenciennes	20 16,1%	10 8,1%	28 22,6%	66 53,2%	124 39,0%	194 61,0%	318 16.18
Vitré	22 29,73%	17 22,97%	9 12,16%	26 35,14%	74 87,06%	11 12,94%	85 4.33
Total	264 20,5%	135 10,5%	169 13,1%	721 55,9%	1289 65,6%	676 34,4%	1965 100.00

2. Les formations

2.1. Description des formations

Les formations décrites ci-dessous sont celles saisies dans Suivi de Parcours et ne concernent pas les formations internes.

1 415 formations ont été dispensées pour 933 personnes, ce qui correspond à 46% de la population. Des écarts importants sont à signaler entre les bassins ; de 33% pour Saint-Dié et Montbéliard à 55% pour Morlaix. Suivant le trimestre d'adhésion, les écarts se creusent.

Tableau N°11 : *Bénéficiaires de formation*

Site	Nbe de formation		Bénéficiaires de Formation						
	Nb	%	Total	% d'adhésions	% d'adhésions				
					2 TRIM 06	3 TRIM 06	4 TRIM 06	1 TRIM 07	2 TRIM 07
Charleville Mézières	324	23,2	226	51%	44%	38%	62%	16%	0%
Montbéliard	110	7,9	77	34%	56%	53%	43%	11%	0%
Morlaix	282	20,2	171	55%	47%	58%	67%	45%	0%
Saint-Dié	110	7,9	77	33%	72%	55%	38%	17%	0%
Toulon	291	20,8	169	49%	81%	68%	58%	27%	0%
Valenciennes	209	15	155	49%	73%	66%	59%	23%	10%
Vitré	71	5,1	43	51%	63%	58%	39%	45%	50%
TOTAL	1397	100	918	47%	63%	59%	57%	24%	3%

Note de lecture : Attention, le second trimestre 2006 ne comporte que le mois de mai et juin, le second trimestre 2007 le mois d'avril et de mai. 59% des adhérents inscrits au CTP au 3^{ème} trimestre 2006 ont bénéficié d'une formation.

Pour Saint-Dié, les temps de transport pour accéder aux formations pourraient être une explication. En effet 15% des formations sont à plus d'une heure de transport. Dans l'ensemble, 86% des formations suivies sont à moins d'1/2 heure de transport, l'accessibilité à l'offre de formation ne semble donc pas être un problème (tous les sites ont au moins 73% des formations suivies à moins d'une 1/2 heure).

Tableau N°12 : *Répartition des formations en fonction des sites et du temps de transport*

Site	Temps de transport				TOTAL
	< 1/2 h	1/2h - 1h	> 1 heure	inconnu	
Total	1207	109	58	23	1397
	86.4	7.8	4.2	1.6	100.00

Sur les 1397 formations, 85% sont terminées au 31 mai 2007, les autres sont encore en cours. Pour les formations terminées, on constate 25 abandons pour les raisons suivantes :

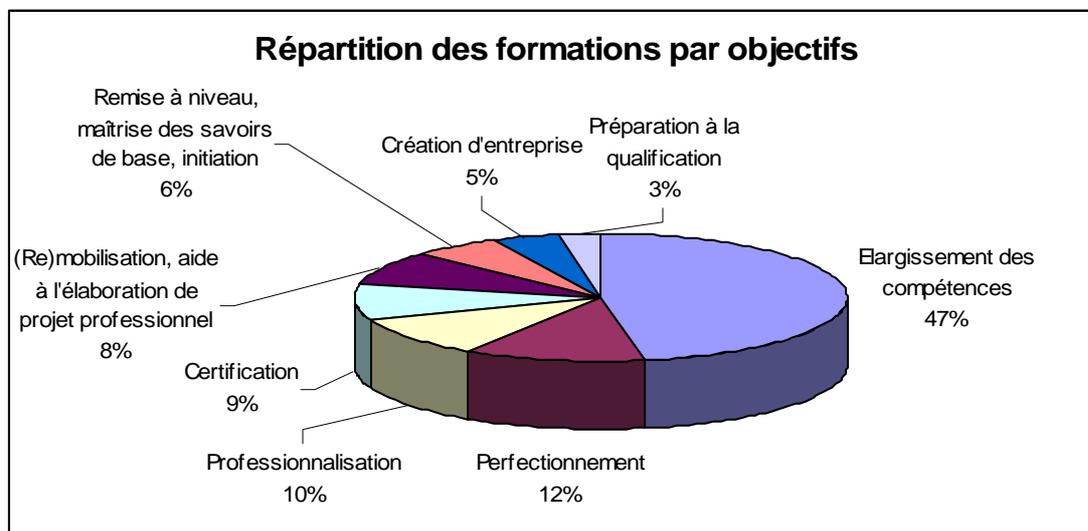
- Formation inadaptée pour 10
- Faible intérêt du participant pour 7
- Formation annulée pour 8

Mais il faut noter, le nombre important de valeurs manquantes pour la variable « Motif de fin de formation ». Denis Jegou nous a assuré que ces valeurs manquantes correspondaient à des formations s'étant déroulées normalement et terminées. Les conseillers « oublient » juste de saisir la fin de la formation.

Tableau N°13 : Répartition des formations en fonction des sites et de la durée de formation

Site	Durée de la formation					TOTAL
	<=15H	16-39H	40-149H	150-299H	>=300H	
Charleville Mezieres	82 25,3	62 19,1	42 13,0	49 15,1	89 27,5	324
Montbéliard	6 5,5	18 16,4	34 30,9	24 21,8	28 25,5	110
Morlaix	90 31,9	37 13,1	91 32,3	21 7,5	43 15,3	282
Saint-Dié	29 26,4	35 31,8	16 14,6	6 5,5	24 21,8	110
Toulon	103 35,4	38 13,1	125 43,0	10 3,4	15 5,2	291
Valenciennes	35 16,8	96 45,9	38 18,2	16 7,7	24 11,5	209
Vitré	21 29,6	11 15,5	25 35,2	7 9,9	7 9,9	71
Total	366 26,2%	297 21,3%	371 26,6%	133 9,5%	230 16,5%	1397

Les formations dispensées sont majoritairement des formations courtes, 47.5% des formations durent moins de 40 heures. Seules 16% d'entre elles durent plus de 300 heures. Pour Charleville Mézières et Montbéliard, un quart des formations étaient des formations longues. Les formations à Morlaix, Toulon et Vitré sont à 30% et plus des formations de moins de 15 heures. Valenciennes se caractérise par une offre très concentrée autour des formations de 16 à 39 heures (45% des formations).



47% de ces formations ont pour objectif l'élargissement des compétences, 12% pour le perfectionnement, 10% pour la professionnalisation. La difficulté pour l'analyse réside dans le fait que ces intitulés sont flous, et qu'ils n'ont jamais été définis clairement et intégrant un référentiel commun à tous les sites. Cependant les référents formation se sont réunis en juin pour travailler sur un référentiel commun qui devrait être intégré à la prochaine version de SDP.

Tableau N°14 : Répartition des formations en fonction de leurs objectifs et de la durée de formation

Site	Durée de la formation					TOTAL
	<=15H	16-39H	40-149H	150-299H	>=300H	
(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel	0,9	34,5	61,2	2,6	0,9	116
Certification	9,3	31,0	22,5	13,2	24,0	129
Création d'entreprise	7,8	43,8	29,7	7,8	10,9	64
Elargissement des compétences	46,8	20,5	18,8	6,0	7,8	664
Perfectionnement	5,5	19,4	40,6	21,8	12,7	165
Professionnalisation	2,1	9,9	14,1	14,8	59,2	142
Préparation à la qualification	7,7	2,6	28,2	5,1	56,4	39
Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation	28,2	7,7	37,2	11,5	15,4	78

« L'élargissement des compétences » sont des formations plutôt courtes ; à 47% elles durent moins de 15 heures, à 20% de 16 à 39 heures. Le perfectionnement correspond pour 41% à des formations de 40 à 149 heures, la professionnalisation par contre sont des formations longues 59%. La préparation à la qualification fait également partie des formations longues. La (Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel recouvre essentiellement des formations de 40 à 149 heures et les formations « Créations d'entreprise » sont majoritairement des formations courtes (44% durent de 16 à 39 heures).

Pour la moitié de ces formations, l'horaire hebdomadaire est inférieur à 20 heures, pour 37% il est supérieur à 34 heures. Les formations à faible horaire hebdomadaire (<20 heures) sont majoritairement les formations très courtes (moins de 15 heures). Les formations de 20 à 34 heures hebdomadaires sont essentiellement celles qui durent de 16 à 39 heures. Les formations de plus de 34 heures hebdomadaires sont à 82% des formations de plus de 40 heures.

Tableau N°15 : Répartition des formations en fonction des sites et des organismes de formation

Site	Organismes de la formation								Total
	Autres	AFPA	GRETA	FORMA ZUR	CROIX ROUGE	CREFO	ECF	AFT IFTIM (1)	
Charleville Mezieres	138 42,6	47 14,5	102 31,5	0 0,0	37 11,4	0 0,0	0 0,0	0 0,0	324
Montbéliard	60 54,6	35 31,8	4 3,6	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	11 10,0	110
Morlaix	206 73,1	30 10,6	15 5,3	0 0,0	2 0,7	0 0,0	28 9,9	1 0,4	282
Saint-Dié	59 53,6	41 37,3	10 9,1	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	110
Toulon	124 42,6	73 25,1	2 0,7	90 30,9	1 0,3	0 0,0	1 0,3	0 0,0	291
Valenciennes	129 61,7	12 5,7	18 8,6	0 0,0	0 0,0	35 16,8	0 0,0	15 7,2	209
Vitré	36 50,7	7 9,9	28 39,4	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	71
Total	752 53,8%	245 17,5%	179 12,8%	90 6,4%	40 2,9%	35 2,5%	29 2,1%	27 1,9%	1397

(1) : Association pour le développement de la formation transport et techniques d'implémentation et de manutention

Beaucoup d'organismes de formation sont répertoriés ; 292, mais aucune liste prédéfinie n'a été établie et des mêmes organismes sont saisis avec des orthographes ou des casses différentes. En regroupant sous « Autres », cette multitude d'organismes, 7 organismes regroupent 46% des autres formations. Le premier est l'AFPA avec 17.5% des formations dispensées. Il s'agit 44% de formation d'élargissement des compétences de moins de 15 heures. Les formations dispensées par le GRETA ont essentiellement été des formations d'élargissement des compétences, variant de moins de 15 heures à 40-149 heures.

Formazur est un organisme de formation varois qui a offert pour les trois quarts des formations de 40 à 149 heures de (Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel. Les formations de la Croix-rouge sont toutes de moins de 15 heures et correspondent à l'obtention de l'Attestation de Formation aux Premiers Secours (AFPS).

Celles dispensées par le CREFO sont des formations de 16 à 39 heures, de (Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel ou d'élargissement des compétences. Cet organisme de formation n'opère que pour le site de Valenciennes.

L'AFT IFTIM offre des formations sur deux sites (Montbéliard, Valenciennes), ce sont des formations de certification pour beaucoup.

Les organismes de formation répertoriés sous le vocable « Autres » sont financés à 40% par Agefos-PME, 25% par l'Etat et 15% par l'Unédic, proportion plus forte que pour l'ensemble des formations (voir graphique page suivante).

Tableau N°16 : Répartition par financeurs pour les organismes de formation répertoriés « Autres » (en %)

AGEFOS-PME	Etat - Ministère chargé de l'emploi	Unédic/Assédic	Collectivité territoriale - Conseil régional	Autres
39,5	24,7	14,5	13,0	8,2

Tableau N°17 : Répartition des formations en fonction des sites et du coût de la formation

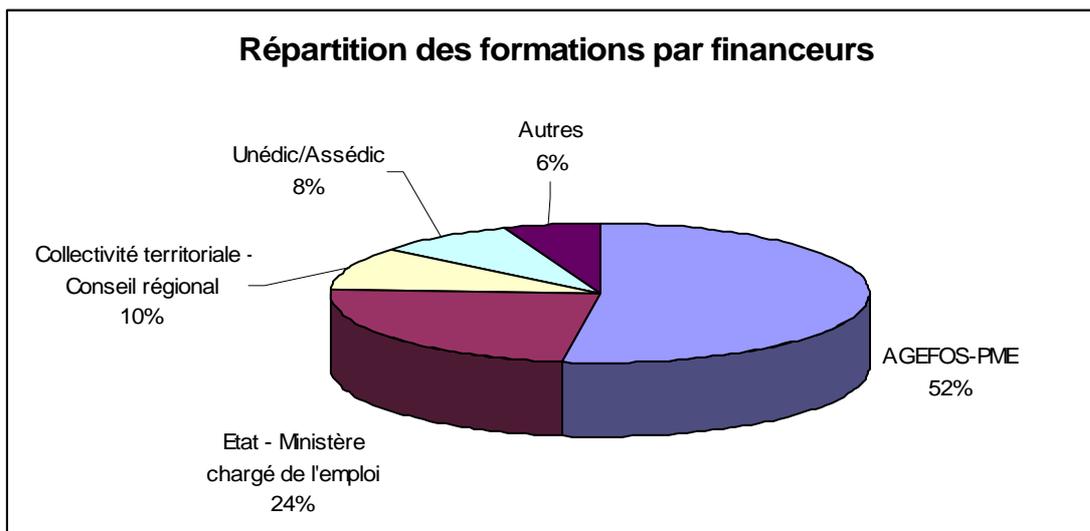
Site	Coût pédagogique de la formation par stagiaire						TOTAL
	<150 €	150-499 €	500-999 €	1000-4999 €	>= 5000 €	VM	
Charleville Mezieres	46 14,2	47 14,5	11 3,4	66 20,4	23 7,1	131 40,4	324
Montbéliard	3 2,7	17 15,5	9 8,2	20 18,2	3 2,7	58 52,7	110
Morlaix	100 35,5	54 19,2	52 18,4	57 20,2	14 5,0	5 1,8	282
Saint-Dié	9 8,2	22 20,0	13 11,8	32 29,1	3 2,7	31 28,2	110
Toulon	97 33,3	26 8,9	123 42,3	24 8,3	3 1,0	18 6,2	291
Valenciennes	23 11,0	63 30,1	33 15,8	29 13,9	5 2,4	56 26,8	209
Vitré	24 33,8	18 25,4	14 19,7	12 16,9	3 4,2	0 0,0	71
Total	302 21,6%	247 17,7%	255 18,3%	240 17,2%	54 3,9%	299 21,4%	1397

Le coût de ces formations est très variable et n'est pas connu pour une formation sur cinq. Cette proportion est particulièrement importante pour les sites de Charleville Mézières (41%) et Montbéliard (53%). La répartition par coût pour ces deux sites n'est pas interprétable.

39% des formations coûtent moins de 500 €, 21% plus de 1000 €. On retrouve la répartition des sites par durée de formation, les formations courtes étant les formations peu chères.

Tableau N°18 : Répartition des formations en fonction des objectifs et du coût de la formation

	Coût pédagogique de la formation par stagiaire					
	<150 €	150-499 €	500-999 €	1000-4999 €	>= 5000 €	VM
(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel	1 0,9	32 27,6	68 58,6	4 3,5	0 0,0	11 9,5
Certification	4 3,1	23 17,8	24 18,6	37 28,7	13 10,1	28 21,7
Création d'entreprise	3 4,7	16 25,0	10 15,6	13 20,3	1 1,6	21 32,8
Elargissement des compétences	270 40,7	104 15,7	93 14,0	71 10,7	3 0,5	123 18,5
Perfectionnement	7 4,2	42 25,5	26 15,8	44 26,7	5 3,0	41 24,9
Professionnalisation	3 2,1	11 7,8	13 9,2	52 36,6	26 18,3	37 26,1
Préparation à la qualification	2 5,1	4 10,3	6 15,4	10 25,6	6 15,4	11 28,2
Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation	12 15,4	15 19,2	15 19,2	9 11,5	0 0,0	27 34,6



La majorité des formations sont financées par AGEFOS-PME, le quart par l'Etat, 10% pour les collectivités territoriales ou les conseils régionaux.

Presque deux tiers des formations financées par AGEFOS-PME durent de 16 à 149 heures. 28% des formations financées par AGEFOS-PME coûtent moins de 500 € et ont pour objectif l'élargissement des compétences. L'Etat finance aussi à 34% ce même type de formation.

A noter que ce sont pour l'Etat et les autres financeurs que les valeurs manquantes pour le coût des formations sont les plus importantes (38% des formations). Les collectivités territoriales financent dans les mêmes proportions des formations coûtant de moins de 150 €, de 150-499 €, de 500-999 € et de 1000-4999 €. L'Unédic finance des formations plus longues (supérieur à 300 heures) et donc plus coûteuses (42% de 1000-4999 €).

Tableau N°19 : Répartition des formations en fonction des organismes et de la durée de la formation

	Durée de la formation				
	1- <=15H	2- 16-39H	3- 40-149H	4- 150-299H	5- >=300H
AFPA	111 45,3	26 10,6	27 11,0	26 10,6	55 22,5
AFT IFTIM	0 0,0	16 59,3	6 22,2	3 11,1	2 7,4
Autres	169 22,5	150 20,0	193 25,7	80 10,6	160 21,3
CREFO	0 0,0	35 100,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0
CROIX ROUGE	39 97,5	1 2,5	0 0,0	0 0,0	0 0,0
ECF	0 0,0	7 24,1	16 55,2	6 20,7	0 0,0
FORMAZUR	1 1,1	9 10,0	80 88,9	0 0,0	0 0,0
GRETA	46 25,7	53 29,6	49 27,4	18 10,1	13 7,3

2.2. Description des bénéficiaires des formations

L'âge et le sexe ne sont pas des facteurs déterminants pour être bénéficiaire de formation. Par contre, le diplôme et la qualification sont discriminants. 49% des bénéficiaires de formation ont un niveau de diplôme correspondant à la terminale, au CAP-BEP ou au lycée contre 39% pour les non bénéficiaires. Les ouvriers ont également bénéficié prioritairement des formations, 41% des bénéficiaires le sont contre 34% pour les non bénéficiaires. Au vu de l'analyse précédente des formations, à savoir majoritairement des formations courtes visant l'élargissement des compétences, ces résultats semblent logiques.

Tableau N°20 : Description des bénéficiaires de formation et des non bénéficiaires (hors « autres sorties »)

	SEXE		
	F	H	Total
Non	400 53,8	647 53,0	1047 53,3
Oui	344 46,2	574 47,0	918 46,7
Total	744	1221	1965

	Niveau_Qualification_Diplome					
	Niveau I et II Bac + 3 et plus	Niveau III Bac+2	Niveau IV Niveau Bac	Niveau V Niveau terminale, CAP-BEP, lycée	Niveau VI Collège, primaire, pas d'études	Non renseigné
Non	69 61,1	142 56,4	130 50,4	409 47,5	63 43,8	234 69,6
Oui	44 38,9	110 43,7	128 49,6	453 52,6	81 56,3	102 30,4
Total	113 5,8%	252 12,8%	258 13,1%	862 43,9%	144 7,3%	336

	Qualification_Emploi				
	CADRE/TECHNICIEN et AGENT DE MAITRISE	EMPLOYE	MANOEUVRE ET OS	OUVRIER	Non renseigné
Non	163 55,6	387 51,2	29 54,7	353 48,2	115 87,8
Oui	130 44,4	369 48,8	24 45,3	379 51,8	16 12,2
Total	293 14,9%	756 38,5%	53 2,7%	732 37,3%	131 6,7%

	Age			
	N	Mean	Minimum	Maximum
Non	1047	39,1	18,6	63,9
Oui	918	40,1	18,8	59,9

	moins de 26 ans	de 26 à 45 ans	plus de 45 ans	VM	Total
	Non	110 60,8	591 52,4	307 50,3	39 86,7
Oui	71 39,2	538 47,7	303 49,7	6 13,3	918
Total	181	1129	610	45	1965

Tableau N°21 : Description des bénéficiaires de formation par site

	SEXE		Total
	F	H	
Charleville Mezieres	43 <i>19,0</i>	183 <i>81,0</i>	226
Montbéliard	39 <i>50,7</i>	38 <i>49,4</i>	77
Morlaix	66 <i>38,6</i>	105 <i>61,4</i>	171
Saint-Dié	22 <i>28,6</i>	55 <i>71,4</i>	77
Toulon	90 <i>53,3</i>	79 <i>46,8</i>	169
Valenciennes	59 <i>38,1</i>	96 <i>61,9</i>	155
Vitré	25 <i>58,1</i>	18 <i>41,9</i>	43
Total	344	574	918

	moins de 26 ans	de 26 à 45 ans	plus de 45 ans	VM	Total
Charleville Mezieres	9 <i>4,0</i>	127 <i>56,2</i>	88 <i>38,9</i>	2 <i>0,9</i>	226
Montbéliard	10 <i>13,0</i>	49 <i>63,6</i>	17 <i>22,1</i>	1 <i>1,3</i>	77
Morlaix	11 <i>6,4</i>	117 <i>68,4</i>	43 <i>25,2</i>	0 <i>0,0</i>	171
Saint-Dié	8 <i>10,4</i>	40 <i>52,0</i>	29 <i>37,7</i>	0 <i>0,0</i>	77
Toulon	18 <i>10,7</i>	101 <i>59,8</i>	49 <i>29,0</i>	1 <i>0,6</i>	169
Valenciennes	10 <i>6,5</i>	84 <i>54,2</i>	59 <i>38,1</i>	2 <i>1,3</i>	155
Vitré	5 <i>11,6</i>	20 <i>46,5</i>	18 <i>41,9</i>	0 <i>0,0</i>	43
Total	71	538	303	6	918

	Niveau_Qualification_Diplome							Total
	Niveau I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	Non renseigné		
Charleville Mezieres	8 <i>3,5</i>	14 <i>6,2</i>	13 <i>5,8</i>	100 <i>44,3</i>	20 <i>8,9</i>	71 <i>31,4</i>	226	
Montbéliard	2 <i>2,6</i>	16 <i>20,8</i>	12 <i>15,6</i>	38 <i>49,4</i>	5 <i>6,5</i>	4 <i>5,2</i>	77	
Morlaix	13 <i>7,6</i>	25 <i>14,6</i>	25 <i>14,6</i>	88 <i>51,5</i>	18 <i>10,5</i>	2 <i>1,2</i>	171	
Saint-Dié	1 <i>1,3</i>	10 <i>13,0</i>	6 <i>7,8</i>	52 <i>67,5</i>	1 <i>1,3</i>	7 <i>9,1</i>	77	
Toulon	12 <i>7,1</i>	28 <i>16,6</i>	37 <i>21,9</i>	68 <i>40,2</i>	13 <i>7,7</i>	11 <i>6,5</i>	169	
Valenciennes	5 <i>3,2</i>	14 <i>9,0</i>	29 <i>18,7</i>	84 <i>54,2</i>	16 <i>10,3</i>	7 <i>4,5</i>	155	
Vitré	3 <i>7,0</i>	3 <i>7,0</i>	6 <i>14,0</i>	23 <i>53,5</i>	8 <i>18,6</i>	0 <i>0,0</i>	43	
Total	44	110	128	453	81	102	918	

	Qualification_Emploi						Total
	CADRE/TECHNICIEN et AGENT DE MAITRISE	EMPLOYE	MANOEUVRE ET OS	Non renseigné	OUVRIER		
Charleville Mezieres	32 <i>14,2</i>	41 <i>18,1</i>	1 <i>0,4</i>	4 <i>1,8</i>	148 <i>65,5</i>		226
Montbéliard	14 <i>18,2</i>	35 <i>45,5</i>	1 <i>1,3</i>	0 <i>0,0</i>	27 <i>35,1</i>		77
Morlaix	31 <i>18,1</i>	57 <i>33,3</i>	2 <i>1,2</i>	0 <i>0,0</i>	81 <i>47,4</i>		171
Saint-Dié	9 <i>11,7</i>	30 <i>39,0</i>	1 <i>1,3</i>	2 <i>2,6</i>	35 <i>45,5</i>		77
Toulon	22 <i>13,0</i>	98 <i>58,0</i>	4 <i>2,4</i>	7 <i>4,1</i>	38 <i>22,5</i>		169
Valenciennes	16 <i>10,3</i>	90 <i>58,1</i>	8 <i>5,2</i>	3 <i>1,9</i>	38 <i>24,5</i>		155
Vitré	6 <i>14,0</i>	18 <i>41,9</i>	7 <i>16,3</i>	0 <i>0,0</i>	12 <i>27,9</i>		43
Total	130	369	24	16	379		918

46% formations suivies par des cadres, des techniciens ou des agents de maîtrise ont eu pour objectif l'élargissement des compétences. Mais 43% des formations ayant pour objectif l'élargissement des compétences se sont adressées à des ouvriers.

Objectifs	Qualification_Emploi						Total
	CADRE/TECHNICIEN et AGENT DE MAITRISE	EMPLOYE	MANOEUVRE ET OS	OUVRIER	Non renseigné		
(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel	12 <i>10,3</i> <i>6,1</i>	76 <i>65,5</i> <i>13,1</i>	5 <i>4,3</i> <i>13,2</i>	19 <i>16,4</i> <i>3,4</i>	4 <i>3,5</i> <i>19,1</i>		116
Certification	21 <i>16,3</i> <i>10,7</i>	37 <i>28,7</i> <i>6,4</i>	5 <i>3,9</i> <i>13,2</i>	65 <i>50,4</i> <i>11,6</i>	1 <i>0,8</i> <i>4,8</i>		129
Création d'entreprise	12 <i>18,8</i> <i>6,1</i>	28 <i>43,8</i> <i>4,8</i>	1 <i>1,6</i> <i>2,6</i>	23 <i>35,9</i> <i>4,1</i>	0 <i>0,0</i> <i>0,0</i>		64
Elargissement des compétences	91 <i>13,7</i> <i>46,4</i>	256 <i>38,6</i> <i>44,1</i>	23 <i>3,5</i> <i>60,5</i>	284 <i>42,8</i> <i>50,6</i>	10 <i>1,5</i> <i>47,6</i>		664
Perfectionnement	35 <i>21,2</i> <i>17,9</i>	93 <i>56,4</i> <i>16,0</i>	0 <i>0,0</i> <i>0,0</i>	35 <i>21,2</i> <i>6,2</i>	2 <i>1,2</i> <i>9,5</i>		165
Professionnalisation	11 <i>7,8</i> <i>5,6</i>	46 <i>32,4</i> <i>7,9</i>	2 <i>1,4</i> <i>5,3</i>	82 <i>57,8</i> <i>14,6</i>	1 <i>0,7</i> <i>4,8</i>		142
Préparation à la qualification	3 <i>7,7</i> <i>1,5</i>	16 <i>41,0</i> <i>2,8</i>	0 <i>0,0</i> <i>0,0</i>	20 <i>51,3</i> <i>3,6</i>	0 <i>0,0</i> <i>0,0</i>		39
Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation	11 <i>14,1</i> <i>5,6</i>	29 <i>37,2</i> <i>5,0</i>	2 <i>2,6</i> <i>5,3</i>	33 <i>42,3</i> <i>5,9</i>	3 <i>3,9</i> <i>14,3</i>		78
Total	196	581	38	561	21		1397

3. Les périodes travaillées pendant le CTP

3.1. Description des périodes travaillées

505 périodes travaillées ont été réalisées par les adhérents au CTP (Tableau n°22). Si on tient compte du fait que chaque adhérent peut bénéficier d'une ou plusieurs périodes travaillées, on observe que sur les 1966 adhérents au CTP depuis début mai 2006, 375 ont réalisé une période travaillée, soit 19% du total des adhérents dont 28% des adhérents de Morlaix et 26% de ceux de Valenciennes.

Une partie des écarts dans l'accès aux périodes travaillées peut résulter :

- soit d'une mobilisation plus ou moins importante des périodes travaillées en fonction des zones ;
- soit d'une ancienneté plus ou moins grande des adhérents au dispositif.

L'analyse par cohorte d'entrants des adhérents au CTP et de leur orientation en période travaillée nous permet de vérifier ces hypothèses. En effet, en fonction des zones et des trimestres d'adhésion, les adhérents ont été plus ou moins orientés vers une période travaillée. Ainsi, à Charleville Mézières, un adhérent sur 4 était orienté vers une période travaillée au cours des deux premiers trimestres, par la suite, le recours aux périodes travaillées est moins fréquent. Cette conclusion est différente sur les autres zones, comme Morlaix et Valenciennes, où la mobilisation des périodes travaillées dans le cadre du CTP reste importante et régulière sur l'ensemble des trimestres.

Par rapport aux résultats précédents, la question reste posée des éléments¹ qui influencent l'orientation à une période travaillée et qui expliquent que dans certaines zones, un recours plus important aux périodes travaillées est observé.

Tableau N°22 : *Bénéficiaires des périodes travaillées*

Site	Nbe Périodes Trav.		Bénéficiaires de Périodes Travaillées							
	NB	%	NB	%	% d'adhésions	2 TRIM 06	3 TRIM 06	4 TRIM 06	1 TRIM 07	2 TRIM 07
Charleville Mezieres	57	11,29	44	11,7%	10,0%	22,2%	26,9%	8,4%	7,4%	0,0%
Montbéliard	47	9,31	41	10,9%	18,1%	33,3%	24,5%	21,7%	8,2%	0,0%
Morlaix	118	23,37	87	23,2%	28,1%	35,3%	38,4%	33,3%	10,4%	7,7%
Saint-Dié	50	9,9	41	10,9%	17,4%	33,3%	28,9%	13,8%	15,4%	4,8%
Toulon	77	15,25	56	14,9%	16,1%	37,8%	20,3%	12,8%	13,3%	0,0%
Valenciennes	110	21,78	82	21,9%	25,7%	33,3%	32,5%	28,7%	18,1%	14,3%
Vitré	46	9,11	24	6,4%	28,2%	52,6%	21,1%	34,8%	9,1%	0,0%
Total	505	100	375	100%	19%	35,0%	29,0%	17,8%	12,2%	4,5%

En croisant les informations des tableaux 22 et 23, nous pouvons observer que les adhérents de Charleville Mézières ont en proportion été moins orientés vers une périodes travaillées mais ceux qui l'ont été en ont profité de deux. Ces chiffres sont à manier avec précaution dans la mesure où d'une part, les effectifs sont faibles et d'autre part, quand une période travaillée est reconduite, elle est considérée dans SDP comme une nouvelle période.

¹ A ce titre, 3 éléments semblent potentiellement expliquer ces différences : Rôle du bénéficiaire du CTP (le bénéficiaire du CTP grâce à son réseau peut solliciter des entreprises), rôle du référent (par rapport à sa conception de la période travaillée, il va rechercher des périodes de travail pour les bénéficiaires qui sont dans son portefeuille (travail de prospection important pour le référent) et les orienter), caractéristiques socio-économiques du bassin d'emploi (plus il y a d'entreprises dans le bassin, plus la probabilité de bénéficier d'une période travaillée est forte). Ces différents facteurs constituent autant d'explication possible de l'orientation vers des périodes travaillées. Les résultats de travaux qualitatifs permettront de mieux comprendre quels sont les éléments les plus importants en fonction des zones.

Tableau N°23 : Description du nombre de périodes travaillées par site

Site(Site)	Nombre de périodes travaillées					Total
	1	2	3	4	5	
Charleville	31	13	0	0	0	44
Mezieres	70.45	29.55	0.00	0.00	0.00	
Montbéliard	35	6	0	0	0	41
	85.37	14.63	0.00	0.00	0.00	
Morlaix	71	5	9	0	2	87
	81.61	5.75	10.34	0.00	2.30	
Saint-Dié	33	7	1	0	0	41
	80.49	17.07	2.44	0.00	0.00	
Toulon	41	12	1	1	1	56
	73.21	21.43	1.79	1.79	1.79	
Valenciennes	59	20	1	2	0	82
	71.95	24.39	1.22	2.44	0.00	
Vitré	10	9	3	1	1	24
	41.67	37.50	12.50	4.17	4.17	
Total	280	72	15	4	4	375
	74.67	19.20	4.00	1.07	1.07	100.00

Afin de mettre en évidence le délai d'obtention d'une période travaillée, nous avons retenu la première période par bénéficiaire. L'orientation vers la première période travaillée est plus ou moins rapide en fonction des sites. Ainsi, l'orientation est réalisée rapidement (au cours des 45 premiers jours) à Morlaix et Saint-Dié mais plus tardivement (entre 3 mois et 6 mois) à Charleville Mézières et Valenciennes.

Tableau N°24 : Description du délai d'obtention de la 1^{ère} période travaillée par site

	<1 mois et demi	<3 mois	<6mois	> 6 mois	Total hors VM	VM	Total
Charleville	8	13	20	3	44	0	44
Mezieres	18,2%	29,5%	45,5%	6,8%			11.7
Montbéliard	10	13	9	9	41	0	41
	24,4%	31,7%	22,0%	22,0%			10.9
Morlaix	27	20	29	11	83	4	87
	32,5%	24,1%	34,9%	13,3%			23.14
Saint-Dié	15	8	13	5	40	1	41
	37,5%	20,0%	32,5%	12,5%			10.9
Toulon	9	14	18	15	56	0	56
	16,1%	25,0%	32,1%	26,8%			14.89
Valenciennes	23	15	34	11	83	0	83
	27,7%	18,1%	41,0%	13,3%			22.07
Vitré	1	7	6	10	24	0	24
	4,2%	29,2%	25,0%	41,7%			6.38
Total	90	20	129	64	371	5	376
	24,3%	5,4%	34,8%	17,3%			100

Concernant la durée hebdomadaire des contrats (tableau n°25), à Toulon et à Vitré, les périodes travaillées se font davantage à temps partiel contrairement à Montbéliard, Morlaix et Valenciennes où la durée hebdomadaire des contrats est plus longue (>=35 heures).

Des analyses ultérieures nous permettront d'apporter de possibles explications à de tels constats en effectuant des croisement plus précis notamment avec la variable secteur d'activité et la variable du

genre.

Tableau N°25 : Description de la durée hebdomadaire des contrats des périodes travaillées par site

	< 35 heures	>= 35 heures	Total
Charleville Mezieres	16 28,1%	41 71,9%	57 11,3%
Montbéliard	6 12,8%	41 87,2%	47 9,3%
Morlaix	23 19,5%	95 80,5%	118 23,4%
Saint-Dié	11 22,0%	39 78,0%	50 9,9%
Toulon	36 46,8%	41 53,2%	77 15,2%
Valenciennes	13 11,8%	97 88,2%	110 21,8%
Vitré	16 34,8%	30 65,2%	46 9,1%
Total	121 24,0%	384 76,0%	505 100

Il n'existe pas de durée standard des contrats des périodes travaillées. Au contraire, nous pouvons observer une répartition assez égale de la durée des contrats en fonction des zones. Cependant, il ressort de l'analyse que dans certaines zones (Montbéliard, Morlaix et Saint Dié) une partie important des contrat dure plus de 3 mois alors que dans les zones de Morlaix et Vitré, les contrats sont plus courts (moins d'un mois). Dans le cadre d'une analyse ultérieure du rôle des différentes « prestations » du CTP (Formations, périodes travaillées et prestations d'accompagnement), il sera intéressant d'analyser plus précisément les caractéristiques des périodes travaillées qui favorisent le plus l'accès à un emploi durable (durée hebdomadaire des contrats, durée des contrats...).

Tableau N°26 : Description de la durée des contrats des périodes travaillées par site

Sites	< 1 mois	de 1 à 3 mois	+ de 3mois	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	21 36,8%	24 42,1%	12 21,1%	57	0	57 11,29
Montbéliard	9 20,5%	18 40,9%	17 38,6%	44	3	47 9,31
Morlaix	50 43,1%	31 26,7%	35 30,2%	116	2	118 23,37
Saint-Dié	13 27,1%	18 37,5%	17 35,4%	48	2	50 9,9
Toulon	29 38,7%	31 41,3%	15 20,0%	75	2	77 15,25
Valenciennes	37 36,3%	36 35,3%	29 28,4%	102	8	110 21,78
Vitré	25 55,6%	14 31,1%	6 13,3%	45	1	46 9,11
Total	202 40,0%	172 34,1%	131 25,9%	505	18	505 100

Le temps moyen de transport pour se rendre en période travaillée est assez variable d'une zone à l'autre. Par exemple, à Toulon, le temps moyen de transport est court (inférieur à 30 minutes), alors que dans d'autres villes, le temps moyen peut être compris entre 30 minutes et une heure (Montbéliard, Saint-Dié).

Tableau N°27 : Description du temps moyen de transport en fonction des sites

	< 1/2 h	1/2h - 1h	> 1 heure	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	51 91,1%	5 8,9%	0 0,0%	56	1 1.75	57
Montbéliard	35 79,5%	8 18,2%	1 2,3%	44	3 6.38	47
Morlaix	109 92,4%	7 5,9%	2 1,7%	118	0 0.00	118
Saint-Dié	40 80,0%	7 14,0%	3 6,0%	50	0 0.00	50
Toulon	77 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	77	0 0.00	77
Valenciennes	88 87,1%	10 9,9%	3 3,0%	101	9 8.18	110
Vitré	42 91,3%	4 8,7%	0 0,0%	46	0 0.00	46
Total	442 89,8%	41 8,3%	9 1,8%	492	13	505 100.00

Il existe quelques différences en fonction des zones dans la répartition des salaires avec davantage de salaires inférieurs au SMIC dans les zones de Saint-Dié, Vitré ou Morlaix et des salaires un peu plus élevés à Montbéliard. Cette variable est bien renseignée et il y a peu de valeurs manquantes.

Tableau N°28 : Description des salaires des périodes travaillées en fonction des sites

	<=SMIC	< 1.1 SMIC	<1.2 SMIC	>=1.2 SMIC	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	23 40,4%	12 21,1%	9 15,8%	13 22,8%	57	0	57 11.29
Montbéliard	6 12,8%	22 46,8%	6 12,8%	13 27,7%	47	0	47 9.31
Morlaix	55 47,0%	30 25,6%	7 6,0%	25 21,4%	117	1	118 23.37
Saint-Dié	20 40,0%	14 28,0%	9 18,0%	7 14,0%	50	0	50 9.9
Toulon	21 28,0%	28 37,3%	9 12,0%	17 22,7%	75	2	77 15.25
Valenciennes	37 33,9%	38 34,9%	11 10,1%	23 21,1%	109	1	110 21.78
Vitré	21 45,7%	18 39,1%	4 8,7%	3 6,5%	46	0	46 9.11
Total	183 36,5%	162 32,3%	55 11,0%	101 20,2%	501	4	505 100

Les différences dans les salaires peuvent s'expliquer par des différences dans les durées hebdomadaires des contrats (inférieur aux 35 heures ou supérieur), hypothèse que nous pouvons vérifier grâce au tableau n°29.

Tableau N°29 : Croisement Durée hebdomadaire des Contrats et Salaire

Salaire Contrat	Horaires Contrat		Total
	< 35 Heures	>= 35 heures	
<= SMIC	76 41,5%	107 58,5%	183 36,2%
< 1,1 SMIC	32 19,8%	130 80,2%	162 32,1%
<1,2 SMIC	1 1,8%	54 98,2%	55 10,9%
>= 1,2 SMIC	12 11,9%	89 88,1%	101 20,0%
VM	0	4	4
Total	121 24,0%	384 76,0%	505

3.2. Description des bénéficiaires des périodes travaillées

Après avoir analysé les caractéristiques des périodes travaillées, nous allons nous intéresser aux caractéristiques des bénéficiaires.

Tableau N°30 : Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction du genre

Accès aux périodes	SEXE		Total
	F	H	
Non	579	1021	1600
	77.82	83.55	81.38
oui	165	201	366
	22.18	16.45	18.62
Total	744	1222	1966
	37.84	62.16	100

Les femmes, même si elles sont moins nombreuses, ont en proportion davantage accès aux périodes travaillées. Cependant, ce résultat n'est pas valable pour toutes les zones. Ainsi, à Vitré, Toulon, et Montbéliard, les femmes ont davantage accès aux formations par rapport aux hommes alors que la situation est opposée à Saint-Dié et Valenciennes.

Tableau N°31 :
des sites

Description des personnes accédant à des périodes travaillées par genre en fonction

Site	SEXE		Total
	F	H	
Charleville	13	31	44
Mezieres	29.55	70.45	12,02%
Montbéliard	24	15	39
	61.54	38.46	10,66%
Morlaix	36	50	86
	41.86	58.14	23,50%
Saint-Dié	13	28	41
	31.71	68.29	11,20%
Toulon	32	24	56
	57.14	42.86	15,30%
Valenciennes	32	45	77
	41.56	58.44	21,04%
Vitré	15	8	23
	65.22	34.78	6,28%
Total	165	201	366
	41.08	54.92	100

Même si les adhérents sont en majorité âgé de 26 à 45 ans, ce sont les jeunes qui bénéficient le plus de périodes travaillées en particulier à Montbéliard, Valenciennes et Vitré. Par opposition, ce sont les salariés de plus de 45 ans qui ont davantage accès à des périodes travaillées à Saint-Dié et Vitré. Il convient cependant de garder à l'esprit que les effectifs dans chacune des cases du tableau sont très faibles.

Tableau N°32 : Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction de l'âge

Accès Période Travaillée	Tranche d'âge				Total
	-26 ans	26 à 45 ans	+45 ans	VM	
Non	139	911	508	42	1600
	76.80	80.69	83.14	93.33	81.38
Oui	42	218	103	3	366
	23.20	19.31	16.86	6.67	18,6%
Total	181	1129	611	45	1966
	9.21	57.43	31.08	2.29	100.00

Tableau N°33 : Description des bénéficiaires de périodes travaillées en fonction de l'âge et du site

	Tranche d'âge				Total
	-26 ans	26 à 45 ans	+45 ans	VM	
Charleville Mezieres	4 9.09	30 68.18	9 20.45	1 2.27	44 12.02
Montbéliard	7 17.95	25 64.10	7 17.95	0 0.00	39 10.66
Morlaix	8 9.30	53 61.63	25 29.07	0 0.00	86 23.50
Saint-Dié	3 7.32	21 51.22	17 41.46	0 0.00	41 11.20
Toulon	5 8.93	37 66.07	14 25.00	0 0.00	56 15.30
Valenciennes	11 14.29	42 54.55	22 28.57	2 2.60	77 21.04
Vitré	4 17.39	10 43.48	9 39.13	0 0.00	23 6.28
Total	42 11.48	218 59.56	103 28.14	3 0.82	366 100.00

Ce sont des personnes qui ont un niveau de qualification faible (arrêt des études au Collège, Primaire ou pas d'études) ont majoritairement accès à des périodes travaillées.

Tableau N°34 : Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction du niveau de diplôme

Acces Périodes	Niveau Diplôme						Total
	Niveau I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	VM	
	Bac+3 et plus	Bac+2	Niveau Bac	Niveau Terminale, CAP, BEP, Lycée	Collège, Primaires, Pas d'études		
Non	93 82.30	200 79.37	200 77.52	703 81.46	100 69.44	304 90.48	1600 81.38
Oui	20 17.70	52 20.63	58 22.48	160 18.54	44 30.56	32 9.52	366 18.62
Total	113 5.75	252 12.82	258 13.12	863 43.90	144 7.32	336 17.09	1966 100.00

Les effectifs étant faibles, il est difficile de tirer des conclusions précises sur les différences entre zones. Nous pouvons cependant observer qu'à Charleville Mézières, davantage de personnes ayant un niveau de qualification élevé (Bac +3 et plus) ont accès à des périodes travaillées, alors qu'à Saint-Dié et Vitré, ce sont des personnes moins qualifiées qui y ont accès.

Tableau N°35 :

Description des bénéficiaires de période travaillée en fonction du niveau de diplôme

Site(Site)	Niveau Diplôme						Total
	Niveau I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	VM	
	Bac+3 et plus	Bac +2	Niveau Bac	Niveau Terminale, CAP, BEP, Lycée	Collège, Primaires, Pas d'études		
Charleville Mezieres	6	1	4	15	9	9	44
	13.64	2.27	9.09	34.09	20.45	20.45	12.02
Montbéliard	2	11	7	10	4	5	39
	5.13	28.21	17.95	25.64	10.26	12.82	10.66
Morlaix	4	18	11	39	14	0	86
	4.65	20.93	12.79	45.35	16.28	0.00	23.50
Saint-Dié	1	4	5	23	0	8	41
	2.44	9.76	12.20	56.10	0.00	19.51	11.20
Toulon	2	7	15	24	4	4	56
	3.57	12.50	26.79	42.86	7.14	7.14	15.30
Valenciennes	3	11	15	36	6	6	77
	3.90	14.29	19.48	46.75	7.79	7.79	21.04
Vitré	2	0	1	13	7	0	23
	8.70	0.00	4.35	56.52	30.43	0.00	6.28
Total	20	52	58	160	44	32	366
	5.46	14.21	15.85	43.72	12.02	8.74	100.00

Les cadres, techniciens et agents de maîtrise ont moins accès aux périodes travaillées par rapport aux employés, manœuvres et ouvrier spécialisés. Par contre les ouvriers n'ont pas plus accès aux périodes travaillées alors qu'ils sont plus nombreux à bénéficier de formations.

Tableau N°36 : Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction de la qualification de l'emploi

Acces Périodes Travaillées	Qualification Emploi					Total
	CADRE/TECHNICIE N et AGENT DE MAITRISE	EMPLOYE	MANOEUVRE ET OS	OUVRIER	VM	
Non	251	587	36	604	122	1600
	85.67	77.65	67.92	82.40	93.13	81.38
Oui	42	169	17	129	9	366
	14.33	22.35	32.08	17.60	6.87	18.62
Total	293	756	53	733	131	1966
	14.90	38.45	2.70	37.28	6.66	100.00

Par rapport aux autres zones, les cadres, techniciens, et agents de maîtrise à Morlaix ont davantage accès à une période travaillée alors que ce sont les ouvriers qui sont majoritaires à Charleville Mézières.

Tableau N°37 : Description des bénéficiaires de période travaillée en fonction de la qualification de l'emploi

Site	Qualification Emploi					Total
	CADRE/TECHNICIEN et AGENT DE MAITRISE	EMPLOYE	MANOEUVRE ET OS	OUVRIER	VM	
Charleville Mezieres	4	12	1	25	2	44
	9.09	27.27	2.27	56.82	4.55	12.02
Montbéliard	2	28	0	9	0	39
	5.13	71.79	0.00	23.08	0.00	10.66
Morlaix	16	31	2	37	0	86
	18.60	36.05	2.33	43.02	0.00	23.50
Saint-Dié	5	13	0	19	4	41
	12.20	31.71	0.00	46.34	9.76	11.20
Toulon	6	33	3	13	1	56
	10.71	58.93	5.36	23.21	1.79	15.30
Valenciennes	7	46	4	18	2	77
	9.09	59.74	5.19	23.38	2.60	21.04
Vitré	2	6	7	8	0	23
	8.70	26.09	30.43	34.78	0.00	6.28
Total	42	169	17	129	9	366
	11.48	46.17	4.64	35.25	2.46	100.00

Concernant l'accès aux périodes travaillées en fonction des secteurs d'activité, il existe des différences en fonction des zones qui doivent être dues à la composition du tissu productif local.

Tableau N°38 : Description de l'accès à des périodes travaillées en fonction des secteurs d'activité

Site	Secteur d'activité					Total
	Agricole et Agro-alimentaire	Autre Industrie	BTP	Tertiaire	VM	
Charleville	0	21	8	14	1	44
Mezieres	0.00	47.73	18.18	31.82	2.27	12.02
Montbéliard	6	7	1	22	3	39
	15.38	17.95	2.56	56.41	7.69	10.66
Morlaix	40	25	6	15	0	86
	46.51	29.07	6.98	17.44	0.00	23.50
Saint-Dié	2	21	0	13	5	41
	4.88	51.22	0.00	31.71	12.20	11.20
Toulon	1	9	7	38	1	56
	1.79	16.07	12.50	67.86	1.79	15.30
Valenciennes	4	12	5	53	3	77
	5.19	15.58	6.49	68.83	3.90	21.04
Vitré	1	10	3	9	0	23
	4.35	43.48	13.04	39.13	0.00	6.28
Total	54	105	30	164	13	366
	14.75	28.69	8.20	44.81	3.55	100.00

Ceux qui accèdent aux périodes travaillées ont une ancienneté importante (42% ont une ancienneté de plus de 6 ans). En fonction des zones, nous pouvons noter quelques faibles différences. Ainsi à Toulon, les bénéficiaires du CTP qui accèdent à une période travaillée ont une ancienneté plus faible dans l'emploi précédent, alors qu'à Morlaix et Vitré, la situation est opposée.

Tableau N°39 :
l'ancien emploi

Description des bénéficiaires de période travaillée en fonction de l'ancienneté dans

Site	Ancienneté dans l'ancien Emploi					Total hors VM	VM	Total
	<=6 mois	6 mois-2 ans	2 ans-4 ans	4 ans-6 ans	>= 6 ans			
Charleville Mezieres	1 2,3%	8 18,6%	6 14,0%	6 14,0%	22 51,2%	43	1	44 12.02
Montbéliard	0 0,0%	15 39,5%	8 21,1%	6 15,8%	9 23,7%	38	1	39 10.66
Morlaix	4 4,7%	14 16,5%	11 12,9%	8 9,4%	48 56,5%	85	1	86 23.50
Saint-Dié	1 2,7%	7 18,9%	7 18,9%	1 2,7%	21 56,8%	37	4	41 11.20
Toulon	4 7,4%	18 33,3%	12 22,2%	7 13,0%	13 24,1%	54	2	56 15.30
Valenciennes	1 1,3%	17 22,7%	14 18,7%	13 17,3%	30 40,0%	75	2	77 21.04
Vitré	0 0,0%	4 17,4%	2 8,7%	2 8,7%	15 65,2%	23	0	23 6.28
Total	11 3,1%	83 23,4%	60 16,9%	43 12,1%	158 44,5%	355	11	366 100.00

Nous avons noté précédemment des différences dans les salaires obtenus dans le cadre des périodes travaillées. Il nous semble intéressant de regarder plus précisément les différences entre le salaire de l'ancien emploi occupé et la salaire de la période travaillée afin de voir si la personne est prête à réaliser des concessions salaires pour occuper un emploi court pendant le CTP.

Des différences importantes existent entre les zones. Ainsi, à Morlaix et Saint-Dié, les différences de salaire sont plus importantes et négatives (67% des adhérents à Morlaix ont une différence de salaire négative de 200 euros) alors qu'à Charleville Mézières et Montbéliard, les différences sont plus souvent positives.

L'analyse de ces différences de salaire est à prendre avec précaution du fait de l'existence de compensations salariales² pendant les périodes travaillées du CTP. Ces différents aides versées pendant le CTP et après reprise d'emploi peuvent être calculées (sous réserve de valeurs manquantes) en s'appuyant sur la base de SDP et feront l'objet d'une analyse ultérieure.

² Pour rappel, compensations salariales versées :

- pendant le CTP : Allocation de Transition Professionnelle (ATP) : 80% du salaire brut antérieur soit pendant 12 mois la quasi-totalité du salaire net antérieur (identique CRP pendant 3 mois, puis allocation CRP inférieure 10 points du 4^{ème} au 8^{ème} et 25 points entre 9^{ème} et 12^{ème} ;
- si reprise d'emploi pendant CTP (période travaillée) : versement indemnité compensatrice si rémunération < ATP
- si reprise d'emploi après le CTP et salaire nouvel emploi < salaire de référence : versement indemnité différentielle de reclassement (idem CRP) mais avec en plus une capitalisation partielle des allocations restant dues en cas de reclassement avant le terme du CTP (versement sous forme de prime de la moitié des droits restant à courir plafonnée à 3 mois)

Tableau N°40 : Description des différences de salaire entre ancien emploi et nouvel emploi en fonction des sites

Site	Différence de salaire entre ancien Emploi et Emploi Période travaillée					Total hors VM	VM	Total
	<=-500 Euros	-500 Euros_-200Euros	-200Euros_0 Euros	0 Euros_100 Euros	> 100 Euros			
Charleville Mezieres	5 21,7%	2 8,7%	8 34,8%	2 8,7%	6 26,1%	23	21	44 12.02
Montbéliard	8 21,1%	7 18,4%	9 23,7%	6 15,8%	8 21,1%	38	1	39 10.66
Morlaix	21 32,8%	22 34,4%	10 15,6%	2 3,1%	9 14,1%	64	22	86 23.50
Saint-Dié	16 43,2%	6 16,2%	7 18,9%	3 8,1%	5 13,5%	37	4	41 11.20
Toulon	13 25,0%	13 25,0%	11 21,2%	7 13,5%	8 15,4%	52	4	56 15.30
Valenciennes	4 16,7%	6 25,0%	8 33,3%	2 8,3%	4 16,7%	24	53	77 21.04
Vitré	1 4,3%	6 26,1%	12 52,2%	2 8,7%	2 8,7%	23	0	23 6.28
Total	68 26,1%	62 23,8%	65 24,9%	24 9,2%	42 16,1%	261	105	366

4. Les emplois durables obtenus après la sortie du CTP

4.1. Description des emplois durables

Les bénéficiaires du CTP peuvent avoir retrouvé un emploi mais suite à, par exemple, une rupture du contrat ont réintégré le CTP. Dans le cadre de cette analyse, nous ne tenons compte que de la 1^{ère} sortie vers l'emploi durable.

Ainsi depuis début mai 2006 et jusqu'à mai 2007, 622 adhérents sont sortis du CTP. En rapportant ce nombre au nombre d'adhésions, nous obtenons un taux de retour à l'emploi à l'issue du CTP de 32%. Ce taux est à analyser avec précaution dans la mesure où, du fait de l'extraction des données en mai 2007, une seule cohorte d'entrant (celle de début mai 2006) a achevé son parcours. L'analyse plus précise des différentes cohortes fera l'objet de la 5^{ème} partie.

Tableau N°41 : Description des sortants du CTP

Site	Sortants en emplois durables							
	NB	%	% d'adhésions	2 TRIM 06	3 TRIM 06	4 TRIM 06	1 TRIM 07	2 TRIM 07
Charleville								
Mezieres	118	19,0%	26,7%	48,1%	50,0%	27,4%	10,3%	0,0%
Montbéliard	83	13,3%	36,6%	74,1%	54,7%	28,3%	23,3%	0,0%
Morlaix	127	20,4%	41,0%	64,7%	64,0%	38,5%	20,8%	0,0%
Saint-Dié	49	7,9%	20,9%	33,3%	63,2%	17,5%	6,4%	0,0%
Toulon	92	14,8%	26,4%	56,8%	44,6%	23,9%	12,2%	0,0%
Valenciennes	115	18,5%	36,2%	53,3%	56,8%	35,2%	25,3%	4,8%
Vitré	38	6,1%	44,7%	63,2%	63,2%	56,5%	4,5%	0,0%
Total	622	100,0%	32%	56,9%	55,8%	29,6%	15,8%	0,9%

Les délais d'obtention d'un emploi durable³ sont variables d'une zone à l'autre. Ainsi, à Valenciennes, le délai de retour à l'emploi est rapide (39.2% des personnes qui sortent du CTP le font au cours des 3 premiers mois) alors que ce délai est plus long (supérieur à 6 mois) à Toulon et Vitré (où les effectifs sont cependant faibles).

³ Différence entre Date d'embauche et date d'adhésion

Tableau N°42 : Délai d'obtention d'un emploi durable

Site	Délai d'obtention d'un emploi durable				Total
	<=1 mois et demi	<3 mois	<6 mois	>= 6 mois	
Charleville Mezieres	27	15	61	15	118
	22.88	12.71	51.69	12.71	18.97
Montbéliard	12	15	32	24	83
	14.46	18.07	38.55	28.92	13.34
Morlaix	24	17	63	23	127
	18.90	13.39	49.61	18.11	20.42
Saint-Dié	8	7	19	15	49
	16.33	14.29	38.78	30.61	7.88
Toulon	9	15	31	37	92
	9.78	16.30	33.70	40.22	14.79
Valenciennes	17	28	38	32	115
					18.49
Vitré	4	4	13	17	38
	10.53	10.53	34.21	44.74	6.11
Total	101	101	257	163	622
	16.24	16.24	41.32	26.21	100.00

Les contrats obtenus sont majoritairement (66%) des CDI. A Valenciennes, il existe une forte proportion de CDD (38%).

La durée hebdomadaire des contrats (Tableau n°44) est majoritairement (87%) supérieure à 35 heures avec des contrats davantage à temps partiel à Toulon et Vitré.

Tableau N°43 : Type de contrat de travail obtenu

	Type de contrat obtenu				Total
	CDD	CDI	Création entreprise	Mission interim	
Charleville Mezieres	24	82	6	6	118
	20.34	69.49	5.08	5.08	18.97
Montbéliard	15	64	2	2	83
	18.07	77.11	2.41	2.41	13.34
Morlaix	32	85	9	1	127
	25.20	66.93	7.09	0.79	20.42
Saint-Dié	14	33	2	0	49
	28.57	67.35	4.08	0.00	7.88
Toulon	18	67	6	1	92
	19.57	72.83	6.52	1.09	14.79
Valenciennes	46	59	9	1	115
	40.00	51.30	7.83	0.87	18.49
Vitré	13	23	2	0	38
	34.21	60.53	5.26	0.00	6.11
Total	162	413	36	11	622
	26.05	66.40	5.79	1.77	100.00

Tableau N°44 : Horaire hebdomadaire du contrat

	Horaire Hebdomadaire du Contrat				
	<35 heures	>=35 heures	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	4	89	93	25	118
	4,3%	95,7%			19,0%
Montbéliard	6	46	52	31	83
	11,5%	88,5%			13,3%
Morlaix	11	96	107	20	127
	10,3%	89,7%			20,4%
Saint-Dié	4	37	41	8	49
	9,8%	90,2%			7,9%
Toulon	21	62	83	9	92
	25,3%	74,7%			14,8%
Valenciennes	6	72	78	37	115
	7,7%	92,3%			18,5%
Vitré	12	22	34	4	38
	35,3%	64,7%			6,1%
Total	64	424	488	134	622
	13,1%	86,9%			

Le temps de transport pour accéder à un emploi est majoritairement court (dans 84% des cas, il dure moins d'une demi-heure) avec cependant des différences selon les zones entre Toulon où le temps moyens de transport est court alors qu'il est plus long à Montbéliard ou Charleville Mézières.

Les rémunérations des contrats sont variables d'une zone à l'autre avec des rémunérations plus faibles à Charleville Mézières (alors que ce sont des contrats à temps complet) et au contraire plus élevées à Morlaix et Toulon.

Tableau N°45 : Répartition des salaires des contrats obtenus

	< =SMIC	< 1.1 SMIC	<1.2 SMIC	>=1.2 SMIC	Total hors VM	VM	Total
Charleville Mezieres	40 34,8%	25 21,7%	16 13,9%	34 29,6%	115	3	118
Montbéliard	10 13,7%	14 19,2%	13 17,8%	36 49,3%	73	10	83
Morlaix	25 20,7%	19 15,7%	21 17,4%	56 46,3%	121	6	127
Saint-Dié	14 29,2%	15 31,3%	7 14,6%	12 25,0%	48	1	49
Toulon	13 14,4%	23 25,6%	17 18,9%	37 41,1%	90	2	92
Valenciennes	25 22,5%	29 26,1%	17 15,3%	40 36,0%	111	4	115
Vitré	1 2,6%	7 18,4%	6 15,8%	8 21,1%	38	0	38
Total	144 24,2%	132 22,1%	97 16,3%	223 37,4%	596	26	622

4.2. Description des bénéficiaires des emplois durables

Les hommes obtiennent davantage d'emploi durable par rapport aux femmes avec cependant quelques différences en fonction des zones. Ainsi, à Vitré, les femmes obtiennent davantage d'emplois durables par rapport aux hommes alors que la situation est opposée à Charleville Mézières et Saint-Dié.

Tableau N°46 : Description de l'accès à un emploi durable en fonction du genre

Accès à l'Emploi durable	SEXE		Total
	F	H	
Non	555 74.60	788 64.54	1343 68.35
Oui	189 25.40	433 35.46	622 31.65
Total	744 37.86	1221 62.14	1965 100.00

Tableau N°47 : Description des sortants en emploi durable en fonction du genre et des sites

Site	SEXE		Total
	F	H	
Charleville Mezieres	14	104	118
	11.86	88.14	18.97
Montbéliard	36	47	83
	43.37	56.63	13.34
Morlaix	35	92	127
	27.56	72.44	20.42
Saint-Dié	8	41	49
	16.33	83.67	7.88
Toulon	44	48	92
	47.83	52.17	14.79
Valenciennes	30	85	115
	26.09	73.91	18.49
Vitré	22	16	38
	57.89	42.11	6.11
Total	189	433	622
	30.39	69.61	100.00

Des différences importantes sont à noter dans l'accès à l'emploi durable en fonction de l'âge. Ainsi, les bénéficiaires de moins de 26 ans obtiennent davantage un emploi par rapport à ceux de plus de 45 ans alors que le nombre d'adhérents jeunes est plus faible (exception faite de Vitré où ce sont les plus de 45 ans qui sortent davantage).

Tableau N°48 : Description de l'accès à un emploi durable en fonction de l'âge

Accès Emploi Durable	Tranche d'âge				VM	Total
	-26 ans	26 à 45 ans	+45 ans			
NON	118	721	459		45	1343
	65.19	63.86	75.25		100.00	68.35
OUI	63	408	151		0	622
	34.81	36.14	24.75		0.00	31.65
Total	181	1129	610		45	1965
	9.21	57.46	31.04		2.29	100.00

Tableau N°49 : Description des sortants en emploi durable en fonction de l'âge et des sites

	Tranche d'âge			Total
	-26 ans	26 à 45 ans	+45 ans	
Charleville	6	83	29	118
Mezieres	5.08	70.34	24.58	18.97
Montbéliard	7	59	17	83
	8.43	71.08	20.48	13.34
Morlaix	13	84	30	127
	10.24	66.14	23.62	20.42
Saint-Dié	8	25	16	49
	16.33	51.02	32.65	7.88
Toulon	12	58	22	92
	13.04	63.04	23.91	14.79
Valenciennes	13	80	22	115
	11.30	69.57	19.13	18.49
Vitré	4	19	15	38
	10.53	50.00	39.47	6.11
Total	63	408	151	622
	10.13	65.59	24.28	100.00

Concernant l'accès à l'emploi durable en fonction du niveau de diplôme et de la qualification en emploi, nous aboutissons à des conclusions classiques (Tableaux n°50 à 53). Les bénéficiaires ayant un niveau de diplôme élevé (Bac + 3 et plus, Bac +2) retrouvent plus facilement un emploi durable par rapport à ceux qui ont un niveau de diplôme plus faible en particulier à Morlaix et Toulon.

De même, les cadres, techniciens, agents de maîtrise et employé ont davantage accès à un emploi durable, notamment par rapport à des manœuvres et ouvriers spécialisés avec cependant des différences importantes en fonction des zones.

Tableau N°50 : Description de l'accès à un emploi durable en fonction du niveau de diplôme

Accès Emploi Durable	Niveau de diplôme						Total
	Niveau I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	NR	
	Bac+3 et plus	Bac+2	Niveau Bac	Niveau Terminale, CAP, BEP, Lycée	Collège, Primaires, Pas d'études		
NON	68	129	181	580	97	288	1343
	60.18	51.19	70.16	67.29	67.36	85.71	68.35
OUI	45	123	77	282	47	48	622
	39.82	48.81	29.84	32.71	32.64	14.29	31.65
Total	113	252	258	862	144	336	1965
	5.75	12.82	13.13	43.87	7.33	17.10	100.00

Tableau N°51 : Description des sortants en emploi durable en fonction du niveau de diplôme et du site

	Niveau Diplôme						Total
	Niveau I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	NR	
	Bac+3 et plus	Bac+2	Niveau Bac	Niveau Terminale, CAP, BEP, Lycée	Collège, Primaires, Pas d'études		
Charleville Mezieres	8	14	10	55	12	19	118
	6.78	11.86	8.47	46.61	10.17	16.10	18.97
Montbéliard	7	20	8	30	5	13	83
	8.43	24.10	9.64	36.14	6.02	15.66	13.34
Morlaix	13	31	15	59	9	0	127
	10.24	24.41	11.81	46.46	7.09	0.00	20.42
Saint-Dié	3	9	6	27	0	4	49
	6.12	18.37	12.24	55.10	0.00	8.16	7.88
Toulon	5	26	14	34	6	7	92
	5.43	28.26	15.22	36.96	6.52	7.61	14.79
Valenciennes	7	18	20	57	8	5	115
	6.09	15.65	17.39	49.57	6.96	4.35	18.49
Vitré	2	5	4	20	7	0	38
	5.26	13.16	10.53	52.63	18.42	0.00	6.11
Total	45	123	77	282	47	48	622
	7.23	19.77	12.38	45.34	7.56	7.72	100.00

Tableau N°52 : Description de l'accès à un emploi durable en fonction de la qualification de l'emploi

Accès Emploi Durable	Qualification Emploi					Total
	CADRE/TECHNICIEN et AGENT DE MAITRISE	EMPLOYE	MANOEUVRE ET OS	OUVRIER	Non renseigné	
Non	180	505	35	492	131	1343
	61.43	66.80	66.04	67.21	100.00	68.35
Oui	113	251	18	240	0	622
	38.57	33.20	33.96	32.79	0.00	31.65
Total	293	756	53	732	131	1965
	14.91	38.47	2.70	37.25	6.67	100.00

Tableau N°53 : Description des sortants en emploi durable en fonction de la qualification de l'emploi

	Qualification Emploi				Total
	CADRE/TECHNICIEN et AGENT DE MAITRISE	EMPLOYE	MANOEUVR E ET OS	OUVRIER	
Charleville Mezieres	21	21	0	76	118
	17.80	17.80	0.00	64.41	18.97
Montbéliard	13	41	1	28	83
	15.66	49.40	1.20	33.73	13.34
Morlaix	33	46	3	45	127
	25.98	36.22	2.36	35.43	20.42
Saint-Dié	10	16	1	22	49
	20.41	32.65	2.04	44.90	7.88
Toulon	12	52	4	24	92
	13.04	56.52	4.35	26.09	14.79
Valenciennes	18	59	2	36	115
	15.65	51.30	1.74	31.30	18.49
Vitré	6	16	7	9	38
	15.79	42.11	18.42	23.68	6.11
Total	113	251	18	240	622
	18.17	40.35	2.89	38.59	100.00

Il existe peu d'enseignements à tirer concernant l'influence du secteur d'activité sur les sorties durables même si les salariés du Bâtiment obtiennent davantage un emploi durable par rapport aux autres. Il existe encore une fois des différences selon les sites mais qui doivent être dues à la composition du tissu productif local et de fait difficilement analysables.

Tableau N°54 : Description de l'accès à un emploi durable en fonction du secteur d'activité

Accès Emploi Durable	Secteur d'Activité					Total
	Agricole et Agro- alimentaire	Autre Industrie	BTP	Tertiaire	VM	
NON	158	420	83	547	135	1343
	70.22	64.52	57.24	69.07	88.82	68.35
OUI	67	231	62	245	17	622
	29.78	35.48	42.76	30.93	11.18	31.65
Total	225	651	145	792	152	1965
	11.45	33.13	7.38	40.31	7.74	100.00

Tableau N°55 : Description des sortants en emploi durable en fonction du secteur d'activité

	Secteur d'Activité				Total
	Agricole et Agro-alimentaire	Autre Industrie	BTP	Tertiaire	
Charleville Mezieres	0	78	18	19	115
	0.00	67.83	15.65	16.52	19.01
Montbéliard	8	26	5	37	76
	10.53	34.21	6.58	48.68	12.56
Morlaix	49	42	11	25	127
	38.58	33.07	8.66	19.69	20.99
Saint-Dié	1	32	0	15	48
	2.08	66.67	0.00	31.25	7.93
Toulon	3	14	13	58	88
	3.41	15.91	14.77	65.91	14.55
Valenciennes	5	23	13	72	113
	4.42	20.35	11.50	63.72	18.68
Vitré	1	16	2	19	38
	2.63	42.11	5.26	50.00	6.28
Total	67	231	62	245	605
	11.07	38.18	10.25	40.50	100.00
17 Valeurs Manquantes					

Nous avons calculé la différence de salaire entre l'ancien emploi et le nouvel emploi. Il existe de nombreuses variables manquantes du fait que le salaire de l'emploi occupé avant le licenciement est très mal renseigné dans la base SDP. A Saint-Dié et Morlaix, les différences de salaire sont négatives (moins de 500 euros) et importantes alors qu'à Charleville Mézières, les différences sont davantage positives (supérieures à 100 Euros).

Tableau N°56 : Différence de salaire entre emploi perdu et nouvel emploi après le CTP

	Différence de salaire entre ancien emploi et nouvel emploi					Total hors VM	VM	Total
	<=-500 Euros	-500 Euros_-200 Euro	-200 Euros_0 Euros	0 Euros_100 Euros	>= 100 Euros			
Charleville Mezieres	6 14,3%	6 14,3%	10 23,8%	5 11,9%	15 35,7%	42	76	118 18.97
Montbéliard	14 20,3%	12 17,4%	14 20,3%	9 13,0%	20 29,0%	69	14	83 13.34
Morlaix	26 23,0%	25 22,1%	24 21,2%	9 8,0%	29 25,7%	113	14	127 20.42
Saint-Dié	13 27,7%	14 29,8%	11 23,4%	5 10,6%	4 8,5%	47	2	49 7.88
Toulon	16 18,8%	11 12,9%	21 24,7%	10 11,8%	27 31,8%	85	7	92 14.79
Valenciennes	5 16,7%	6 20,0%	11 36,7%	2 6,7%	6 20,0%	30	85	115 18.49
Vitré	3 8,3%	5 13,9%	14 38,9%	6 16,7%	8 22,2%	36	2	38 6.11
Total	83 19,7%	79 18,7%	105 24,9%	46 10,9%	109 25,8%	422	200	622 100.00

5. Analyse de la première cohorte de mai 2006

Tableau N°57 : Cohorte de juin 2006

			SORTIES DURABLES						Vitesse de reclassement (en mois)			Durée des CDD- Intérim (en mois)			
inscrits	Échéance CTP (fin des 12 mois)	Autres sorties	Sorties durables					en % adhésions (hors autres sorties)	Moy	Min	Max	Moy	Min	Max	VM
		Maternité	CDI	Création entreprise	CDD	Intérim	Total								
32	12	1	9	1	8	1	19	61%	7	2	12	9	6	18	1
						Nouveau salaire brut mensuel			Différence avec le dernier salaire (avant CTP)						
						Moy			Moy			Moy			
						1646,9			1200			1,0			
						3000			613						

		PERIODES TRAVAILLEES					Nbre de périodes travaillées			Durée cumulée (en jours)		
	Nb personnes	CDD initial	CDD renouvelé	CTT initial	CTT renouvelé	Arrêt en cours de période	Moy	Min	Max	Moy	Min	Max
Échéance CTP	4	4					1	1	1	57	34	91
TOTAL	8	8	1				1	1	2	93	34	269

		FORMATION						Nbre de formations			Durée cumulée (en jours)		
	Nb personnes	<=15H	16-39H	40-149H	150-299H	>=300H	Arrêt en cours de formation	Moy	Min	Max	Moy	Min	Max
Échéance CTP	9	5	2	6	1	2	2	1	3	237	28	980	
TOTAL	17	8	5	7	4	2	2	1	3	169	7	980	

		Description population						Age au moment de l'adhésion			Ancienneté dans l'ancien emploi (en année)		
	Nb personnes	Hommes	Femmes	CADRE/TECHNICIEN et AGENT DE MAITRISE	EMPLOYE	MANOEUVRE ET OS	OUVRIER	Moy	Min	Max	Moy	Min	Max
Échéance CTP	12	5	7	1	10		1	39,3	22,9	53,6	5,6	0,1	30,4
TOTAL	31	11	20	3	25	1	2	36,2	22,9	53,6	4,8	0,1	30,4

6. Analyse de la cohorte de juin 2006

Tableau N°58 : Cohorte de juin 2006

inscrits	CTP en cours		Autres sorties							Adhésions nettes	
	sans sortie durable trouvée	suite à démission ou période d'essai non concl	Maternité	Longue maladie (+1 mois)	CTP Annulé	Démission non motivée ou autre motif de démission	Démission pour désaccord sur PAC	Démission pour emploi intérim <6mois	Non respect des engagements		Total
146	58	6	2	1	2	4	2	2	4	17	129

Démission	Période d'essai non concluante	Total personnes concernées
4	6	9

Sortie durable					en % adhésions (hors autres sorties)
CDI	Création entreprise	CDD	Intérim	Total	
42	7	15	1	65	50%

Vitesse de reclassement (en mois)		
Moy	Min	Max
8	1	12

Durée des CDD- Intérim (en mois)			
Moy	Min	Max	VM
8	6	24	0

7. Analyse du taux de reclassement

7.1. Analyse du taux de reclassement à 3, 6, 9, 12 mois

Quelque soit la date d'inscription au CTP, en fonction de la durée du CTP

Tableau N°59 : Taux de reclassement à 3, 6, 9, et 12 mois, quelque soit la date d'inscription au CTP

	Situation à 3 mois :		Situation à 6 mois :		Situation à 9 mois :		Situation à 12 mois :	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
CDI	129	71,7	228	69,7	109	61,6	9	47,4
Création entreprise	5	2,8	15	4,6	9	5,1	1	5,3
CDD (> 6 mois)	41	22,8	77	23,6	56	31,6	8	42,1
Mission interim (> 6 mois)	5	2,8	7	2,1	3	1,7	1	5,3
correspond à :	180personnes		326personnes		176personnes		19personnes	
Ensemble	1 692		1 177		414		31	
Taux de reclassement	11%		28%		43%		61%	

7.2. Analyse du taux de reclassement par cohorte trimestrielle et mensuelle

Tableau N°60 : Taux de reclassement à 3, 4, 6, 8, 9, et 12 mois par cohorte trimestrielle

	Total	Situation à 3 mois :		Situation à 4 mois :		Situation à 6 mois :		Situation à 8 mois :		Situation à 9 mois :		Situation à 12 mois :	
2 TRIM 06	160	11	7%	18	11%	29	18%	48	30%	56	35%		
3 TRIM 06	373	48	13%	64	17%	126	34%	168	45%				
4 TRIM 06	821	83	10%	127	15%								
1 TRIM 07	499												
2 TRIM 07	112												

Note : le taux de reclassement prend en compte les sorties « durables », à savoir les CDI, les créations d'entreprise, les CDD et CTT de plus de 6 mois

Tableau N°61 : Taux de reclassement à 3, 4, 6, 8, 9, et 12 mois par cohorte mensuelle

	Total	Situation à 3 mois :		Situation à 4 mois :		Situation à 6 mois :		Situation à 8 mois :		Situation à 9 mois :		Situation à 12 mois :	
mai-06	31	2	6%	4	13%	7	23%	13	42%	14	45%	19	61%
juin-06	129	9	7%	14	11%	22	17%	35	27%	42	33%		
juil-06	135	17	13%	26	19%	40	30%	55	41%	63	47%		
août-06	119	15	13%	16	13%	31	26%	50	42%	57	48%		
sept-06	119	16	13%	22	18%	55	46%	63	53%				
oct-06	293	33	11%	43	15%	76	26%						
nov-06	351	27	8%	46	13%	94	27%						
déc-06	177	22	12%	38	21%								
janv-07	171	25	15%	35	20%								
févr-07	167	13	8%										
mars-07	161												
avr-07	83												
mai-07	29												
Total	1965	179	11%	244	14%	325	28%	216	41%	176	43%	19	61%

Note : le taux de reclassement prend en compte les sorties « durables », à savoir les CDI, les créations d'entreprise, les CDD et CTT de plus de 6 mois

8. Analyse des périodes travaillées par cohorte

Tableau N°62 : Part des adhérents ayant effectué des périodes travaillées et durée cumulée de ces périodes par cohorte mensuelle

	Total	ayant effectué des périodes travaillées		Durée cumulée des périodes travaillées (en jours)			
		Personnes	%	MEAN	STD	MIN	MAX
mai-06	31	8	26%	93	76	34	269
juin-06	129	46	36%	81	63	1	271
juil-06	135	43	32%	88	67	0	294
août-06	119	24	20%	75	59	0	224
sept-06	119	34	29%	108	64	2	274
oct-06	293	78	27%	71	59	0	299
nov-06	351	39	11%	72	50	2	182
déc-06	177	28	16%	69	51	0	166
janv-07	171	30	18%	70	56	0	183
févr-07	167	22	13%	72	43	8	169
mars-07	161	8	5%	63	58	0	124
avr-07	83	4	5%	58	48	5	106
mai-07	29	1	3%	95		95	95
Total	1965	365	19%	1012		147	2656

**Annexe 10 : Compte rendu sommaire de la première réunion du comité de pilotage de
la plate forme de transition professionnelle textile Vosges**



**Compte-rendu sommaire
de la première réunion du comité de pilotage
de la plateforme de transition professionnelle textile Vosges**

Date : 9 juillet 2007

Lieu : Metz (Conseil régional)

Participants : CRL, DDTEFP88, partenaires sociaux 88, prestataires

Absents : ANPE, ASSEDIC, AFPA, FORTHAC

La plateforme de transition professionnelle textile Vosges (PTPTV) est une expérimentation issue de la volonté du Conseil Régional de Lorraine (CRL) de poursuivre par d'autres moyens le plan d'urgence textile Vosges auquel il a contribué, en développant notamment le volet anticipations.

Budget annuel : 1 ME, incluant du FSE.

Le CRL attend des acteurs du territoire qu'ils s'impliquent dans le dispositif en capitalisant leurs expériences et en mutualisant leurs ressources.

Il s'agit d'une plateforme de services qui est portée par le cabinet PRAT Consultants. Le dispositif s'inscrit dans une logique de sécurisation des parcours professionnels et de développement des compétences. La plateforme aura vocation :

- à accompagner les entreprises et leurs salariés, avant, pendant et après les mutations, notamment en développant les anticipations ;
- en activant les outils et moyens disponibles sur le territoire.

Le cabinet anime à partir des entretiens individuels une base de données ILLLO, qui est à la disposition des membres du COPIL.

Le COPIL se réunit périodiquement et instruit techniquement les dossiers.

La plateforme est physiquement installée à Epinal, 6 rue Claude Gelée.

Les travaux du cabinet PRAT sont articulés avec Hommes et Emploi (H&E), structure issue du groupe ARCELOR.

H&E est une société de transition professionnelle qui part d'un public rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, et développe une activité d'emplois de services adaptés aux capacités des publics orientés. A cette fin H&E apporte ses outils et crée la structure d'accueil.

La PTPTV n'entre pas en concurrence avec les cellules de reclassement, ou avec l'APETH, dont elle a vocation à enrichir l'action.

Les présidents des communautés de commune, qui peuvent se saisir de la compétence développement économique, participent au COPIL. Le faire savoir de la PTPTV est assuré par ses membres.

J'ai formulé deux réserves, dont l'objet essentiel était de prévenir les participants de la difficulté de l'exercice, tout en précisant que je ne pouvais qu'approuver le principe d'une telle plateforme visant à fédérer les acteurs en un même espace temps d'action, l'ayant appelé moi-même de mes vœux (Cf. projet de plateforme définie avec Guy CHAUMONT, ingénieur de formation AFPA, dans le cadre de la mission de facilitation du GOTH) :

- il est probablement dommage de limiter l'expérimentation au seul secteur textile, considérant d'une part la faiblesse (désormais) des effectifs concernés et les difficultés non moins importantes d'autres secteurs (papier, sous-traitance automobile). Par ailleurs le plan Vosges puis le plan d'urgence textile et les importants moyens mobilisés dans ces cadres depuis 2002 nous ont permis une couverture quasi exhaustive qui laisse aujourd'hui probablement peu de marge de manœuvre et d'initiative dans le secteur ;
- les entreprises textiles ont généralement des petites PME, sous équipées au plan de la ligne managériale et de la fonction ressources humaines, avec en corollaire un dialogue social pauvre, voire absent, rarement de qualité. A l'exception de quelques unes qui ont engagé une démarche de GPEC, ou qui ont monté un plan de formation élaboré, incluant une dimension d'anticipation, la plupart peine à concevoir la formation comme un investissement et les hommes comme une réserve de valeur ajoutée, très peu ont un projet industriel et une vision de l'avenir.

Le CRL a répondu qu'il partageait ces analyses, qu'il insistait sur la nécessaire implication, dans l'intérêt général, des entreprises, des salariés et des partenaires sociaux dans le dispositif, lequel, volontairement limité en année 1 au textile et aux Vosges, avait clairement vocation à constituer un retour d'expérience en vue de son élargissement.

La DDTEFP siègera au COPIL et mettra ses moyens à disposition des actions que sera parvenu à initier le cabinet PRAT Consultants.

Aucune articulation n'est prévue à ce jour avec le contrat de transition professionnelle (CTP) et la convention de reclassement personnalisée (CRP).

Prochains COPIL à 15 h les 21/9 (St Dié), 12/10 et 11/01 (Epinal).

Frank PLOUVIEZ
Directeur départemental

Annexe 11 : Projet territorial du pays de Morlaix

PRESENTATION DU PROJET TERRITORIAL POUR L'EMPLOI
« AGIR ENSEMBLE POUR L'EMPLOI »
POUR LE PAYS DE MORLAIX

CADRE FINANCIER ET TECHNIQUE :

Cofinancement :

Fonds Social Européen – Objectif 3 – Mesure 10 A : 100 initiatives locales en faveur de l'emploi - Actions d'ingénieries et de démarches innovantes pour permettre l'émergence de stratégies locales en faveur de l'emploi.

Date de mise en œuvre :

1^{er} janvier 2006 au 30 juin 2008. Convention signée le 9 mai 2006.

Financement :

450.000 € (dont 50% FSE et 50% Pays de Morlaix.
Recrutement de deux chargés de mission.

Plan d'action :

- Développer la coopération des acteurs sur le Pays de Morlaix entre les partenaires sociaux et économiques, le Service public de l'emploi (SPE) et les collectivités locales.
- Favoriser la relation emploi / formation.
- Développer les ressources humaines.
- Etablir des passerelles entre le monde économique et l'Insertion par l'activité économique (IAE).
- Favoriser le développement économique des entreprises.
- Développer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Réalisations :

- Mise en place d'un observatoire économique avec le soutien de la Chambre de Commerce et d'Industrie.

- Rencontre avec les 50 entreprises les plus importantes du bassin d'emploi pour identifier les besoins d'emploi.
- Mise en place d'un système d'accueil des conjoints de cadres.
- Organisation d'un Carrefour des métiers le 30 mars 2007 et poursuites par des rencontres thématiques mensuelles.

Autres actions prévues :

- Animation / formation à la Gestion Prévisionnelle Emploi et Compétence (GPEC).
- Rapprochement IAE du monde économique.
- Développer la création d'activité pour les femmes avec les clubs locaux d'épargne.
- Expérimenter des pratiques sociales innovantes en entreprise.

Mes observations :

Le dispositif a vocation à créer une « *Maison de l'emploi* » virtuelle, refusée actuellement par les élus pour des raisons budgétaires et de responsabilités en terme d'emploi. Les deux chargés de mission ont eu quelques difficultés à développer des actions complémentaires et non concurrentes à celles développées par le SPE local dans son plan d'action.

Malgré plusieurs recadrages par l'Etat (Sous-préfecture – DDTEFP), les deux chargés de mission ont du mal à engager des actions et des outils innovants de nature à mieux impliquer les milieux économiques dans l'emploi et la gestion des ressources humaines, et ceci dans un contexte difficile où les responsables syndicaux d'entreprise ne portent pas l'action au plan local.

Une réflexion : Pourquoi initier à terme une Maison de l'emploi, si les responsables des employeurs ne le souhaitent pas ?

Bernard JOUAN
Directeur Départemental
DDTEFP 29

**Annexe 12 : Convention de coopération Etat/ AFPA/ ANPE/
TRANSITIOctp/ Unédic**

**Convention de coopération
Etat/ AFPA / ANPE / TRANSITIOctp / Unédic
pour la mise en œuvre du contrat de transition professionnelle**

Vu l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle,

Vu le décret n°2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance susvisée,

Vu l'arrêté du 21 avril 2006 relatif à la délimitation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle,

Vu la loi 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales,

Vu la décision du Bureau de l'AFPA du 24 mars 2006 et de son Assemblée générale du 30 mars 2006,

Vu la décision du Bureau de l'Unédic du 21 avril 2006,

Vu le contrat de progrès signé entre l'Etat et l'AFPA le 18 février 2005,

Entre :

L'Etat représenté par le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

L'Unédic représenté par son directeur général,

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes représentée par le Directeur général, Pierre BOISSIER sis au 13 Place du Général de Gaulle – 93 MONTREUIL

L'Agence nationale pour l'emploi, établissement public administratif représenté par son Directeur général, Christian CHARPY sis au 4, rue Galilée – 93198 NOISY LE GRAND Cedex.

Et la société de gestion du contrat de transition professionnelle TRANSITIOctp (société à responsabilité limitée) représentée par son gérant, Denis JEGOU

Il est convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, il a été décidé d'expérimenter un nouveau système de prise en charge des salariés licenciés pour motif économique intitulé contrat de transition professionnelle (CTP). Ce contrat institue un accompagnement personnalisé et renforcé des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire. Il offre au salarié un contrat d'activité de 12 mois, à l'issue de son licenciement qui lui assure un revenu sensiblement équivalent à celui de son emploi précédent et un accompagnement personnalisé et renforcé permettant de combiner dans le temps périodes d'emploi et périodes de formation.

Cette expérimentation se déroulera dans les 7 bassins d'emploi arrêtés par ordonnance.

Le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a confié au service public de l'emploi la responsabilité de mettre en œuvre ce dispositif expérimental, notamment en organisant le noyau dur de l'équipe technique, par des référents mis à disposition par l'ANPE et l'AFPA.

La présente convention a pour objet de définir sur les 7 sites expérimentaux les rôles respectifs de l'Etat, de l'ANPE, de l'AFPA, de la société de gestion du contrat de transition professionnelle TRANSITIOctp et des institutions du régime d'assurance chômage.

Article 1 – Le rôle des services de l'Etat

Au niveau national :

- L'Etat assure aux opérateurs ANPE et AFPA, via la subvention qui leur est versée abondée par des financements du Fonds social européen, les moyens nécessaires pour la mise à disposition de leurs agents en qualité de référents dans les équipes techniques et la mobilisation de prestations nécessaires à la réussite des parcours de transition professionnelle.
- L'Etat assure par voie de subvention l'équilibre financier de l'expérimentation du CTP sur les 7 bassins d'emploi retenus.
- Il apporte aux opérateurs ANPE et AFPA et à TRANSITIOctp, l'appui technique et juridique dont ils ont besoin pour mettre en œuvre le dispositif.
- Il participe au comité national de pilotage.
- L'IGAS et la DARES assurent l'évaluation du dispositif à mi-parcours et en fin d'expérimentation, afin d'en estimer les effets.

Au niveau régional :

- Le Préfet de région ou son représentant (DRTEFP) assure les relations avec le Conseil régional, les branches professionnelles et les organismes interprofessionnels pour le financement des actions de formation nécessaires au parcours de transition professionnelle des bénéficiaires d'un CTP.
Il copréside avec le Conseil régional le comité des financeurs sur la formation et la VAE.

Au niveau local

Le Préfet de département ou son représentant (DDTEFP) :

- S'assure sur les 7 sites expérimentaux de la mise à disposition de locaux et des équipements nécessaires pour accueillir l'équipe technique et les bénéficiaires du CTP, dans les Maisons de l'emploi concernées ou auprès des collectivités locales porteuses de leur préfiguration.

Une convention passée entre le Préfet de département et le Président de la Maison de l'emploi ou par défaut, la collectivité locale porteuse du projet, formalise les termes de la contribution de la Maison de l'emploi et la contribution financière de l'Etat.

- Organise sur les 7 bassins d'emploi concernés la diffusion de l'information auprès des entreprises et de leurs salariés, sur l'existence du dispositif, notamment via les réseaux en contact avec les entreprises (Chambres consulaires et réseau des experts comptables notamment). Il organise avec le SPE des informations collectives régulières sur le dispositif et sa mise en œuvre auprès des acteurs économiques, des employeurs et des salariés.
- Arbitre le cas échéant sur saisine du chef de projet, les questions relatives à l'éligibilité de salariés au dispositif CTP.
- Veille à la bonne articulation entre les mesures mobilisées dans le cadre du CTP et les mesures mises en œuvre, sur le site, dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi.
- Mobilise les prestations dont il a la responsabilité et notamment les aides à la création ou à la reprise d'activité.
- S'assure du bon niveau de coopération entre les partenaires mobilisés.
- Copréside avec le Président de la Maison de l'emploi le comité de pilotage et est membre du comité technique en charge de la mise en œuvre opérationnelle des actions de transition professionnelle sur les 7 bassins d'emploi expérimentaux (cf. Annexe 1).
- Le DDTEFP assure la remontée des informations statistiques auprès de la DGEFP et du Cabinet du Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.
- Il participe à l'évaluation du dispositif expérimental.

Article 2 – Le rôle de la société de gestion du contrat de transition professionnelle : TRANSITIOctp

Au niveau national :

La société de gestion du contrat de transition professionnelle TRANSITIOctp a pour mission de mettre en place les conditions de l'expérimentation CTP et d'en assurer la réalisation. Elle assure la gestion administrative, comptable et financière du dispositif.

- Elle rend compte à l'Etat des résultats qualitatifs et financiers de l'expérimentation.
- Elle assure le suivi du dispositif et fournit à la DGEFP, à l'ANPE, à l'AFPA et à l'Unédic les informations statistiques nécessaires pour le pilotage et les indicateurs arrêtés en annexe 2.

Elle rend compte à l'Etat des résultats quantitatifs et financiers de l'expérimentation.

Au niveau local :

Sur chacun des sites, un chef de projet agit au nom de la filiale, pour :

- assurer le premier entretien et signer le contrat de transition professionnelle,
- désigner à chaque personne, le référent qui sera chargé de construire avec lui son plan d'action concerté, d'en assurer le suivi de son exécution et de l'accompagner dans sa reprise d'emploi (annexe 3),
- mettre en place une méthode de repérage de l'illettrisme,
- arbitrer le cas échéant les litiges entre la personne et son référent sur le contenu du plan d'action concerté,
- vérifier le bon déroulement du parcours et prendre la sanction de mettre fin au contrat, après avis du référent, s'il apparaît que l'adhérent ne met pas en œuvre de manière active les actions qui lui sont proposées,
- établir régulièrement les tableaux de bord de suivi et les indicateurs, pour le comité de pilotage dont il assure le secrétariat technique et il assure sa transmission au gérant de la filiale,
- préparer les dossiers pour le Préfet de région et le Conseil régional en vue de réunir le comité des financeurs.

Le chef de projet est responsable de l'équipe technique composée des référents et pilote le comité technique opérationnel. Il est secondé dans sa tâche par un référent ANPE placé en position d'adjoint en charge du volet emploi et de la coordination du travail des référents.

En tant que de besoin la société de gestion du contrat de transition professionnelle peut faire appel à des prestataires privés pour renforcer l'équipe du SPE, en fonction de la montée en charge du dispositif. La société de gestion du contrat de transition professionnelle prend en charge les frais de déplacements des chefs de projets et référents AFPA et ANPE dans des conditions rappelées en annexe (cf. annexe 4).

Article 3 – Le rôle de l'ANPE

L'ANPE contribue à l'équipe technique en affectant au dispositif au fur et à mesure de la montée en charge jusqu'à 47 conseillers ANPE, en position de référent en charge d'assurer l'accompagnement personnalisé et renforcé auprès de chacun des bénéficiaires à raison de 1 pour 30 et leur proposer les offres nécessaires à la réussite de leur parcours.

Ces conseillers assurent leur activité d'accompagnement sous la responsabilité du chef de projet.

Un conseiller référent assure la coordination au quotidien de l'activité des référents et organise de façon hebdomadaire des réunions de suivi des bénéficiaires. Son portefeuille de bénéficiaires est de 15 personnes.

Placé en position d'adjoint auprès du chef de projet, il l'assure de sa collaboration pour préparer les réunions du comité stratégique et du comité technique opérationnel.

L'ANPE met à disposition des référents, le fichier SAGE des offres d'emploi déposées dans les ALE. Une convention spécifique entre l'ANPE et la société de gestion du contrat de transition professionnelle annexée à la présente convention (Cf. Annexe 5) précise les conditions de mise à disposition à cette dernière des outils informatiques nécessaires à la mise en œuvre du CTP.

Elle mobilise en tant que de besoin les prestations d'évaluation dont elle assure la gestion pour permettre la bonne exécution du parcours de transition professionnelle et notamment :

- **Les prestations d'évaluation ainsi** que le module d'initiation à Internet et les aides à l'évaluation professionnelle (EMT, ECCP, EPCE),
- **Les appuis à l'embauche** et notamment les actions de formation préalables à l'embauche et les contrats aidés auxquels les bénéficiaires du CTP peuvent être éligibles,
- Le bilan de compétence approfondi.

L'ANPE prépare les dossiers d'aides à la mobilité, à la recherche et à la reprise d'activité qu'elle soumet aux organismes d'assurance chômage.

L'ANPE donne un accès aux traitements informatiques (GIDE, SAGE, OFFA) aux référents, afin d'assurer la réalisation de l'accompagnement du bénéficiaire et de son suivi.

Article 4 – Le rôle de l'AFPA

L'AFPA contribue :

- à la mise en œuvre du dispositif par le détachement contre remboursement auprès de TRANSITIOctp, d'un salarié ayant fonction de chef de projet
- à l'équipe technique en mettant à disposition un agent en qualité de référent et d'interface transverse sur le volet formation et VAE sur chacun des sites.

Responsable d'un portefeuille de 15 bénéficiaires au CTP, le référent formation aura également en responsabilité la mise en œuvre des actions de formation et de VAE prescrites par les référents de l'équipe technique dans le cadre du plan d'action concerté arrêté avec chaque adhérent.

Il assure les relations avec les organismes de formation et de certification pour organiser une réponse adaptée à chacun des projets.

Il prépare, en appui au chef de projet, les dossiers de demande de financement auprès du comité des financeurs.

L'AFPA mobilisera par ailleurs un ensemble de prestations financées sur subvention de l'Etat en appui à la réalisation des parcours de transition professionnelle et notamment :

- son service d'appui au projet de formation
- ses formations préqualifiantes et qualifiantes et les services associés d'accompagnement (suivi des formations, hébergement - restauration, etc...)
- son dispositif de certification et ses prestations d'accompagnement
- ses prestations d'ingénierie-conseil au SPE

Article 5. – Rôle du régime d'assurance chômage

Au niveau national :

- L'UNEDIC assure pour le compte de TRANSITIOctp, la gestion des allocations et des aides versées aux bénéficiaires d'un contrat de transition professionnelle.
- Elle participe au comité de pilotage national du dispositif.

Au niveau régional :

- L'ASSEDIC participe au comité des financeurs piloté par le Président du Conseil régional et le Préfet de région. Elle mobilise pour les bénéficiaires du CTP qui réunissent par ailleurs les conditions issues de la réglementation de l'assurance chômage, en tant que de besoin les aides à la formation ou à la VAE dont elle assure la responsabilité de gestion :
 - o actions de formation conventionnées,
 - o actions de formation préalables à l'embauche,
 - o aides incitatives aux contrats de professionnalisation,
 - o aide à la validation des acquis d'expérience,
 - o ainsi que la prise en charge des frais annexes à la formation (transport, hébergement, restauration).

Au niveau local :

- Pour favoriser l'accès à un emploi l'ASSEDIC mobilisera si nécessaire les prestations dont elle assure la gestion et notamment l'aide dégressive à l'employeur, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise et les aides à la mobilité relative à la reprise d'un emploi pour les bénéficiaires du CTP qui réunissent par ailleurs les conditions issues de la réglementation de l'assurance chômage.
- L'Assédic participe au comité de pilotage mis en place sur chacun des sites expérimentaux et au comité technique opérationnel.
- L'Assédic désigne un correspondant CTP, interlocuteur de TRANSITIOctp pour la mise en œuvre du dispositif.
- L'Assédic transmet à TRANSITIOctp pour chaque bassin d'emploi l'ensemble des mesures de réinsertion professionnelle mobilisées au profit des bénéficiaires du CTP, en particulier pour renseigner les indicateurs 4.2 à 4.4 figurant dans l'annexe 2 de la présente convention.

Article 6 – Communication

Les parties signataires organiseront de manière concertée, des opérations de communication adaptées pour valoriser les opérations exemplaires ou significatives qui se dérouleront sur les 7 sites expérimentaux.

Article 7 – Comptabilité de gestion

Chacun des signataires s'engage à transmettre à mi parcours puis en fin d'expérimentation à la société de gestion du contrat de transition professionnelle un compte rendu analytique des charges consécutives à ses propres contributions de telle sorte à lui permettre d'élaborer le bilan financier de l'expérimentation.

Fait à Paris
Le

Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Le Directeur général de l'Unédic

Le Directeur général de l'ANPE

Le Directeur général de l'AFPA

Le gérant de TRANSITIOctp

ANNEXES :

Annexe 1 – Rôle du comité de pilotage et du comité technique

Annexe 2 – Liste des indicateurs

Annexe 3 – référentiel de l'accompagnement

Annexe 4 – Prise en charge des frais de déplacements

Annexe 5 – Annexe à la convention de coopération SPE sur le CTP portant sur la mise à disposition de 28 points d'accès informatiques

Annexe 13 : Situation des référents au 30/06/2007

HISTORIQUE NOMBRE de REFERENTS

SITE	Origine	31/10/2006	15/11/2006	10/01/2007	31/01/2007	15/02/2007	15/03/2007	31/03/2007	30/04/2007	31/05/2007	30/06/2007
CHARLEVILLE-MEZI	ANPE	2	2	8	11	10	10	10	10	10	9
	AFPA	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
MONTBELIARD	ANPE	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5
	AFPA	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
MORLAIX	ANPE	5	6	8	8	8	8	8	9	9	9
	AFPA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SAINT-DIE	ANPE	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5
	AFPA	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
	AKSIS									1	1
TOULON	ANPE	2	4	5	5	5	5	6	7	7	7
	AFPA	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
	SODIE							1	1	1	1
VALENCIENNES	ANPE	3	5	7	7	7	7	7	6	6	6
	AFPA	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
VITRE	ANPE	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
	AFPA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL GENERAL	ANPE	19	25	37	41	40	40	41	44	44	43
	AFPA	7	7	7	7	7	7	11	12	12	12
	PRIVES	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2
	TOTAL	26	32	44	48	47	47	53	57	58	57

Situation des référents au 30/06/2007

Site	Nom des Référents	Date d'arrivée	Temps Partiel ?	si oui Nb jrs par semaine	Statut: CDD/ANPE/AFP	Nb d'adhérents en portefeuille (non sortis)	Nb Adhérents Théorique compte tenu Temps	Portefeuille en dépassement (+) ou non (-)	Nb théorique de référents nécessaires par site	Nb ANPE en ETP	
CHARLEVILLE MEZIERES	Hubert GENIN	15/04/2006	NON		CDI ANPE	12	15	-3		1,0	
	Florent GAUTHIEZ	01/04/2006	NON		CDI ANPE	29	30	-1		1,0	
	Isabelle DELAGE	01/05/2006	NON		CDD AFPA	12	15	-3			
	Murielle FONTAINE	27/11/2006	NON		CDI ANPE	30	30	+0		1,0	
	Stéphanie MATTERN	04/12/2006	OUI	4 jours	CDI ANPE maternité 15	0	0	+0		0,8	
	Eric DEVALLEE	15/05/2007	NON		CDI ANPE	28	30	-2		1,0	
	Solange COUSIN	04/12/2006	NON		CDI ANPE	30	30	+0		1,0	
	Maladie jusqu'au 10/05	Stéphanie SOSSONG	04/12/2006	NON		CDI ANPE	28	30	-2		1,0
	Fanny MAUZAT	02/01/2007	NON		CDD ANPE	31	30	+1		1,0	
	Vanessa LEBLOND	02/01/2007	NON		CDD ANPE	29	30	-1		1,0	
	Betty DELOGE	11/01/2007	NON		CDD ANPE	29	30	-1		1,0	
Benoit ULRICH	14/05/2007	NON		CDD AFPA	30	30	+0				
					adhérents non affectés	18		+18			
Nb de référents	11					306	300	+6	0,2	9,8	
MONTBELIARD	Christine Neuville		80%	4 jours	CDI ANPE	18	12	+6		0,8	
	Geneviève Lucido	15/01/2007	80%	4 jours	CDI ANPE	23	24	-1		0,8	
	Marie Annick Martelet		80%	4 jours	CDI ANPE	26	24	+2		0,8	
	Véronique PAPE		80%	4 jours	CDD AFPA	5	12	-7			
	Christine ROUSSEAU	03/04/2007	NON		CDI AFPA	16	30	-14			
	Marie Laure Tisserand	15/02/2007	80%	4 jours	CDI ANPE entrée prog	32	24	+8		0,8	
	Nadia GIMENEZ	03/05/2007	80%	4 jours	CDI ANPE	9	30	-21		0,8	
					adhérents non affectés			+0			
Nb de référents	7					129	166	-27	-0,9	4,0	
MORLAIX	Marc PIERREL	01/05/2006	NON		CDI ANPE	14	15	-1		1,0	
	Veronique LECALVEZ	15/10/2006	NON		CDD/ANPE jusqu'à fin	18	30	-12		1,0	
	Joelle CALLOCH	01/10/2006	80%	absente LUNDI	CDI ANPE	19	24	-5		0,8	
	Jessie LADROUE	01/05/2006	NON		CDI ANPE	11	30	-19		1,0	
	Chantal NJAMBE	11/05/2006	32 h/sem		CDI AFPA	14	12	+2			
	Christine LEMOUILLO	01/10/2006	NON		CDI ANPE	18	30	-12		1,0	
	Lenaig SAILLOU	20/10/2006	NON		CDD/ANPE jusqu'à fin	18	30	-12		1,0	
	Catherine ABOT	08/01/2007	NON		CDI ANPE	18	30	-12		1,0	
	Sylvain TANGUY	01/01/2007	NON		CDI ANPE	22	30	-8		1,0	
	Marie-Agnès SAILLOU	02/05/2007	NON		CDI ANPE	19	30	-11		1,0	
					adhérents non affectés	6		+6			
Nb de référents	10					177	261	-84	0,0	8,8	
SAINT-DIE	Didier HOUOT	02/05/2006	NON		CDI ANPE	18	15	+3		1,0	
	Nathalie MOHR	02/05/2006	OUI	4 jours	CDI ANPE	20	24	-4		0,8	
	Isabelle KENTZINGER	01/10/2006	OUI	4 jours	CDI ANPE	33	24	+9		0,8	
	Rachèle QUEYROI-AN	15/04/2006	OUI	4 jours	CDI AFPA	13	12	+1			
	Corinne DIEUDONNE	01/02/2007	??		CDD 2 mois avant titu	31	30	+1		1,0	
	Héloïse BACHACOU	02/04/2007	Non		CDI AFPA	19	30	-11			
	Brigitte THIRION	16/04/2007	??		ANPE	17	30	-13		1,0	
	Magali MARCHAL	23/05/2007	NON		AKSIS	20	30	-10			
					adhérents en attente de référent	12		+12			
Nb de référents	8					183	195	-12	-0,4	4,6	
TOULON	Viviane DRIQUEZ	02/05/2006	OUI	4 jours	CDI/ANPE	7	12	-5		0,8	
	Christine HENRY	07/09/2006	NON		CDD/ANPE jusqu'à fin	23	30	-7		1,0	
	Aïcha DJOUARI	24/04/2006	NON		CDD/AFPA	16	15	+1			
	Frédéric AIGUIER	02/05/2006	NON		CDI/ANPE	28	30	-2		1,0	
	Odile DEVITTORI	20/11/2006	OUI	4 jours	CDI/ANPE	25	24	+1		0,8	
	Isabelle ROCHE	01/01/2007	NON		CDD/ANPE prolongé	24	30	-6		1,0	
	Manuel MANDINE	01/04/2007			AFPA	28	30	-2			
	Martine PICQUET	01/04/2007			ANPE	29	30	-1		1,0	
	Donald VOISIN	27/03/2007			SODIE	24	30	-6			
	Evely MAYEN	23/04/2007	NON		CDD/ANPE	19	30	-11		1,0	
					adhérents en attente de référent	21		+21			
Nb de référents	10					244	261	-17	-0,6	6,6	
VALENCIENNES	Stéphanie VANDENEL	23/08/2006	NON		ANPE	16	15	+1		1,0	
	Maiika KADRI	09/10/2006	NON		ANPE	28	30	-2		1,0	
	Danièle BRAULLE	18/04/2006	NON		AFPA	14	15	-1			
	Nadege NORTIER	13/11/2006	OUI	4 jours	ANPE	30	24	+6		0,8	
	Nadine GUILAIN	24/11/2006	NON		ANPE	25	30	-5		0,8	
	Ghislaine DUEZ	18/12/2006	NON		ANPE	29	30	-1		1,0	
	Zahira FERATHIA	04/06/2007	NON		ANPE	21	30	-9		1,0	
	Véronique BOUCHET	21/03/2007	NON		AFPA	27	30	-3			
					adhérents en attente de référent	3		+3			
Nb de référents	8					193	204	-11	-0,4	5,6	
VITRE	Caroline AUDINEAU	01/04/2007	NON		CDD ANPE	4	15	-11		1,0	
	Antonin COUGNON	01/04/2006	NON		AFPA	10	15	-5			
	Pascal GENDROT	06/11/2006	OUI	4 jours	ANPE	14	24	-10		0,8	
						adhérents en attente de référent	8		+8		
Nb de référents	3					36	64	-18		1,8	

Nb total de référents	57
-----------------------	----

TOTAL ADHERENTS	1268	1431	-163	-2,1	41,2
-----------------	------	------	------	------	------

dont référents ANPE	43
dont référents ANPE en ETP	41,2

dont référents AFPA	12
---------------------	----

dont référents Privés	2
-----------------------	---

Postes à pourvoir par l'ANPE	-2,1
------------------------------	------

Total Postes ANPE ETP	+39,1
-----------------------	-------

Nombre de postes restant à pourvoir	7,9
-------------------------------------	-----

TOTAL des postes prévus	47
-------------------------	----

**Annexe 14 : Convention d'application relatives aux modalités de gestion du
CTP**

Convention Etat -Unédic sur le financement de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle prévue par l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle

Entre :

L'Etat représenté par le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Et

L'Unédic représentée par la Présidente et le Vice-Président de l'Unédic ainsi que par son Directeur Général,

Vu l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 portant expérimentation du contrat de transition professionnelle,

Vu le code du travail, notamment l'article L. 321-4-2,

Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé,

Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé,

Vu l'arrêté du 21 avril 2006 relatif à la délimitation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle et fixant le modèle de contrat de transition professionnelle.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} -- Objet

Dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, le gouvernement a décidé d'expérimenter un nouveau dispositif de reclassement et de reconversion professionnelle des salariés licenciés pour motif économique intitulé contrat de transition professionnelle (CTP) dans les entreprises. Ce contrat institue un accompagnement personnalisé et renforcé des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises non soumises au congé de reclassement.

Le contrat de transition professionnelle s'applique à titre expérimental dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré tels qu'ils sont délimités par l'arrêté du 21 avril 2006.

La présente convention a pour objet de préciser la participation des organismes d'assurance chômage au financement du contrat de transition professionnelle des salariés licenciés pour motifs économiques à titre individuel ou collectif dans le cadre de cette expérimentation.

Article 2 – Financement

1°) Les organismes d'assurance-chômage participent au financement de l'allocation de transition professionnelle en prenant à leur charge un montant équivalent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) que le bénéficiaire aurait perçu, en application de la réglementation de l'assurance chômage.

Cette prise en charge commence à l'issue de la période correspondant à celle prévue à l'article L. 122-6 du code du travail et des délais visés par la réglementation de l'assurance chômage (délai d'attente de 7 jours, différés d'indemnisation : congés payés et indemnités de rupture extralégales).

Dans le cadre de cette expérimentation, cette prise en charge est assurée pendant toute la durée du CTP, dans la limite des droits à l'ARE du bénéficiaire et sous réserve des dispositions du 4°) du présent article.

2°) Les organismes d'assurance chômage versent en outre à la filiale de l'AFPA la somme de 585 € pour chaque bénéficiaire du CTP mentionné au 1°), au titre des prestations d'accompagnement.

3°) le financement prévu au 1°) cesse

- à la date d'effet d'un contrat à durée indéterminée conclu par le titulaire du contrat de transition professionnelle ;
- à la date d'effet d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour au moins six mois ;
- à la date d'effet d'un contrat de travail temporaire conclu pour au moins six mois ;
- à la date d'exercice de la nouvelle activité en cas de création ou reprise d'entreprise ;
- à la date d'épuisement des droits à l'ARE si celle-ci survient avant l'issue des 12 mois ;
- à la date de rupture du CTP, quel qu'en soit le motif ;
- et en tout état de cause, à l'issue de 12 mois.

4°) Le financement prévu au 1°) est interrompu pendant les périodes de travail mentionnées à l'article 4 de l'ordonnance susvisée.

Article 3 – Articulation avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Les périodes de travail mentionnées à l'article 4 de l'ordonnance sont soumises aux cotisations d'assurance chômage et ouvrent des droits à assurance chômage.

Ces périodes ne s'imputent pas sur les droits ouverts au titre de l'ARE.

En cas de rupture du contrat de transition professionnelle ou à l'issue de celui-ci, si le bénéficiaire remplit les conditions d'octroi de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, celle-ci lui est versée sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente.

Article 4 – Mesures en faveur du retour à l'emploi

Pendant la durée du contrat de transition professionnelle, les titulaires de ce contrat peuvent bénéficier des mesures de réinsertion professionnelle visées à l'article L. 354-1 du code du travail et de l'indemnité différentielle de reclassement qui a été mise en place dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé.

L'aide au reclassement prévue par l'ordonnance portant expérimentation du contrat de transition professionnelle plafonnée à trois mois du montant mensuel de l'allocation, n'est pas prise en charge par les organismes d'assurance chômage.

Article 5 – Recouvrement

Les organismes d'assurance chômage assurent le recouvrement des contributions des employeurs au financement du contrat de transition professionnelle ainsi que des sanctions encourues par l'employeur et reverse ces sommes à la filiale susmentionnée.

Dans le cadre de leur mission de gestion du dispositif pour le compte de la filiale de l'AFPA susmentionnée, les organismes d'assurance chômage ne font aucune avance de trésorerie. Une convention d'application précise les modalités de gestion du dispositif entre l'Etat, la filiale de l'AFPA susmentionnée et l'Unédic.

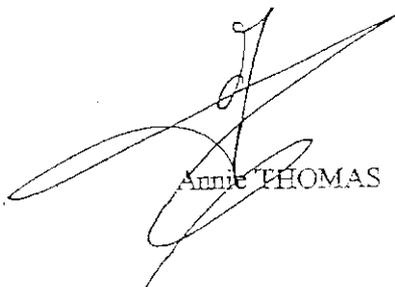
Article 6 – Durée de l'expérimentation

L'expérimentation du contrat de transition professionnelle est strictement limitée à la période comprise entre le 15 avril 2006 et le 15 avril 2008. Dans ce cadre, les entrées en contrat de transition professionnelle pourront avoir lieu entre le 15 avril 2006 et le 15 avril 2007.

Fait à Paris, le 28 AVR. 2006
en cinq exemplaires originaux

Pour l'Unédic

La Présidente,



Annie THOMAS

Le Vice-Président,



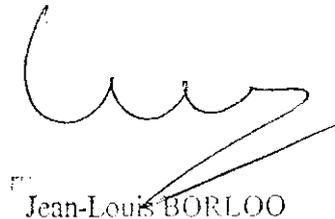
Denis GAUTIER-SAUVAGNAC

Le Directeur Général,



Jean-Pierre REVOIL

Pour l'Etat



Jean-Louis BORLOO

Convention d'application relative aux modalités de gestion du contrat de transition professionnelle entre l'Unédic et la société de gestion du Contrat de transition professionnelle (TRANSITIOctp)

L'Unedic représentée par son Directeur Général,

ET

La Société de gestion du contrat de transition professionnelle ci-après dénommée TRANSITIOctp représentée par son gérant.

Vu l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation de contrat de transition professionnelle,

Vu le code du travail, notamment l'article L321-4-2,

Vu la convention Etat-Unédic sur le financement de l'expérimentation conclue le 28 avril 2006,

Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé,

Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} - La Société de gestion du contrat de transition professionnelle (TRANSITIOctp)

Dans le cadre de l'expérimentation prévue par l'ordonnance ci-dessus visée, la Société de gestion du contrat de transition professionnelle (TRANSITIOctp), filiale à 100 % de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, est chargée d'assurer aux bénéficiaires du contrat de transition professionnelle pendant une durée maximale de 12 mois :

- une allocation de transition professionnelle égale à 80 % du salaire moyen brut des 12 derniers mois précédant l'entrée en contrat de transition professionnelle,

- une allocation différentielle lorsque la rémunération perçue au cours des périodes travaillées pendant le contrat de transition professionnelle est inférieure à l'allocation de transition professionnelle,
- une aide équivalente à la moitié des droits restants à courir en cas de reclassement en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire d'au moins six mois ou en cas de création ou de reprise d'entreprise. Cette aide est plafonnée à trois mois d'allocation de transition professionnelle,
- une indemnité différentielle de reclassement prévue pour les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé.

TRANSITIOctp désigne un référent unique pour chaque bénéficiaire du contrat de transition professionnelle. Ce référent élabore avec le bénéficiaire un plan d'action concerté (PAC) visant à permettre un retour à l'emploi rapide et durable.

Pour la mise en oeuvre de ce plan, TRANSITIOctp pourra notamment proposer des périodes de travail en entreprise, des actions de formation et de validation des acquis, des offres d'emploi impliquant, le cas échéant, une mobilité professionnelle ou géographique.

Les bénéficiaires du contrat de transition professionnelle font l'objet d'un accompagnement et d'un suivi renforcé. Ce contrat prévoit ainsi un entretien hebdomadaire avec le référent.

Article 2 - Les institutions d'assurance chômage

Article 2.1. - Gestion

La SGCTP TRANSITIOctp confie aux institutions d'assurance chômage, en qualité de mandataires, l'accomplissement des opérations suivantes :

- 1) Les institutions d'assurance chômage assurent pour le compte de TRANSITIOctp le recouvrement des contributions des employeurs au financement du contrat de transition professionnelle, incluant les sommes dues au titre du droit individuel à la formation visées à l'article 9 de l'ordonnance, ainsi que les sanctions encourues dans les conditions fixées par l'ordonnance.
- 2) Les institutions d'assurance chômage assurent, pour le compte de TRANSITIOctp le versement des allocations, aides et indemnités visées à l'article 1^{er}.
- 3) Les institutions d'assurance chômage assurent la gestion et le versement des aides liées aux mesures de réinsertion professionnelle visées à l'article L 354-1 du code du travail.
- 4) Les institutions d'assurance chômage assurent l'interface entre les employeurs, les bénéficiaires et TRANSITIOctp. Elles transmettent à TRANSITIOctp les informations nécessaires à la gestion globale du dispositif du contrat de transition professionnelle.

A cet effet, les institutions concernées par l'expérimentation nommeront un correspondant de gestion.

- 5) Les institutions du régime d'assurance chômage prononcent toute décision d'admission pour le compte de TRANSITIOctp.

Elles sont chargées de donner toute information aux bénéficiaires et de répondre, le cas échéant à leur réclamation.

Les décisions de rejet sont prononcées par TRANSITIOctp.

En cas de contestation relative aux allocations, indemnités ou aides versées par une institution du régime d'assurance chômage pour le compte de TRANSITIOctp, lorsque les informations ou éléments produits ne conduisent pas au retrait de la requête du bénéficiaire, l'institution transmet l'ensemble du dossier à TRANSITIOctp qui est seule compétente pour statuer sur la demande.

- 6) Les institutions d'assurance chômage procèdent au recouvrement amiable des allocations, indemnités ou aides visées à l'article 1^{er} de la présente convention, indûment versées.

En cas de contestation relative aux sommes indûment versées, l'institution compétente adresse les éléments d'information à TRANSITIOctp afin qu'elle statue sur la suite à donner à la requête du bénéficiaire.

TRANSITIOctp procède alors, s'il y a lieu, au recouvrement forcé des créances qui sont préalablement transférées comptablement.

- 7) Créances irrécouvrables

Lorsque les institutions d'assurance chômage procèdent à l'admission en non valeur d'une contribution non recouvrée au titre des sommes visées au 1) du présent article, elles en informent TRANSITIOctp dans le mois suivant l'admission en non valeur via une liste récapitulative en joignant la copie du document attestant de l'irrecouvrabilité (décision de justice, procès verbal dressé par un huissier ...).

- 8) L'Unédic mettra à disposition de TRANSITIOctp les données permettant de faciliter le suivi et le contrôle du dispositif du contrat de transition professionnelle dans des conditions définies ultérieurement et qui feront l'objet d'une annexe à la présente convention.

Article 2.2. - Circuits financiers

Dans le cadre de leur mission de gestion du dispositif pour le compte de TRANSITIOctp, les institutions d'assurance chômage ne font aucune avance de trésorerie.

- 1) Les sommes visées au 1°) de l'article 2.1. sont reversées, par virement, par l'Unédic à TRANSITIOctp, le 20^{ème} jour ouvré suivant le mois de recouvrement.

Une liste et un fichier nominatif justificatif seront transmis à TRANSITIOctp, cette liste permettra de différencier les encaissements par nature d'encaissements (préavis, DIF, majorations de retard et contribution pour non proposition CTP)

- 2) Les sommes visées au 2°) de l'article 2.1. au titre de la période M sont versées aux bénéficiaires par les institutions d'assurance chômage le 8^e jour ouvré du mois M+1 à la condition qu'ils aient actualisé leur situation au plus tard le 3^e jour ouvré du mois M+ 1.
- 3) L'Unédic verse à TRANSITIOctp, par virement, une somme d'un montant de 585 € pour chaque bénéficiaire du contrat de transition professionnelle susceptible d'être pris en charge au titre de l'aide au retour de l'emploi, au plus tard le 5^e jour ouvré suivant le mois de liquidation du dossier. Une liste et un fichier nominatif justificatif seront parallèlement transmis à TRANSITIOctp.
- 4) L'Unédic verse à TRANSITIOctp, au plus tard le 5^e jour ouvré du mois M+1 :
 - sa participation financière correspondant à la somme que l'Unédic aurait dû verser à chaque bénéficiaire dans le cadre du dispositif de l'Allocation d'Aide au Retour à l'emploi (ARE) sous réserve que la condition d'actualisation visée au 2) de l'article 2.2 soit remplie,
 - sa participation financière au titre de l'indemnité différentielle de reclassement visée à l'article 1).Le détail nominatif sera parallèlement transmis à TRANSITIOctp à partir des états mensuels financiers (article 4).
- 5) Une demande d'avance de fond sera transmise à TRANSITIOctp le 5^e jour ouvré, la demande fera apparaître les éléments suivants :
 - L'avance perçue au titre du mois précédent
 - Le montant réel des paiements effectués par les Assédic au cours du mois précédent
 - Une rubrique séparée du montant des frais de gestion calculés par l'Unédic
 - Le montant réel des récupérations d'indus et des retours de titres constatés au cours du mois précédent
 - Le solde du mois précédant
 - Les prévisions de paiements du mois
 - L'avance à verser à l'Unédic

Un modèle de demande d'avance de fond est annexé à la présente convention (annexe 1).

- 6) Pour permettre le versement par les institutions d'assurance chômage aux bénéficiaires d'un contrat de transition professionnelle des allocations et aides auxquelles ils ont droit, TRANSITIOctp effectue un virement sur les comptes de l'Unédic au plus tard le 7^e jour ouvré de chaque mois suivant l'appel de fonds cité au 5) de l'article 2.2. Les éléments de l'appel de fonds seront justifiés nominativement par l'Unédic à partir des états mensuels financiers (article 4).
- 7) Les montants des indus non encore récupérés et des cotisations employeurs à recevoir seront communiqués une fois par an au cabinet comptable de TRANSITIOctp. Le solde sera calculé au 31 décembre de chaque exercice en tenant compte pour les soldes employeurs d'un rattachement à l'exercice d'origine pour les produits déclarés le mois qui suit la date d'arrêté.

Une liste et un fichier nominatif justificatif seront parallèlement transmis à TRANSITIOctp au plus tard le 15 février A +1.

Cette information pourra être communiquée à TRANSITIOctp à la fin de chaque trimestre civil sur demande de celle-ci.

8) Coordonnées bancaires

1. Les versements gérés par l'Unédic pour le compte de la Société de gestion du contrat de transition professionnelle sont effectués à l'ordre du compte référencé ci-après :
Société Générale - agence centrale, 29 boulevard Haussmann 75009 PARIS

N° 00020159897
Code Banque : 30003
Code guichet : 03010
Clé RIB : 04

2. Les versements opérés par TRANSITIOctp à l'Unédic sont effectués à l'ordre du compte référencé ci-dessous

Banque : CALYON
N° de compte : 00 2185 17 138
Code Banque : 31489
Code guichet : 000 10
Clé RIB : 47

Article 3 - Frais de gestion

TRANSITIOctp verse à l'Unédic selon les modalités d'appel décrites au 5) de l'article 2.2 le montant des frais destiné à couvrir la gestion des allocations et aides versées à l'ensemble bénéficiaires du CTP.

Ces frais sont forfaitairement évalués pour la première année à :

	Coûts unitaires
Dossier liquidé	73,10 €
Mandatement	7,56 €
Indus aidés;	23,02f

Ces montants feront l'objet d'une régularisation annuelle à la date anniversaire de la présente convention en fonction des coûts réels issus de la comptabilité analytique de l'Unédic.

Article 4 : États mensuels des mouvements financiers

Des états et des fichiers nominatifs mensuels établis par chaque institution d'assurance chômage concernée par l'expérimentation mentionnent les sommes versées pour chaque type d'allocations ou aides.

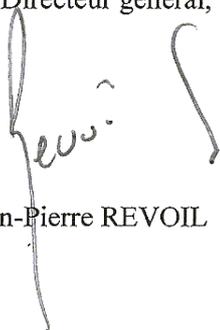
Ces états et fichiers sont envoyés à TRANSITIOctp au plus tard le 15 de chaque mois.

Ces états font apparaître le financement de l'assurance chômage.

Fait à Paris, le 21 juillet 2006

Pour l'Unédic,

Le Directeur général,



Jean-Pierre REVOIL

Pour la société de gestion du contrat de transition professionnelle,

Le gérant,



Denis JEGOU

ANNEXE I

DEMANDE D'AVANCE - MOIS M
Pour les mouvements financiers relatifs
aux bénéficiaires du contrat de transition professionnelle

<u>1) Rappel de l'avance effectuée par TRANSITIOctp - mois M-1</u>	Sous Total (1)	0,00
<u>2) Paiements réels effectués au cours du mois M-1</u>		
- Allocations brutes		0,00
- Frais de gestion imputés par l'Unédic (*)		0,00
	Sous Total (2)	0,00
<u>3) Récupérations et régularisations au cours du mois M-1</u>		
- Indus récupérés		0,00
- Titres impayés (Retours d'impayés - réémissions)		0,00
	Sous Total (3)	0,00
<u>4) Solde du mois M-1 = 1 - 2 + 3</u>	Total (a)	
<u>Prévisions de paiements mois M :</u>	Total (b)	
<u>6) Avance à verser à l'UNEDIC avant le xx/xx/xx (a + b)</u>		

**Avenant n° 1 à la Convention Etat-Unédic du 28 avril 2006
sur le financement de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle
prévue par l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006
relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle**

Entre :

L'Etat représenté par le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Et,

L'Unédic représentée par la Présidente et le Vice-Président de l'Unédic ainsi que par son Directeur Général,

Vu l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle,

Vu la convention Etat-Unédic du 28 avril 2006 sur le financement de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle prévue par l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle.

Vu la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale.

Considérant les dispositions de l'article 55 de la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007, instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, selon lesquelles :

« Dans le premier alinéa de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, l'année 2007 est remplacée par l'année 2008 »

« Dans le second alinéa de l'article 2 de la même ordonnance, l'année 2007 est remplacée par l'année 2008 »

Il est convenu ce qui suit :



Article unique

L'article 6 de la Convention Etat-Unédic du 28 avril 2006 est ainsi modifié :

L'expérimentation du contrat de transition professionnelle est strictement limitée à la période comprise entre le 15 avril 2006 et le 15 avril 2009. Dans ce cadre, les entrées en contrat de transition professionnelle pourront avoir lieu entre le 15 avril 2006 et le 15 avril 2008.

Fait à Paris, le 21 mars 2007
en cinq exemplaires originaux

Pour l'Unédic,

Pour l'Etat,

La Présidente,

Annie THOMAS

Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale
et du logement

Pour le Ministre
et par délégation

Jean-Louis BORLOO

Jean GAEREMYNCK
Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

Le Vice-Président,

Denis GAUTIER-SAUVAGNAC

Le Directeur Général,

Jean-Pierre REVOIL



MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHESION SOCIALE ET DU LOGEMENT

DELEGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

BUDGET 2007 – mission Travail et emploi

**Imputation budgétaire :
programme 103 action 1,
Article d'exécution 31**

Convention n°

Montant total : 21 800 000 €

Date de la convention :

Date de la notification :

CONVENTION

Entre d'une part,

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, représenté par le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Et d'autre part,

La société de gestion du contrat de transition professionnelle (SGCTP), société à responsabilité limitée, sise au 8, rue Georges et Maï Politzer à 75012 PARIS, et représentée par son premier gérant, Monsieur Denis JEGOU.

Vu la loi organique n°2001-692 du 1^{er} août 2001, modifiée par la loi organique n°2005-779 du 12 juillet 2005, portant loi organique relative aux lois de finances ;

Vu la loi n°2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007,

Vu la loi n°2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires des minima sociaux, et notamment son article 32 ;

Vu la loi n°2007- du instituant le droit opposable au logement et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, notamment son article 55,

Vu l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, et notamment son article 2 modifiée ;

Vu le décret n°62-1587 du 29 décembre 1962 modifié portant règlement général sur la comptabilité publique ;

Vu la circulaire du 14 novembre 1974 relative aux conventions comportant une aide de l'Etat ;

Vu la convention État-Unédic du 28 avril 2006 sur le financement de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle prévue par l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle modifiée par avenant.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1^{er} :

L'article 2 de la convention Etat – SGCTP du 28 juin 2006 est ainsi modifié :

« Durée de la convention.

La convention porte sur une durée de 48 mois à compter de la date de notification de la présente convention. »

L'article 3 de la convention Etat – SGCTP du 28 juin 2006 est ainsi modifié :

« Montant et modalités de versement de la subvention.

Le montant total de la subvention, au titre de l'expérimentation s'élève à 21 800 000 € (vingt et un millions huit cent mille euros) en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP), inscrits à l'action 1, sous-action 2, du programme 103 de la mission Travail et emploi.

Cette subvention sera versée à la société de gestion du contrat de transition professionnelle dans les conditions suivantes :

- un premier versement de quatre millions quatre cent mille euros à notification
- des versements trimestriels en fonction d'une prévision trimestrielle de trésorerie ».

Fait, à Paris, le

Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

Le premier gérant de la société de gestion du contrat
de transition professionnelle
(signature à faire précéder de la mention « lu et approuvé »)

Jean GAEREMYNCK

Denis JEGOU

Visa n°

Le contrôleur budgétaire

**Annexe 15 : Document de présentation de l'expérimentation du CTP du
26/04/2006**

Présentation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle

Dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, l'article 32 de la loi pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions nécessaires à l'expérimentation d'un nouveau système de prise en charge des salariés licenciés pour motif économique, dénommé contrat de transition professionnelle. Ce contrat institue un accompagnement personnalisé et renforcé des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Il offre au salarié un contrat spécifique d'activité, d'une durée de douze mois à l'issue de son licenciement, qui lui assure un revenu sensiblement équivalent à celui de son emploi précédent.

Il apporte, en outre, au parcours du salarié une sécurité plus forte que celle que propose la convention de reclassement personnalisé, mise en place au niveau national par l'accord des partenaires sociaux du 5 avril 2005 entré en vigueur en juin 2005.

Il s'appuie sur un nouveau statut de la transition professionnelle permettant de combiner recherche d'emploi, périodes de formation et périodes de travail courtes dans des entreprises privées ou des organismes publics.

Il s'agit d'un dispositif élaboré à titre expérimental sur quelques sites, pour lesquels les risques de licenciements économiques sont sérieux, et qui associera les collectivités territoriales au travers de conventions passées avec l'Etat ainsi que les maisons de l'emploi créées sur les sites retenus.

1. Déroulement de l'expérimentation

L'expérimentation du contrat de transition professionnelle se déroulera entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} mars 2008. Dans ce cadre, les contrats pourront être conclus entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} mars 2007.

L'expérimentation se déroulera sur sept bassins d'emploi dont le ressort sera précisé par arrêté du ministre de l'emploi : Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié, Toulon, Vitré, Valenciennes. Dans chacun de ces sites, une maison de l'emploi devra être créée, si elle n'existe pas déjà, pour servir de support à l'expérimentation. Ce projet requiert l'accord préalable du bureau de l'Unédic et une convention entre l'Etat et chaque région accueillant un site d'expérimentation.

Le pilotage de l'expérimentation est assuré sur chacun des sites sous la présidence du président de la maison de l'emploi ou d'agglomération dans l'attente de la création de la maison de l'emploi. Le comité de pilotage associe le préfet ou son représentant, les collectivités territoriales, les membres du service public de l'emploi, les partenaires sociaux, les représentants du monde économique.

Un comité de pilotage national regroupant notamment les partenaires sociaux, un représentant de l'Association des régions de France, les services de l'Etat, l'Unédic, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) procédera au suivi en continu du dispositif et sera à même de proposer les correctifs nécessaires.

L'évaluation du dispositif sera effectuée par l'inspection générale des affaires sociales et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques à mi-parcours, afin d'en estimer les effets pour les salariés et les bassins d'emploi, par comparaison notamment avec la convention de reclassement personnalisé. Une évaluation définitive sera rendue au début de l'année 2008.

2. Bénéficiaires

Seront éligibles au contrat de transition professionnelle les salariés licenciés pour motif économique à titre individuel ou collectif, quelle que soit leur situation par rapport à l'assurance chômage, dans les entreprises n'appartenant pas à un groupe de plus de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires.

Les salariés licenciés doivent avoir travaillé dans des entreprises appartenant au ressort territorial des maisons de l'emploi des sites choisis pour l'expérimentation. Leur procédure de licenciement doit avoir été engagée entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} mars 2007. Leur prise en charge par le contrat de transition professionnelle dure au plus douze mois à compter de leur adhésion.

Dans ces bassins d'emploi le contrat de transition professionnelle remplace la convention de reclassement personnalisé.

3. Le contrat

3.1 Proposition du contrat de transition professionnelle par l'employeur

Lorsque le salarié est susceptible de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique, son employeur lui propose de conclure un contrat de transition professionnelle avec la filiale de l'AFPA créée à cet effet pour l'expérimentation et ayant vocation à intervenir au sein des maisons de l'emploi dans les bassins retenus.

Le salarié dispose alors d'un délai de vingt-et-un jours pour décider d'adhérer ou non au contrat de transition professionnelle. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu d'un commun accord à l'issue du délai. Ce délai est aménagé pour les salariés protégés afin d'être compatible avec les délais nécessaires à la procédure d'autorisation de licenciement de ces salariés par l'inspection du travail.

3.2 Caractéristiques du contrat

La filiale de l'AFPA conclut les contrats de transition professionnelle. Cette filiale est créée sous la forme d'une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée. Dans chaque maison de l'emploi, une structure, sans personnalité morale, sera le représentant de cette filiale et assurera la gestion, au quotidien, du titulaire du contrat de transition professionnelle. Chaque titulaire d'un contrat de transition professionnelle y est suivi par un référent.

Le contrat de transition professionnelle est un contrat dont les titulaires sont placés sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, comme les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé.

- **Durée du contrat de transition professionnelle**

Le contrat de transition professionnelle vient à son terme au moment de la reprise d'un emploi durable (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'au moins six mois, création ou reprise d'entreprise), ou, au plus tard, douze mois après sa signature. Le contrat peut être rompu à la demande de son bénéficiaire s'il retrouve une autre forme d'emploi (contrat à durée déterminée plus courte, par exemple) ou plus largement s'il souhaite démissionner pour entrer dans le régime d'assurance chômage. Le titulaire du contrat de transition professionnelle bénéficie également, dans la limite des douze mois du contrat de transition professionnelle, d'un « droit au retour » lorsque l'employeur ne poursuit pas le contrat de travail au terme de la période d'essai.

Contrepartie de la sécurité financière accordée au bénéficiaire, le contrat de transition professionnelle peut être rompu en cas de manquement aux engagements pris par le bénéficiaire.

- **Obligations du bénéficiaire**

Le référent décide, dans un but de retour rapide à l'emploi du titulaire du contrat de transition professionnelle :

- soit d'insérer celui-ci dans une entreprise par un contrat à durée déterminée d'une durée de six mois maximum (pour une durée totale de périodes travaillées maximum de neuf mois dont six mois maximum dans la même entreprise) ; dans ce cas, le titulaire du contrat de transition professionnelle perçoit directement de l'entreprise sa rémunération ;

- soit de lui accorder une période de formation ou de recherche d'emploi ;

- soit de l'aider à mener à bien un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le titulaire du contrat de transition professionnelle a la responsabilité :

- d'être à plein temps actif dans sa recherche d'emploi ;

- de répondre aux sollicitations de son référent au sein de la maison de l'emploi et de communiquer régulièrement avec celui-ci ;

- de se présenter aux convocations qui lui sont adressées ;

- de donner suite à toute offre d'emploi qui pourra lui être faite répondant aux conditions prévues par le code du travail, y compris celles qui incluent une mobilité professionnelle ou géographique dans des conditions acceptables ;

- de réaliser les actions résultant des prestations d'accompagnement convenues dans le parcours de retour à l'emploi et d'en tenir informé son référent.

Un modèle de contrat rappelant l'ensemble des droits et obligations des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle sera annexé au décret d'application de l'ordonnance. Ce contrat prévoira un entretien hebdomadaire avec le référent.

4. Rémunération et protection sociale

- **Rémunération**

Le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à celle versée lors des trois premiers mois de la convention de reclassement personnalisé, soit 80 % de son salaire brut antérieur, ce qui, du fait des règles d'assujettissement aux cotisations et contributions sociales de cette allocation, correspond quasiment à l'intégralité de son salaire antérieur.

Lorsqu'il effectue au cours de son contrat de transition professionnelle une période de travail en contrat à durée déterminée, il perçoit le salaire correspondant au travail qu'il effectue. Si ce salaire est inférieur à son allocation de transition professionnelle, une indemnité compensatrice lui est versée.

- **Protection sociale**

Le bénéficiaire d'un contrat de transition professionnelle :

- conserve la qualité d'assuré et bénéficie, à ce titre, du maintien des droits aux prestations en nature des assurances maladie, maternité, vieillesse et décès ; il peut bénéficier, par adhésion spécifique, d'une couverture complémentaire dans le cadre de conventions passées au plan local ;

- valide les trimestres d'assurance vieillesse correspondant aux périodes de versement de l'allocation, y compris au titre des retraites complémentaires ;

- enfin, est couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- **Assurance chômage**

La durée passée sous contrat de transition professionnelle s'impute sur la durée de versement de l'allocation d'assurance chômage, y compris les périodes travaillées.

Par ailleurs, en cours de contrat de transition professionnelle, les bénéficiaires ont droit aux mesures de réinsertion professionnelles prévues à l'article L. 354-1 du code du travail versées par les organismes d'assurance chômage. En cas de retour dans l'assurance chômage à l'issue du contrat de transition professionnelle, cette prise en charge se fait sans différé d'indemnisation.

5. L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle

Le titulaire d'un contrat de transition professionnelle bénéficie d'un accompagnement renforcé et personnalisé, assuré par l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi présents au sein de la maison de l'emploi.

En outre, la représentation de la filiale de l'AFPA dans la maison de l'emploi, qui prend en charge les bénéficiaires du contrat de transition professionnelle, dans le cadre de la mission d'accompagnement renforcé et personnalisé qui est la sienne sera composée au minimum de trois personnes : un responsable employé par la filiale de l'AFPA, un agent « recherche d'emploi et stages » et un agent dit « référent » par groupe de trente bénéficiaires de contrat de transition professionnelle.

Cet accompagnement est réalisé par la mise à disposition d'agents du service public de l'emploi. L'AFPA met à disposition sur chaque bassin d'emploi, un chef de projet et un cadre. L'ANPE met à disposition l'ensemble des référents (un référent pour trente bénéficiaires). En outre, la filiale de l'AFPA pourra le cas échéant, faire appel aux prestations de sociétés spécialisées.

Le titulaire d'un contrat de transition professionnelle bénéficie ainsi de diverses prestations d'accompagnement et d'incitations au retour rapide à l'emploi :

- **Les prestations offertes au bénéficiaire du contrat de transition professionnelle :**

- un suivi personnalisé renforcé par l'intermédiaire d'un référent propre destiné à l'accompagner dans tous les niveaux de son projet professionnel ;

- des mesures d'accompagnement à la recherche d'emploi et d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise ;

- des possibilités d'effectuer des périodes en entreprise permettant d'envisager une reconversion professionnelle ;

- des parcours de formation selon le projet individuel défini entre le bénéficiaire et son référent. Les conseils régionaux des sites concernés assurent, le cas échéant, par voie de conventions signées avec l'Etat, le financement des formations poursuivies par le bénéficiaire d'un contrat de transition professionnelle.

- **Les aides financières incitatives au retour à l'emploi :**

- en cas de retour à l'emploi, le titulaire du contrat a droit à la capitalisation de son allocation de contrat de transition professionnelle, à hauteur de 50 % des mois restant à courir. Le montant de cette capitalisation est plafonné à trois fois le montant de l'allocation mensuelle versée ;

- en cas de reclassement dans un emploi moins bien rémunéré que son emploi antérieur une indemnité différentielle de reclassement

L'Unédic perçoit pour le compte de la filiale de l'AFPA la contribution de l'employeur au titre du préavis et du droit individuel à la formation.

**Annexe 16 : L'accompagnement renforcé du contrat de transition
professionnelle**



L'accompagnement renforcé du contrat de transition professionnelle

Cette prestation concerne l'accompagnement des personnes bénéficiant d'un contrat de transition professionnelle (CTP). Le CTP se substitue à la Convention de reclassement personnalisée.

Objectif – résultats attendus

Cette prestation vise à optimiser les conditions institutionnelles et psychosociales d'une mobilisation du bénéficiaire dans une stratégie de recouvrement d'un emploi durable et à l'aider à constituer de nouveaux équilibres professionnels et personnels.

Pour susciter et maintenir une implication du bénéficiaire dans ses actions, celui-ci est accompagné pour définir, mettre en œuvre et ajuster un parcours de transition qui ait du sens pour lui. Dans ce but, ce parcours articule des actions individuelles et collectives animées par l'accompagnateur, des prestations de droit commun (bilan d'orientation, actes d'évaluation, remise à niveau, VAE, accompagnement social, formation qualifiante, conseil psychologique, TRE, etc.) et des périodes d'activité salariée ; ces dernières, activées tout au long du parcours, constituent un aspect fondamental du CTP.

Public concerné

Le CTP est destiné aux licenciés économiques d'entreprises de moins de 1000 salariés, dans sept bassins d'emploi considérés comme sites expérimentaux.

Contenu de la prestation de service

a) Démarche générale

L'accompagnateur est un **réfèrent** garant, vis-à-vis du bénéficiaire et du dispositif, de la poursuite des objectifs du CTP, de la mise à disposition des moyens afférents et de la mise en synergie des acteurs et organismes sollicités.

Le réfèrent **régule** en continu les actions du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi (coordination, suivi du résultat, ajustement) ; il le **soutient** face aux difficultés personnelles et aux contraintes de l'environnement qu'il peut rencontrer ; il l'aide à acquérir ou développer une **autonomie** d'initiatives et d'actions dans son parcours.

Le parcours de transition vers l'emploi est un **parcours à la carte personnalisé** ; il est modifié, voire **réorienté** en fonction du résultat des actions menées (actions d'orientation et d'évaluation, actions vers l'emploi) ; le CTP **s'arrête** dès lors qu'une solution durable d'emploi est trouvée.

ANNEXE 3

Chaque fois que cela est nécessaire (exploration-découverte, évaluations, confirmation des capacités et aptitudes professionnelles, perfectionnement et adaptation de compétences...) une période courte **d'activité salariée** est mise en place, dans l'objectif d'ouvrir des opportunités d'emplois durables

Un « **passport pour l'emploi** » est remis au bénéficiaire et en est sa propriété ; il contient le CTP et le plan d'action concerté et se compose de trois parties : « **capitalisation des acquis** », « **carnet de bord du CTP** » et « **attestations et documents officiels** ». Le référent joue un rôle prépondérant dans l'alimentation du passport, lequel constitue un outil de base du parcours de transition vers un emploi.

Le référent dispose d'un **tableau de bord de suivi**.

b) Diagnostic de situation et stratégie de transition

L'objectif de la prestation est de co-construire une solution « emploi » qui concilie, les aspirations du bénéficiaire et les contraintes de l'environnement. Cela passe par :

- un diagnostic de la situation et des **freins et ressources** du bénéficiaire : vécu du licenciement, aspirations professionnelles, compétences, perceptions de soi, motivations, difficultés sociales...
- une définition de **cibles-emploi** eu égard aux caractéristiques du bénéficiaire et à celles de l'environnement,
- une **stratégie d'insertion** constituée d'actions concrètes identifiées : information, élaboration de projet, évaluation de compétences, VAE, situations de travail, formation, techniques de recherche d'emploi, travail sur des dimensions psychologiques (capacités, motivations, sentiment de compétences, représentations de la carrière ...), etc.

Modalités de mise en oeuvre

a) Phase 1 : Signature du CTP

A l'issue d'une phase d'information, le bénéficiaire est reçu par le **chef de projet ou un référent désigné**¹ qui rappelle les objectifs du CTP et les engagements réciproques et signe le CTP avec le bénéficiaire.

b) Phase 2 : Démarrage de l'accompagnement : entretien de pré-diagnostic

Dans les plus brefs délais suivant sa décision d'adhérer au CTP, le bénéficiaire est reçu par l'accompagnateur-référent qui procède à :

- une aide à l'**expression des attentes**, projets, incertitudes, etc.,
- une présentation et une **contractualisation** de l'accompagnement,
- un **pré-diagnostic** de la situation professionnelle du bénéficiaire.

L'entretien se conclut par l'établissement d'un **programme d'exploration** de soi et de l'environnement visant à rassembler les éléments nécessaires à la stabilisation du diagnostic et à l'élaboration d'une stratégie de transition.

Cet entretien sert à instaurer pour la suite une relation de confiance et de collaboration à la résolution de la situation-problème du bénéficiaire.

¹ S'il n'est pas présent lors de la signature, le chef de projet s'attache à rencontrer tous les bénéficiaires dans les toutes premières semaines de leur entrée en contrat.

ANNEXE 3

c) Phase 3 : Exploration de soi et de l'environnement (1 à 4 semaines)

Cette **phase d'exploration et de maturation non décisionnelle** doit aider le bénéficiaire à dépasser son licenciement : entrer et s'éprouver dans une démarche de changement, prendre ses propres repères dans l'environnement (entreprises, organismes de formation, réalité de l'offre d'emploi, offres de services), formuler et pré-tester des hypothèses de projet (en lien avec une clarification des compétences), nouer des relations sociales avec d'autres bénéficiaires.

Les bénéficiaires sont incités à réfléchir à la question du **transfert** de leurs compétences dans des emplois de **reconversion**.

Cette phase dure une semaine à un mois ; une **rencontre hebdomadaire** est assurée (individuelle ou en groupe) ainsi qu'un suivi téléphonique.

Le référent apporte toute **information** utile et facilite des **rencontres exploratoires** (voire la mise en place d'activités exploratoires) avec des professionnels du SPE, des entreprises et des organismes de formation.

Le référent favorise une entraide entre bénéficiaires par la mise en place **d'activités en groupe** permettant le développement de liens et de supports sociaux.

Cette phase peut recourir à des **services courts** (ou parties de service) de droit commun (EMT, conseil individuel en VAE, entretien avec un conseiller ANPE, ECAP...) ou à des **prestations ad hoc** (diagnostic d'orientation-formation avec un psychologue, découverte d'une entreprise ou d'un centre de formation...) ; ces services et prestations sont réalisés dans un **but exploratoire, non décisionnel**.

d) Phase 4 : Entretien d'élaboration d'une stratégie de transition

Au plus tard un mois après le premier entretien, une **stratégie de transition** est élaborée dans un entretien individuel qui actualise et **stabilise un diagnostic de situation et fixe les actions et/ou les prestations** constituant tout ou partie du parcours de transition jusqu'à l'emploi. Cet entretien, moment-clé du CTP, doit **renforcer l'implication** du bénéficiaire dans les actions qu'il mettra en œuvre ; dans ce sens, lui est donnée la **liberté de poursuivre ou non** son CTP.

Pour établir ce **plan d'action concerté**, il n'est pas nécessaire qu'un projet ait été stabilisé. Deux cas de figure emboîtés sont en effet envisageables :

- le bénéficiaire n'a **pas de projet professionnel, de projet stabilisé ou de projet viable** : adaptée aux éléments de sa situation, une prestation d'élaboration de projet, lourde ou économique, individuelle ou collective, est prescrite, ainsi que, le cas échéant, une prestation d'aide à la résolution de difficultés sociales ;
- le bénéficiaire a un ou des **projet(s) pré-défini(s)** : sont prescrits les services, prestations ou périodes en entreprise nécessaire à l'étude de la **faisabilité personnelle et environnementale** du ou des projet(s).

Le plan d'action prévoit tout ou partie des **étapes de réalisation du futur projet stabilisé** : VAE, remise à niveau, modules de formation qualifiante, perfectionnement en entreprise, aide à la résolution de difficultés sociales ; une attention sera portée à la détection d'éventuels problèmes **d'illettrisme** dont seront définies les modalités de résolution en les articulant au projet professionnel.

Le plan d'action concerté prévoit les **modalités de concrétisation du projet** : *i.e.* les actions de **recherche d'emploi** et de **candidatures** aux offres (CV, présentation de soi, implication...).

ANNEXE 3

Le plan d'action concerté, qui marque la confirmation de l'engagement, résume par **écrit** les éléments de diagnostic, les actions envisagées et les étapes de leur réalisation. Ce document, aboutissement de la collaboration active et personnalisée du référent et du bénéficiaire depuis le premier entretien, est signé par eux-deux, puis transmis au chef de projet qui le contre-signe.

e) Phase 5 : Réalisation du parcours de transition

L'implication du bénéficiaire est soutenue par un suivi téléphonique et des **rencontres hebdomadaires** (hors période de formation ou de travail), chacune se concluant par un objectif co-évalué lors de la rencontre suivante.

Le référent apporte au bénéficiaire **l'information** dont il a besoin (offre d'emploi, offre de services...) ou fournit les renseignements permettant de la recueillir. Il favorise (dès la phase 3) le recours des bénéficiaires aux **NTIC**.

Il **s'occupe en** particulier de détecter les **emplois « cachés »** (emplois vacants non publiés, emplois potentiels, niches d'activités) constituant des opportunités vers lesquelles orienter les bénéficiaires.

En mobilisant les réseaux *ad hoc*, le référent aide le bénéficiaire qui l'envisage à rechercher des solutions d'emploi par la **création ou la reprise d'activités**.

Le référent s'appuie sur une complémentarité (à adapter au cas par cas) entre les entretiens et actions **individuels** et les rencontres et actions de petit **groupe**.

Il facilite la **mise en relation** du bénéficiaire avec les **entreprises**, en vue de contrats de travail de courte durée à but exploratoire, d'évaluation ou de perfectionnement ; il facilite alors **l'adaptation** rapide du bénéficiaire à l'activité de travail concernée et **la mise en perspective** de cette dernière avec des opportunités d'emploi durable.

Il facilite la mise en relation avec les organismes de **formation**.

Il assure **une cohérence et une coordination** entre les actions et prestations mises en place et les acteurs concernés.

Toute prestation, période en entreprise ou action de formation est suivie d'une **évaluation** avec le référent permettant d'envisager concrètement la suite.

- Pour les activités salariées en entreprise et les actions de formation longues, le référent assure un suivi au moins hebdomadaire auprès du bénéficiaire et une régulation avec l'entreprise ou l'organisme de formation afin d'optimiser l'efficacité de l'action (notamment son lien avec le projet qu'elle sert) et de prévenir d'éventuels risques d'abandon. Un bilan à trois conclut l'action.

Le référent aide le bénéficiaire à établir et enrichir son **passport pour l'emploi**, de façon qu'il serve véritablement d'outil pour une meilleure **connaissance de soi** et une meilleure **stratégie de positionnement sur les offres d'emploi**. Le référent concrétise son suivi du parcours en tenant à jour son **tableau de bord**.

Le référent s'efforcera de proposer au moins **trois offres d'emploi** au bénéficiaire durant le CTP, correspondant, sinon à une solution définitive, du moins à un **scénario viable d'insertion** que le bénéficiaire puisse s'approprier comme une étape dans un cheminement professionnel évolutif.

ANNEXE 3

f) Phase 6 : Clôture de l'accompagnement

Un bilan de l'accompagnement est effectué avec le bénéficiaire mettant en perspective le travail accompli avec la solution-emploi trouvée (sinon avec un scénario de poursuite d'une démarche d'insertion).

Le référent effectue un suivi de six mois dans l'emploi pour prévenir d'éventuels problèmes d'adaptation.

Le référent apporte une contribution à l'évaluation qualitative du dispositif.

Durée

Durée moyenne du CTP : 8 mois (12 mois d'amplitude maximale).

- phase 2 : 1 entretien individuel de 2h
- phase 3 (1 à 4 semaines) : 1 à 3 entretiens individuels de 45mn ; 1 à 3 ateliers thématiques de 2h30 (groupes de 5) ; total : 2h30/bénéficiaire en moyenne
- phase 4 : 1 entretien individuel de 2h
- phase 5 (7 mois) : 1h à 2h/mois (correspondant à 2 à 4 rencontres individuelles ou de groupe d'une durée moyenne de 30mn ; très variable selon les actions engagées) : soit une durée de 7h à 14h (moyenne : 10h30)
- phase 6 : entretien de clôture et suivi dans l'emploi : 0h40 + 1h20
- 8 entretiens téléphoniques/bénéficiaire (1/4 d'heure) : 2h

Préparation des rencontres individuelles et collectives, recherche d'information, contact avec les entreprises, participation aux réunions de régulation, évaluation du dispositif : 8h/bénéficiaire

Total du temps prestataire : **29 heures** par bénéficiaire *en moyenne*

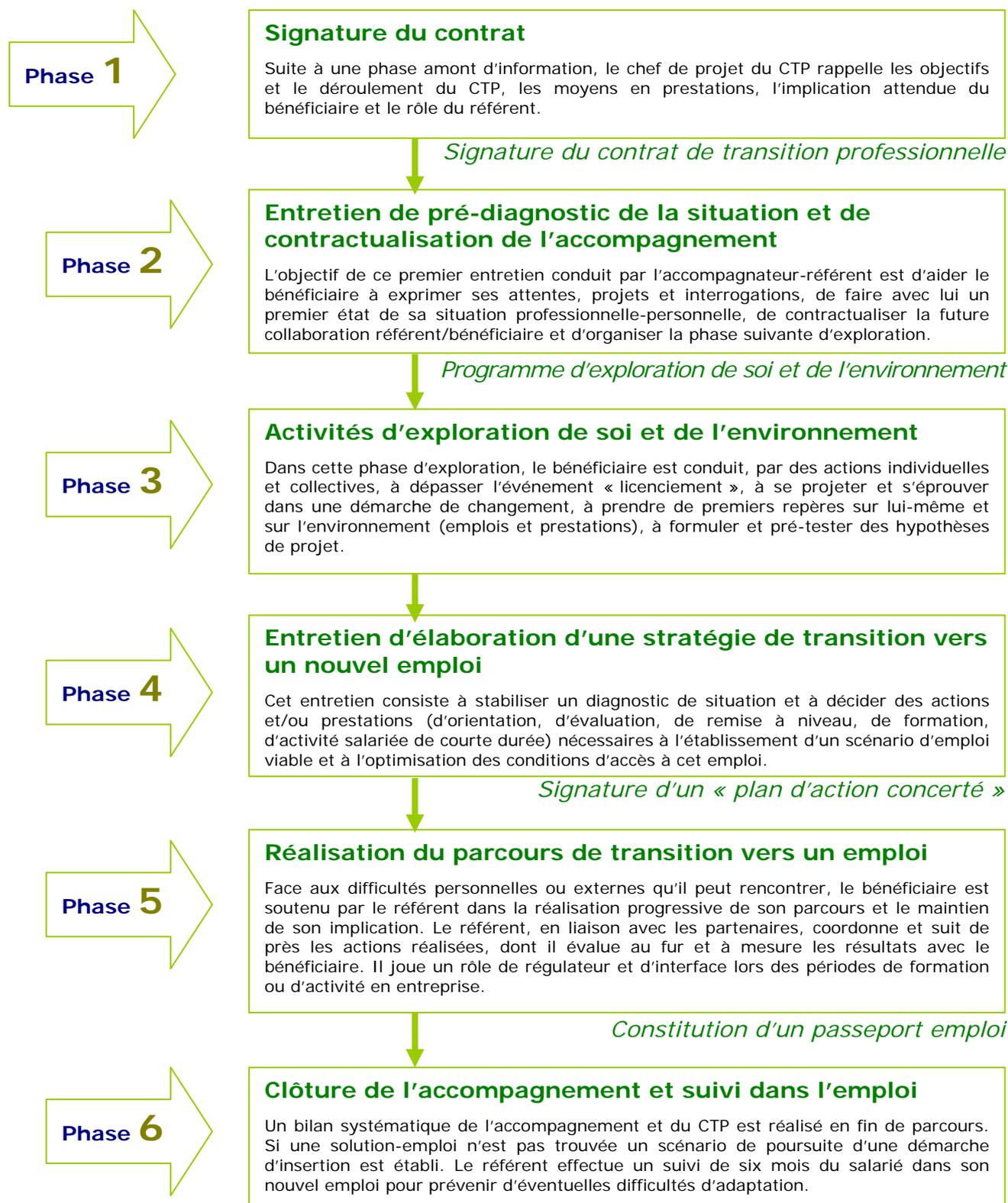
Intervenants *

L'accompagnateur a une expérience significative en matière d'aide à l'élaboration et à la conduite de projets professionnels, notamment de reconversion.

- Il a une bonne connaissance de l'environnement (organismes ressources, prestations existantes, diagnostic de territoire, dispositifs de formation, etc.) et une capacité à rechercher les informations dont il a besoin.
- Il est capable de mobiliser localement l'offre de formation.
- Il est capable de conduire des entretiens individuels de conseil et de soutien, d'animer des échanges en groupe, de contractualiser des objectifs, d'instaurer des relations de confiance et de collaboration.
- Il est capable de démarcher les entreprises et de collaborer avec elles.
- Il sait inscrire son action au sein de projets multi-partenariaux (passage de relais, coordination de prestations, négociation, résolution d'incidents critiques).
- Il est en mesure d'apporter une contribution à l'évaluation qualitative du dispositif.

* Un référentiel d'activités et de compétences est établi.

Schéma de l'accompagnement renforcé du CTP



ANNEXE 3

Organisation de la prestation d'accompagnement renforcé du CTP

Phases	Activités	Durées moyennes
PHASE 1 Signature du CTP	■ Entretien individuel avec le chef de projet	<i>ne concerne pas l'accompagnateur</i>
PHASE 2 Pré-diagnostic et contractualisation de l'accompagnement	■ 1 entretien individuel (établissement d'un programme d'exploration)	2h
PHASE 3 Exploration de soi et de l'environnement (1 à 4 semaines)	■ 2 entretiens individuels (moyenne)	1h30
	■ 2 ateliers de groupe (moyenne)	1h
	■ 1 suivi téléphonique (moyenne)	¼h
	■ Démarches d'informations et d'enquête ■ Prestations courtes de droit commun (EMT, entretiens spécialisés, découverte centre de formation...)	
PHASE 4 Elaboration d'une stratégie de transition	■ 1 entretien individuel (signature d'un plan d'action concerté)	2h
PHASE 5 Réalisation du parcours de transition (12 mois maximum)	■ 3 rencontres individuelles ou collectives/mois (moyenne)	1h30
	■ 1 suivi téléphonique/mois (moyenne)	¼h
	■ Prestations diverses ■ Activités salariées de courte durée ■ Formation ■ Recherches d'emploi et actes de candidature	
	Constitution d'un passeport pour l'emploi	
PHASE 6 Fin du CTP	■ 1 entretien-bilan	0h40
	■ suivi dans l'emploi (6 mois)	1h20



gagnez en compétences

compétences
bâtiment inserti
ormation terti
ervice emploi accueil
orientation
industrie dévelop
certification
accompagnement
tertiaire
fication métier
professionnel
compétences
bâtiment inserti
ormation terti
ervice emploi accueil
orientation
industrie dévelop
certification



La sécurisation des parcours professionnels

le contrat de transition professionnelle : Un dispositif partenarial



Pourquoi le Contrat de Transition Professionnelle ?

- Le CTP concerne les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaires.
- L'objectif est de sécuriser des parcours professionnels en aidant les salariés par un accompagnement spécifique et dynamique, à un retour rapide à une activité salariée.
- Ce contrat permet au salarié de combiner des périodes de recherches d'emploi, des phases de formation et des périodes de travail dans des entreprises privées ou des organismes publics.

Mise en œuvre de ce dispositif expérimental et partenarial

- 7 sites bénéficient à titre expérimental du CTP. Les élus et les collectivités territoriales concernés sont au cœur du dispositif et y sont associés au travers de conventions passées avec l'Etat.
- L'expérimentation, votée dans le cadre de la loi pour le retour à l'emploi, se déroulera entre avril 2006 et mars 2008
- L'AFPA est fortement impliquée dans le dispositif du CTP en raison de son appartenance au Service Public de l'Emploi, de son expérience dans les plans de sauvegarde de l'emploi et enfin, en raison de sa capacité à mobiliser son offre de service dans le champ de l'orientation, de la formation qualifiante, et de l'ingénierie en fonctions des besoins spécifiques.

Les principales caractéristiques du CTP (1)

Le CTP assure la sécurisation de la transition vers le retour à un emploi durable à travers :

- du temps (12 mois maximum)
- une allocation plus attractive que celle du chômage
- un statut de stagiaire de la formation professionnelle
- Des mesures d'accompagnement soutenu pendant toute cette durée et jusqu'à 6 mois après le retour dans l'emploi
- Un fort partenariat avec l'ensemble des acteurs publics ou privés de l'emploi

Les principales caractéristiques du CTP (2)

Et par la mise en place d'un parcours permettant d'alterner :

- Des périodes de formation avec possibilité de prise en charge par les OPCA et par les collectivités territoriales
- Des périodes d'activité salariée en entreprise ou dans des organismes publics (sous la forme de CDD de 6 mois maximum, renouvelable une fois avec le même employeur)
- la mobilisation autant que de besoin de l'ensemble des mesures et dispositifs publics

Un pilotage inter - institutionnel

Les Instances Locales de Pilotage

- **Les Instances de suivi et décisions:**
 - le comité local de pilotage sous la présidence de la future Maison de l'emploi (tous les deux mois)
- **Les Instances de gestion du CTP :**
 - le comité régional des financeurs co-présidé par le Président du Conseil Régional et le Préfet de Région ou leurs représentants (une fois par mois)
 - le comité technique opérationnel animé par le Chef de Projet (une fois par mois)

La prestation d'accompagnement renforcé – cœur du dispositif

Sa finalité est d'aider le bénéficiaire à :

- se maintenir à un niveau soutenu d'activités: ne pas « entrer » dans un statut de chômeur
- concilier souhaits personnels et réalités de l'environnement
- s'ouvrir à des perspectives professionnelles nouvelles

Elle se compose :

1. D'une prestation
2. D'un outil : le Passeport pour l'Emploi
3. D'une méthode de travail
4. D'une démarche basée sur le partenariat

1 Le contenu de la prestation d'accompagnement renforcé

Il comporte des :

- Entretiens hebdomadaires avec le référent
- Activités individuelles et de groupe guidées par le référent (ateliers thématiques)
- Prestations de droit commun (orientation, conseil, évaluation)
- Périodes de travail salarié
- Actions de reconversion, formations et de VAE
dans une démarche prenant en compte les réalités de l'environnement
- Un suivi pendant 6 mois après la sortie du CTP

2 un outil : le passeport pour l'emploi

Un outil en deux parties :

- « capitalisation des acquis », formalisant les savoir-faire et les compétences et les mettant en perspective avec des emplois identifiés
- « carnet de bord du CTP », servant à mettre en valeur les résultats les plus importants des actions réalisées

Qui est la propriété du bénéficiaire :

- il est renseigné avec l'aide du référent
- il pourra être utilisé par le bénéficiaire à l'occasion :
 - d'un recrutement
 - d'une évolution professionnelle dans l'entreprise
 - d'un changement d'emploi ou d'une réorientation

3 Une méthode de travail

Mettre en œuvre la Prestation d'Accompagnement Renforcé en faisant du CTP un véritable Contrat d'Activité à Temps Plein. Mise en place de :

- Similitudes entre contrat d'activité et contrat de travail
- Espaces de travail équipés (Espace Ressources Transition) autour duquel sont organisées toutes les activités proposées
- Programmes d'activités obligatoires (ateliers ; groupes de prospection...)
- Système d'ordres de mission et de contractualisation hebdomadaires.

LE PROCESSUS du C T P





L'accompagnement renforcé du CTP

Repères pour le référent

FICHE TECHNIQUE N° 1

L'entretien de pré-diagnostic et de contractualisation de l'accompagnement

Ce document détaille la conduite du premier entretien du référent avec l'adhérent, entretien qui constitue la phase 2 de l'accompagnement du CTP (pour une présentation d'ensemble du déroulement de l'accompagnement, cf. document « *L'accompagnement renforcé du contrat de transition professionnelle* »). Le modèle présenté est proposé à titre indicatif.

Rappel. Dans le schéma d'ensemble de l'accompagnement, la phase 1 nommée « Signature du contrat » ne concerne pas le référent. Ce dernier, lors de son premier entretien, fera le point avec l'adhérent sur sa représentation du dispositif « CTP ».

La durée prévue pour le premier entretien est de deux heures. Cet entretien a plusieurs fonctions : accueil, mise en place d'une alliance de travail, entrée dans « l'esprit » d'une démarche active de transition, préparation d'une phase initiale d'exploration de l'environnement et de réflexion sur soi.

L'entretien peut se décomposer en quatre séquences.

Première séquence. Exposé du vécu de la situation récente

« Comment avez-vous vécu votre situation depuis l'annonce du licenciement ? »...

Pour favoriser une mise en confiance de l'adhérent, une liberté et une sincérité de parole et une entrée progressive dans une démarche de réflexion, le référent peut l'inviter à exprimer **comment il a vécu sa situation personnelle et professionnelle** depuis l'annonce du licenciement.

Le caractère narratif d'un tel exposé (l'adhérent « se raconte ») est toujours plus facile et donc propice à un bon démarrage de l'entretien et à sa dynamique ultérieure.

Le référent prendra **le temps d'écouter** l'adhérent et le stimulera pour aller jusqu'au bout de son propos en l'aidant à le préciser, l'explicitier concrètement, l'approfondir, etc.

Des questions générales sur le dernier métier exercé pourront être posées si elles aident la personne à clarifier comment elle a vécu cette période (ce qui est différent d'un strict travail d'identification de compétences).

Cette première séquence doit permettre d'**identifier jusqu'à quel point, et par rapport à quels aspects, la personne est affectée par ce qui lui arrive et se sent prête à « rebondir »**.

Le référent effectuera des reformulations synthétisant ce vécu afin de s'assurer qu'il a bien compris ce que vit et ressent l'adhérent ; ces reformulations aideront l'adhérent lui-même à y voir plus clair sur son propre vécu, voire à en hiérarchiser les aspects négatifs et, éventuellement, à en identifier les possibles bénéfiques secondaires (mêmes minimales).

Deuxième séquence. Expression des attentes à l'égard du CTP

« Qu'attendez-vous du CTP ? Comment voyez-vous son déroulement ? »...

Poser ce type de questions revient indirectement à faire **s'exprimer l'adhérent sur la façon dont il pense s'acheminer vers le recouvrement d'un nouvel emploi**. C'est une manière de l'aider à envisager comment il occupera ses jours et semaines à venir.

Peut-être que l'adhérent aura lui-même posé ce type de questions au référent dans la séquence précédente ; le référent pourra lui dire qu'ils en reparleront après. Peut-être aussi qu'il opposera à ce type de questions sa connaissance imparfaite du CTP ; le référent l'invitera à essayer d'exprimer d'abord quelles actions concrètes, lui, aujourd'hui, il entrevoit de mettre en œuvre pour trouver une solution d'emploi et quels types d'aide il pense avoir besoin.

C'est lors de cette séquence que le référent invitera la personne à indiquer **ce qu'elle a compris du CTP** à travers les informations reçues durant la période de réflexion. Le référent l'aidera à exprimer les « zones d'ombre » qui demeurent pour elle à ce sujet.

Si la personne n'en a pas encore parlé, le référent lui demandera quelles ont été les raisons de son acceptation du CTP.

Cette séquence est aussi l'occasion pour la personne d'exprimer jusqu'à quel point elle se sent capable de conduire une démarche fructueuse de reclassement ou de reconversion, **jusqu'à quel point elle ressent le besoin d'un soutien et d'une aide et sur quels aspects**.

Le but n'est évidemment pas ici de juger la personne mais de voir avec elle de quoi elle a besoin pour optimiser le CTP et le conduire jusqu'à l'emploi.

Tous ces éléments exprimés concourent à une première mise à plat de la situation professionnelle de l'adhérent. Sur cette base, le référent **décriera le plus concrètement possible les diverses phases du CTP et le rôle du référent-accompagnateur**. Le référent ici **contractualise le principe de l'accompagnement et des activités-type afférentes** (entretiens réguliers, suivis téléphoniques, ateliers collectifs, contenu des activités et démarches, périodes de travail en entreprise, formations, etc.) et s'assure que la personne s'approprie ces principes et y adhère.

L'adhésion recherchée ici se situe sur le registre de l'alliance de travail, de la collaboration commune (selon des rôles et des statuts distincts) à la recherche rapide d'une solution professionnelle viable.

Troisième séquence. Projection dans l'avenir professionnel

« Avez-vous des idées d'emplois de remplacement ? »...

Le référent poursuit le travail de **pré-diagnostic de la situation professionnelle** en l'orientant sur l'anticipation du futur emploi. En termes simples, la personne a-t-elle des envies, des souhaits, ou tout simplement des « idées » d'emploi ? lesquels ? de quels atouts pense-t-elle disposer ? quels en sont les éventuels freins ou obstacles de son point de vue ? quel parcours pour aboutir à une réalisation ? etc.

Pourquoi un « *pré*-diagnostic » ? Parce qu'il ne s'agit pas de figer un projet alors qu'on est dans un premier entretien ; parce que, pour une meilleure « productivité », il y a intérêt à donner à la personne la liberté de s'exprimer sur ses idées de projet sans que cela l'enferme ; parce que du temps peut être nécessaire (celui-ci pourra cependant être court) à l'adhérent pour mûrir et stabiliser un projet.

Si la personne a **une ou plusieurs idées** d'emploi, le référent l'aidera par ses questions :

- à préciser la **connaissance** qu'elle a du **métier** concerné et des emplois correspondants ;
- à rendre compte de l'origine de cette idée (comment est-elle venue ? depuis quand ?...) et des raisons pour lesquelles elle se sent **motivée** par cette piste ;
- à faire un premier état non exhaustif des **atouts**, des **freins** et des réalités de **l'environnement**.

Le référent tente d'apprécier au mieux jusqu'à quel point le projet *semble a priori* un compromis réaliste entre les souhaits professionnels de la personne, ses potentialités et les contraintes de l'environnement : l'objectif étant de déterminer si la phase 3 d'exploration qui suivra l'entretien doit être longue (jusqu'à 4 semaines) ou peut être courte (1 semaine).

Si la personne n'a **pas d'idées**, le référent peut l'aider à réagir au **principe d'une reconversion** (changement de métier) et aux différentes phases permettant d'y parvenir (travail d'élaboration de projet, VAE éventuelle, formation). Le référent peut aussi proposer des **pistes professionnelles concrètes** (de reclassement dans le même métier ou de reconversion) pour voir comment la personne y réagit.

L'objectif du référent est d'apprécier jusqu'à quel point une phase d'exploration « ouverte » (phase 3) peut être utile à l'adhérent, c'est-à-dire lui permettre de trouver des idées et de les tester dans l'environnement de façon relativement autonome, ou s'il y a lieu de lui proposer sans délai de s'engager dans un travail approfondi d'élaboration de projet.

Quatrième séquence. Etablissement d'un programme d'exploration.

Cette quatrième séquence de l'entretien a pour objet de préparer la phase 3 d'exploration, c'est-à-dire de **définir les actions conduites dans l'environnement, les modalités d'un atelier de groupe et les modalités des rencontres individuelles** qui constitueront le programme des jours et des semaines (au maximum quatre) à venir.

La phase 3 de l'accompagnement est une phase exploratoire non décisionnelle. Il s'agit d'aider l'adhérent à **dépasser l'événement « licenciement » en mettant immédiatement en œuvre des actions concrètes et en s'éprouvant dans ces actions.**

En discutant avec le référent du résultat de ses actions et de la manière dont il les a mises en œuvre, l'adhérent prendra mieux la mesure de ses difficultés, de ses incertitudes, de sa capacité à s'engager dans des démarches et au delà dans un projet, des réalités de l'environnement, de sa capacité à réagir aux contraintes de ce dernier, etc. Ainsi, il disposera de meilleurs repères pour bâtir un plan d'action (phase 4).

Cette phase 3 que l'on prépare a donc pour objectif la mise en œuvre des actions nécessaires pour **répondre à un certain nombre de questions que l'adhérent se pose** sur lui-même (sa situation récente, sa situation présente, son avenir professionnel...) et sur l'environnement (les emplois, les organismes de formation, le SPE...), questions qui sont des préalables à la stabilisation d'une stratégie de transition vers un nouvel emploi (phase 4 d'établissement d'un plan d'action concerté).

Cette phase 3 a aussi pour objectif (autant que possible) **de formuler des hypothèses de projet et de les pré-tester**. Il s'agit de recueillir de l'information « pour voir » et de stimuler sa réflexion afin, en bout de course, de disposer des éléments nécessaires et suffisants pour

arrêter une stratégie de consolidation puis de réalisation d'un projet (ou à défaut, concevoir une activité adaptée à la personne de construction de projet).

Le temps consacré à la phase 3 (et donc le programme afférent) peut être variable (de 1 à 4 semaines) : **l'exploration s'arrête dès lors que l'adhérent et le référent estiment qu'un projet est suffisamment avancé** et *a priori* viable (restera à en évaluer précisément la faisabilité) pour décider d'une stratégie de parcours.

Dans certains cas, le référent pourra être en mesure dès le premier entretien d'apprécier la viabilité *a priori* d'un projet. Il pourra alors convenir d'ores et déjà avec l'adhérent d'un rendez-vous une semaine après pour arrêter un plan d'action (phase 4). Dans cette perspective, il sera proposé à l'adhérent d'utiliser cette semaine de réflexion pour enrichir son projet par quelques actions concrètes précisément identifiées (consultation des offres, discussion avec sa famille, rencontre d'un organisme de formation...).

Dans d'autres cas, la phase d'exploration peut durer plus longtemps parce qu'il y a un profit à tirer, pour stabiliser un projet, à diversifier les enquêtes auprès d'organismes de formation, d'entreprises, de chambres des métiers..., à poursuivre les démarches de consultation et de détection d'offres d'emploi, ou à approfondir les activités de découverte des métiers et des formations (salles de documentation, systèmes d'information à distance...).

Dans le cas où l'adhérent n'a pas de projet, l'exploration s'arrête dès lors que l'adhérent et le référent estiment que les enquêtes dans l'environnement conduites « pour voir », pour se donner des idées, ne permettront pas, finalement, de faire émerger un projet : une activité approfondie et structurée d'élaboration de projet est à mettre en place et constituera la première étape du plan d'action arrêté lors de l'entretien de la phase 4.

Lors du premier entretien, il peut arriver que le référent estime que l'adhérent ne parviendra pas, par des actions relativement autonomes (même si elles sont fortement soutenues par le référent) à faire émerger des idées de projet. Il pourra alors lui proposer un rendez-vous dès la semaine suivante pour arrêter un plan d'action qui définira entre autres les modalités d'une démarche structurée d'élaboration de projet (démarche individuelle : BCA ou bien collective : atelier « projet »). Cette semaine de délai sera mise à profit par l'adhérent pour commencer à engager un travail d'orientation (par exemple, faire une première mise à plat de sa trajectoire professionnelle, procéder à une première description des activités de son dernier emploi, visiter une ALE, etc.).

Dans d'autres cas d'absence initiale de projet, la phase d'exploration, étalée sur une certaine durée, pourra permettre à l'adhérent de découvrir des pistes d'emplois auxquelles il ne pensait pas, de s'y intéresser et de s'assurer qu'elles soient *a priori* réalistes et puissent correspondre à des compromis acceptables pour lui.

Cette quatrième séquence de l'entretien se conclut par une **liste d'actions et de démarches** à entreprendre et par une fixation de dates (pour des rencontres individuelles et/ou un travail en petit groupe de partage d'expériences et d'élaboration d'actions communes).

L'entretien se conclut par une récapitulation des points principaux exprimés par la personne sur son vécu et des points principaux décidés pour la phase 3 ; synthèse qui gagnera à être assortie, autant que possible, d'un commentaire personnalisé d'encouragement de l'adhérent.

L'accompagnement renforcé du CTP

Repères pour le référent

FICHE TECHNIQUE N° 2

Phase d'exploration de soi et de l'environnement

Cette fiche donne quelques repères pour l'accompagnement de la phase 3 du CTP : phase d'exploration située entre le premier entretien avec le référent (phase 2) et l'entretien d'établissement d'un plan d'action (phase 4). Une présentation d'ensemble du déroulement de l'accompagnement est donnée dans le document « *L'accompagnement renforcé du contrat de transition professionnelle* ». On se reportera aussi à la fiche n°1 consacrée au premier entretien car de nombreux éléments y sont donnés concernant la phase 3 (cf. « quatrième séquence : établissement d'un programme d'exploration »).

Rappel des objectifs de la phase d'exploration.

La phase 3 est une phase d'exploration qui prépare l'établissement d'un plan d'action. Elle est constituée d'actions « pour voir », « pour réfléchir », « pour mieux connaître l'environnement », etc., actions qu'il n'est pas nécessaire de multiplier si cela ne changera rien au plan d'action qui sera arrêté. C'est pourquoi la phase 3 peut être courte.

Remarque.

On considère souvent une phase préalable d'exploration comme une phase d'élaboration et de stabilisation d'un projet ; une fois fixé un projet professionnel, on établit alors un plan d'action définissant les étapes de réalisation du projet.

Dans le CTP, l'option a été prise de distinguer exploration et fixation d'un projet afin que les bénéficiaires, au moment de l'exploration, ne limitent pas leur réflexion à des options d'orientation trop restreintes, standardisées, dans la continuité de ce qu'ils ont fait, etc. Pour ouvrir l'horizon des possibles en matière professionnelle, il est nécessaire que la personne explore son environnement (et « s'explore » elle-même) sans la pression d'une décision (quasi-)immédiate à prendre. En effet, ce n'est pas la même chose d'aller, par exemple, à un forum de métiers dans le but de chercher un métier qui intéresse et d'arrêter un choix, ou dans celui de prendre connaissance des possibles de l'environnement pour ensuite y réfléchir, sans *a priori*, sans exclusive, au moins à titre d'hypothèse.

Lorsqu'une personne a déjà une idée de projet, l'exploration « pour voir » consiste, certes à tester cette idée, à se donner un premier avis sur sa faisabilité, à confirmer son

intérêt pour elle ; mais elle consiste aussi à faire émerger d'éventuels projets alternatifs, à tester d'autres hypothèses. Si l'idée initiale est suffisamment avancée et *a priori* viable, la phase d'exploration peut être très courte (une semaine).

Lorsqu'une personne n'a pas d'idées de projet, l'exploration de l'environnement a pour but d'en faire émerger puis de tester leur viabilité (faisabilité, intérêts...). S'il s'avère que les actions d'exploration ne permettent pas cette émergence, la phase 3 d'exploration peut être courte : on décide de mettre en place une méthode plus structurée d'élaboration de projet, activité qui devient alors la première étape du plan d'action.

Les actions d'exploration de l'environnement

La méthode générale des actions conduites dans l'environnement est la méthode classique de « l'enquête sur le terrain », utilisée lorsqu'on juge utile qu'une personne se rende compte par elle-même des réalités d'un métier identifié. Pour le CTP, l'objectif de l'exploration est plus large (il englobe le précédent) : **se rendre compte par soi-même des réalités d'un marché de l'emploi dans un environnement proche ou plus lointain.**

Toute enquête, pour être fructueuse doit se donner des buts opérationnels précis, lesquels se justifient par des motifs explicites propres à la personne : pourquoi une personne va aller interroger tel professionnel, pour en retirer quoi, pour trouver la réponse à quelles questions ? Ainsi, pour le CTP, c'est en fonction de ce qu'a exprimé le bénéficiaire au cours du premier entretien : ses idées, ses souhaits mais aussi ses questions, que des objectifs d'enquête ont été fixés avec lui et qu'ont été définies les actions qu'il entreprendra dans son environnement.

De quelles actions peut-il s'agir ? Elle peuvent porter sur trois « domaines » :

- le **marché de l'emploi** (sources : ALE, presse écrite, internet, chambre de métiers, diagnostics de territoire...),
- les **métiers** et leurs conditions d'exercice (sources : professionnels, documentation « papier », documentation numérique, forum de métiers, fédérations, entreprises...),
- l'offre de **formation** et le dispositif **VAE** (sources : organismes de formation et/ou de validation, services d'orientation professionnelle de l'Afpa, autres centres de ressources...).

Chaque équipe « CTP » locale peut **se constituer collectivement une liste détaillée de lieux et de personnes-ressource**. Cette liste est établie en fonction des connaissances, expériences et réseaux de chaque professionnel de l'équipe. Elle reste ouverte et peut être complétée par une prise de contact et une sollicitation de partenaires, d'organismes ou d'entreprises avec qui on s'entend sur le principe et les conditions d'un accueil à des fins d'information effectué dans le cadre du CTP.

Les ateliers collectifs comme support et relais des enquêtes

La constitution et l'animation par le référent de **petits groupes de bénéficiaires** (4 à 6 personnes) est un complément précieux, à la fois :

- pour la **réalisation des enquêtes** : menées à plusieurs, elles gagnent en émulation (on se stimule, on s’entraide) et en efficacité (on se complète, on s’enrichit mutuellement) ;
- pour **l’exploitation des « retours »** d’enquête : la mise en commun des informations recueillies et le partage (et la confrontation) des réflexions à leur sujet (y compris les difficultés rencontrées) permettent :
 - non seulement d’**enrichir son point de vue** sur les métiers possibles et les emplois existants,
 - mais aussi de **se décentrer de sa propre vision** des choses et de la modifier : modification de sa vision des contraintes et des possibles de l’environnement ; modification de sa vision de soi-même : ses souhaits, ses goûts, ses préférences, ses « interdits » (*tel métier, c’est pas pour moi !*), ses incertitudes, ses potentialités, ses contraintes personnelles (les mêmes contraintes objectives peuvent être regardées, assumées, acceptées différemment).

Au sein d’un atelier collectif, peuvent être aussi organisées des rencontres avec des professionnels invités pour présenter leur métier, notamment s’il s’agit de métiers « porteurs » (ou « en tension »).

Selon le nombre, l’état d’avancée du CTP ou le « profil » des bénéficiaires suivis, chaque équipe peut éventuellement **mutualiser son activité** en constituant des petits groupes, non plus à partir des bénéficiaires de chaque référent, mais à partir de l’ensemble des bénéficiaires du site, tous référents confondus (le suivi individuel de chaque bénéficiaire restant assuré par son accompagnateur-référent).

Les ateliers de groupe se nourrissent aussi du travail effectué avec le **passport pour l’emploi**.

Le passeport pour l’emploi

On se reportera au document *Le passeport pour l’emploi du bénéficiaire : Notice d’utilisation pour le prestataire*. « Remplir » ce passeport n’est pas un but en soi : ce qui est important, c’est le travail de réflexion sur le projet et sur les actions engagées auquel il invite.

Cinq rubriques du passeport doivent ou peuvent être utilisées lors de la phase 3 d’exploration.

- Le tableau « **Exploration de pistes d’emploi : métiers, formation, marché de l’emploi** » (partie gauche du passeport, intitulée *Carnet de bord du CTP*).
C’est un tableau de suivi des actions conduites dans la phase 3 d’exploration : il sert à « motiver » ces actions (leur donner une raison, un but) et à en analyser les résultats.
- Les fiches « **Evolution de votre projet professionnel** » (in *Carnet de bord du CTP*).
Sur ces fiches, la personne inscrit les grandes caractéristiques des idées de projet qu’elle a, avant que celui-ci ne soit stabilisé ; ce travail lui permet de guider son exploration.
- Les tableaux « **Votre trajectoire professionnelle** » (partie droite du passeport : *Capitalisation des acquis*, compartiment *Projet(s) et ressources*).
Un travail de mise à plat de la trajectoire aide à se projeter dans l’avenir, pas uniquement dans un esprit de continuité : l’avenir peut consister dans une réactualisation d’une activité

ancienne que les circonstances avaient fait abandonner, ou bien dans une rupture apparente : une ouverture sur une nouvelle activité professionnelle.

- Les fiches « **Votre projet professionnel** » (partie droite : *Capitalisation des acquis – Projet(s) et ressources*).

Ces fiches ne peuvent être utilisées que si un projet est (quasiment) stabilisé

- La fiche « **Vos compétences et acquis professionnels** » (partie droite, même rubrique) ;
Pour un certain niveau de précision, le travail de formalisation des compétences peut requérir le concours d'un professionnel spécialisé. Cependant, un premier travail de mise à plat, notamment s'il est conduit collectivement, peut permettre aux bénéficiaires de commencer à se familiariser avec ce type de réflexion consistant à décrire, nommer et catégoriser leurs savoir-faire acquis et à en apprécier leur niveau de maîtrise.

Un **écueil** est ici à éviter : celui de limiter à une question de transfert de compétences la réflexion sur les solutions d'emploi et de freiner ainsi une ouverture sur des emplois de reconversion, dont on sait qu'elle n'est pas aisée à envisager.

Suivi individuel – Entretiens individuels

1. Pour que le bénéficiaire se sente soutenu dans ses actions d'exploration, qu'il s'y engage activement, un suivi individuel personnalisé est un complément indispensable aux ateliers collectifs (suivi par téléphone et/ou par des rencontres régulières et courtes de régulation).
2. Par ailleurs, des entretiens individuels plus approfondis peuvent servir à aborder des questions non traitées en groupe.

Une relation personnalisée permet en effet au bénéficiaire d'exprimer des interrogations, voire des difficultés, qu'il ne livrerait pas en groupe (ne serait-ce que parce qu'il ne sait pas comment en parler). Ces interrogations ou difficultés peuvent concerner les buts des actions d'exploration (car il ne suffit pas de définir ces buts, encore faut-il que la personne se les approprie), ou l'implication dans les actions, ou encore l'exploitation des résultats des actions dans une perspective de réflexion sur soi, sur ses projets et sur les compromis que les réalités de l'environnement appellent. Si le groupe peut servir de support à cette dynamique d'action-réflexion, il peut ne pas être suffisant.

3. Les référents pourront éventuellement se trouver face à des demandes d'un conseil sur des questions ou problèmes (liés aux métiers, à la formation ou autre) qu'ils n'ont pas l'habitude de traiter. La complémentarité des équipes peut ici jouer à deux niveaux : - un partage, entre référents, des diverses problématiques rencontrées permet à chaque professionnel de faire bénéficier ses collègues de son expérience et de ses compétences sur tel ou tel type de problème ; - au delà, on peut imaginer que certains types de problèmes (ce qui oblige à les identifier) réclamant un entretien de conseil plus « spécialisé » soient traités par tel(s) référent(s) (quels que soient les bénéficiaires) et d'autres types de problèmes par tel(s) autre(s) référent(s). Chaque professionnel, dans ces cas particuliers, n'interviendrait pas en tant qu'accompagnateur ou référent, mais en tant que prestataire d'aide sur un problème spécifique. Cette option de fonctionnement relève de la décision de chaque équipe.

L'accompagnement renforcé du CTP Repères pour le référent

FICHE TECHNIQUE N° 3

Entretien d'élaboration d'une stratégie de transition Contractualisation d'un plan d'action concerté

Cette fiche donne des repères pour l'entretien qui conclut la phase d'exploration et au cours duquel un plan d'action est rédigé (voir le document « Plan d'action concerté » situé dans les pages centrales du Passeport pour l'emploi). Cet entretien constitue la phase 4 du CTP.

Objectifs de l'entretien d'élaboration d'une stratégie de transition

A l'issue de la phase 3 d'exploration, le bénéficiaire est reçu par le référent dans un entretien de deux heures environ. On peut décomposer cet entretien en deux séquences successives :

- synthèse de la phase d'exploration et mise à jour du diagnostic de la situation personnelle et professionnelle du bénéficiaire,
- fixation des étapes de réalisation d'un projet professionnel, c'est-à-dire des actions successives (d'orientation, d'évaluation, de formation, etc.) permettant d'établir, de consolider ou de valider un scénario d'emploi viable puis d'optimiser les démarches et les conditions d'accès à cet emploi.

Cet entretien est l'occasion pour le bénéficiaire de confirmer son engagement dans le CTP ; le document *Plan d'action concerté* fait l'objet d'une contractualisation entre le bénéficiaire et le référent, qui le signent (le document est contre-signé par le chef de projet du CTP).

1. Synthèse de la phase d'exploration – Mise à jour du diagnostic de situation

Le référent a accompagné le bénéficiaire dans ses démarches tout au long de la phase d'exploration ; il n'est donc pas nécessaire de faire un inventaire ni un récit détaillés des démarches entreprises ou de ré-analyser leurs résultats. Par contre, il est utile de faire un point d'étape avec la personne :

- non seulement en résumant les perspectives qui se dessinent pour elle (idées de projets, projets bien avancés...) ainsi que les interrogations ou les incertitudes qui demeurent,

- mais aussi en invitant la personne à exprimer ce qui a changé pour elle depuis le premier entretien, ce qui a changé dans la perception de sa situation actuelle et la perception de son avenir, maintenant qu'elle arrive au terme d'une phase d'exploration.

Une question générale permettant d'introduire l'entretien peut être ainsi du type :

« *Comment vivez-vous aujourd'hui votre situation ?* »
 « *Où en êtes-vous dans votre situation ?* »

Ce type de question introductive générale peut être ensuite complété, précisé au cours de l'échange ; en les adaptant à la situation du bénéficiaire, les questions peuvent alors s'énoncer selon des formules du type :

« *Qu'est-ce qui a changé pour vous depuis notre premier entretien ?* »
 « *Qu'est-ce que vos démarches (d'exploration) et les ateliers de groupe vous ont apporté ?* »
 « *Comment voyez-vous aujourd'hui votre avenir ?* »
 « *Quelles idées d'emplois, finalement, avez-vous ?* »
 « *Comment vous sentez-vous dans votre démarche CTP ?* », etc.

Il s'agit de permettre au bénéficiaire de s'exprimer librement sur le vécu de sa situation (sa situation professionnelle en général, son implication dans le CTP en particulier) ; ce qui suppose une écoute « bienveillante » de la part du référent, une attitude d'aide et de soutien.

Quelle place donner au projet professionnel dans cette première partie de l'entretien ? Une place centrale, évidemment ; mais pas dans un esprit « d'injonction au projet », de pression à formuler un projet ; plutôt dans un esprit d'invitation à faire un point ensemble sur l'état des projets, sans jugement de valeur.

L'objectif est donc de mettre à plat avec la personne :

- ses souhaits de métier et d'emplois (en pointant le rôle que la phase d'exploration a joué dans l'émergence, la confirmation ou l'évolution de ces souhaits),
- les opportunités d'emploi locales (en pointant ce que la phase d'exploration a apporté comme connaissance à ce niveau),
- le degré d'adéquation des deux (en reprenant les constats déjà effectués lors de la phase d'exploration),
- les compromis plus ou moins importants (professionnels, géographiques) que la personne devra faire ou au moins étudier (en reprenant les éléments de réflexion déjà développés lors de la phase d'exploration et en poursuivant cette réflexion).

Les bénéficiaires doivent être aidés, lors de cette mise à plat, pour exprimer leur avis, leur opinion, leur adhésion, leurs hésitations, leurs réticences, etc.

De ce travail d'échange étayé sur les résultats de la phase d'exploration, émerge un diagnostic de situation approfondi et partagé, qui indique notamment si un projet professionnel peut être retenu comme point de départ du plan d'action ou si ce plan doit débiter par un travail approfondi d'élaboration de projet.

Cet première partie de l'entretien constitue globalement un point d'étape : on fait le bilan de ce qui a été vécu et de ce qui a évolué depuis l'annonce, faite à la personne quelques semaines auparavant, de son licenciement économique. On fait aussi le bilan (ce qui est autre chose) d'une première période de CTP depuis l'adhésion à ce contrat. Sur la base de ces deux bilans, le référent invite le bénéficiaire à confirmer ou non, en toute liberté, son souhait de poursuivre son engagement dans le contrat.

2. Elaboration du plan d'action concerté

La seconde partie de l'entretien est stratégique et décisionnelle.

Son objet n'est pas de remplir un imprimé pour satisfaire à des exigences administratives, mais de concevoir le plus concrètement possible un parcours de transition. Il est donc important que le remplissage des rubriques du document ne prenne pas le pas sur la réflexion et l'échange ; cette réflexion commune a pour but de s'accorder sur la nature des besoins de la personne et sur les actions à entreprendre pour y répondre. Une façon d'éviter l'écueil « remplissage administratif » peut être de ne sortir et remplir le document qu'après que l'ensemble du plan d'action ait été conçu.

Si l'écriture du document *Plan d'action concerté* n'est pas un but en soi, les rubriques qui le composent constituent par contre un outil (une grille) pouvant aider à structurer cette réflexion d'élaboration d'une stratégie de transition.

Rubrique *Eléments de diagnostic*

Cette rubrique détermine les suivantes ; elle requiert donc beaucoup d'attention.

Un fil conducteur pour la réflexion peut être la notion de *freins à l'emploi*. Il ne s'agit pas de se mettre dans une attitude pessimiste mais d'identifier les *possibles* facteurs de frein liés à la *personne* (par exemples, absence de projet, motivations faibles pour un projet retenu, compétences *a priori* manquantes, niveau de connaissances de base faible, mobilité géographique déclarée réduite...) et ceux liés à *l'environnement* (état de l'offre dans le bassin considéré ou dans un secteur donné, concurrence forte sur un type d'emploi, critères de recrutement sur un emploi ciblé, éloignement géographique de certaines opportunités d'emploi...).

Sur la base de cette liste de contraintes, peuvent alors être envisagées les actions susceptibles de les éliminer ou de les réduire.

Rubrique *Étapes de parcours envisagées*

Pour aider les bénéficiaires à se projeter dans le temps et aussi leur permettre de donner un sens à leurs futures actions (voir comment celles-ci s'enchaînent et s'articulent les unes aux autres), il est utile qu'ils aient une représentation globale de ce que seront ou pourront être les grandes étapes de leur parcours de transition jusqu'à l'emploi. Ceci n'exclut pas des réajustements ultérieurs au fur et à mesure de l'avancée dans le parcours.

Ces étapes pourront être pré-définies avant l'identification des actions à mettre en œuvre (rubriques suivantes) puis précisées, voire ajustées, après que les rubriques suivantes aient été définies. Dans certains cas, la clarification de ces étapes pourra se faire seulement à la fin, une fois identifiées les actions et prestations.

Rubrique *Actions à mettre en œuvre*

Il s'agit des actions que le bénéficiaire met en œuvre de façon autonome (avec un guidage et un suivi du référent), à distinguer des activités institutionnalisées auxquelles il participe (prestations d'orientation ou d'évaluation, activité de travail ou de formation, etc.).

Ces actions « autonomes » peuvent être préalables à une activité institutionnalisée : par exemple, un démarchage auprès d'une entreprise, une recherche d'informations sur les

conditions d'embauche de tel emploi, etc. Elles peuvent aussi être effectuées concomitamment, en complément d'une activité : par exemple, une étude (ou son approfondissement) d'un diagnostic de territoire (quels emplois existent, s'exerçant dans quels contextes et requérant quelles compétences ?) effectuée parallèlement à une activité salariée ou de formation, pour anticiper la suite.

Rubriques *Prestations* – *Activité salariée* – *VAE* – *Formation*

Au moment de l'établissement du plan d'action concerté, il ne sera pas possible d'arrêter concrètement l'ensemble des activités qui constitueront le parcours de transition jusqu'à l'emploi. En effet, certaines de ces activités peuvent dépendre du résultat d'activités réalisées en amont (par exemple, telle formation décidée après une évaluation en milieu de travail), ou dépendre d'opportunités à rechercher (par exemple, telle activité salariée en CDD, dont on ne connaît pas encore l'entreprise qui pourra la proposer).

Pour autant, il est important de poser des hypothèses avec la personne afin qu'elle s'approprie d'ores et déjà le principe d'une recherche de CDD-découverte ou de CDD-évaluation, ou d'une réactualisation (d'un développement) de ses connaissances de base, ou d'une évaluation-validation de certains de ses acquis, ou encore d'une formation complémentaire, etc. Cette phase de l'entretien (*i.e.* concrétisation, au moins à titre d'hypothèses, d'un ensemble d'activités à réaliser) est donc l'occasion pour le référent d'amener la personne à réfléchir à ce type d'activités, à en identifier l'intérêt et à se préparer à s'y engager activement.

Documents connexes

L'accompagnement renforcé du contrat de transition professionnelle

Processus d'accompagnement du CTP : schéma

Fiche technique n° 1 – L'entretien de pré-diagnostic et de contractualisation de l'accompagnement

Fiche technique n° 2 – Phase d'exploration de soi et de l'environnement

L'accompagnement renforcé du CTP

Repères pour le référent

FICHE TECHNIQUE N° 4

Passeport pour l'emploi – Notice d'utilisation par le référent

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le *Passeport pour l'emploi* est un outil de capitalisation des acquis et de suivi du parcours de transition, en vue de construire un projet professionnel puis de le concrétiser en actes de candidature. Cet outil sert un objectif opératoire d'accès rapide à un emploi durable conciliant selon un compromis acceptable aspirations personnelles et réalités de l'environnement.

Ce passeport pour l'emploi est la propriété du bénéficiaire, non au sens où ce dernier le remplit seul (disposition possible mais restant exceptionnelle), mais au sens où ce document ne peut être communiqué à un tiers qu'à l'initiative du bénéficiaire.

Rassemblant des informations sur le parcours professionnel et les compétences de l'adhérent ainsi que sur les actions engagées dans le cadre du CTP, le passeport pourra être utilisé par le bénéficiaire après le CTP pour communiquer certaines informations à un tiers (employeur, responsable hiérarchique, conseiller d'orientation, formateur), à l'occasion d'un recrutement, d'une évolution en entreprise, d'une reconversion, d'une perte d'emploi, etc.

Le passeport pour l'emploi est composé de trois parties :

- partie centrale : documents officiels du parcours professionnel du bénéficiaire ;
- partie de gauche « Carnet de bord » : fiches *idées de projet*, tableaux de synthèse des actions et prestations réalisées, chemise de rangement de la synthèse du bilan du CTP ;
- partie de droite « Capitalisation des acquis et candidatures » : fiches *projets stabilisés*, tableau de synthèse de la trajectoire professionnelle, chemise de rangement du descriptif des compétences, dossiers de candidature.

COMMENT EST ALIMENTÉ LE PASSEPORT POUR L'EMPLOI ?

Le passeport pour l'emploi est un outil pédagogique pour réfléchir sur soi, réfléchir à ses projets, à ses expériences passées, à ses atouts, à sa progression dans le CTP, puis mettre ces réflexions au service de l'accès à une solution viable d'emploi. Cet outil peut être le support d'un travail collectif **encadré par le référent** (une utilisation individuelle encadré par le référent est possible).

La méthode standard est de préparer *au brouillon* les contenus des fiches et tableaux avant de les reporter sur les supports d'origine. Le référent favorise l'entraide entre les participants et la discussion en groupe. Certains bénéficiaires peuvent être incités à préparer seuls certaines fiches avant de les stabiliser avec le référent.

Si certains bénéficiaires souhaitent remplir certaines fiches avant d'être invités à le faire, le référent leur fournira l'aide nécessaire et s'entendra avec eux sur les modalités (quand, comment et avec qui ?) de mise au propre des écrits.

Le référent apprécie le moment le plus opportun pour proposer au bénéficiaire un travail sur telle ou telle rubrique, eu égard à la progression de son parcours de transition.

PORTE-FEUILLE DE DOCUMENTS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

Sont insérés dans une pochette de la partie centrale du passeport un exemplaire du CTP et du Plan d'action concerté afin que la finalité et les engagements contractuels du CTP demeurent présents tout au long du parcours. Une autre pochette contient une notice de présentation du passeport et une carte de visite vierge sur laquelle le référent met ses coordonnées.

Sont rangées dans (ou entre) les autres pochettes l'original ou la copie des pièces officielles les plus significatives : *i.e.* les plus utiles pour retracer la trajectoire professionnelle du bénéficiaire et faire acte de candidature à un emploi ou à une formation :

- contrats de travail, attestations d'activités ou de compétences remises par des employeurs,
- diplômes, certificats, attestations de formation, acquis validés,
- attestations de prestations d'orientation ou d'évaluation,
- attestations d'activités non professionnelles.

CARNET DE BORD DU CTP

L'élaboration et la réalisation d'un projet professionnel se concrétisent par des démarches de découverte et de prospection, des actions de formation, des prestations spécifiques, des activités salariées à durée limitée : le but et les résultats de ces actions sont synthétisés avec l'aide du référent dans des tableaux prévus à cet effet.

Le Carnet de bord n'est pas un instrument de contrôle ; sa finalité est d'aider l'adhérent :

- à maintenir son implication dans son parcours de transition, par un suivi régulier de ses actions et la constitution d'une traçabilité de son parcours ;
- à accepter les changements qui s'imposent à sa trajectoire professionnelle et personnelle, par une analyse des freins à l'emploi que ses démarches révèlent ;
- à reprendre ou maintenir une confiance en soi, par la mise en valeur des résultats et acquis des actions et prestations réalisées au cours du CTP.

Le carnet de bord est complémentaire aux actions engagées dans l'environnement. Rempli en groupe, il facilitera une prise de distance de chacun par rapport à sa situation. Il peut être l'occasion pour l'adhérent de consigner ses incertitudes, ses points faibles, ses déceptions, etc. et d'en discuter avec le référent et les autres adhérents (ainsi qu'avec ses proches).

1. FICHE « VOS IDÉES DE PROJET PROFESSIONNEL »

Dès que le bénéficiaire a une idée de projet même encore incertaine, il peut en résumer l'essentiel sur cette fiche (il fera de même pour chaque nouvelle idée). Ainsi,

- le bénéficiaire aura une vision plus claire de l'état de son projet au moment où celui-ci n'est pas encore confirmé et stabilisé,
- s'il doit abandonner un premier souhait, il « tournera plus facilement la page » par le fait même de formuler de premiers éléments d'un projet alternatif,
- il visualisera avec plus de clarté l'évolution de son cheminement au cours du CTP, ce qui est une manière de renforcer et de valoriser cette évolution.

N.B. Quatre fiches « idée de projet » sont imprimées ; au delà, le référent effectuera des copies.

2. TABLEAUX DE SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS RÉALISÉES

Quatre types de tableaux ont pour objectif de permettre au bénéficiaire de visualiser son parcours de transition et de l'aider à analyser les résultats des divers types d'action qu'il entreprend (et à les exprimer en termes simples et synthétiques).

2.1. Phase d'exploration

Ce tableau est rempli au fur et à mesure de la réalisation des démarches et des éventuelles prestations réalisées au cours de la phase d'exploration qui est une phase de réflexion sur ses souhaits, de connaissance des métiers, des emplois et des formations, d'exploration de l'environnement économique (opportunités d'emploi, conditions d'accès, etc.).

N.B. Si un grand nombre d'actions est réalisé, ne sont reportées que les actions les plus significatives.

2.2. Démarches effectuées par l'adhérent

Suite à l'élaboration du plan d'action concerté, le bénéficiaire retrace au fur et à mesure les actions ou démarches qu'il effectue seul, en groupe ou guidé par le référent : enquêtes, prospection du marché de l'emploi, préparation d'une candidature, acte de candidature, etc.

N.B. Si un grand nombre d'actions est réalisé, ne sont reportées que les actions les plus significatives.

2.3. Prestations réalisées par le référent ou un tiers

La personne retrace les principaux éléments des prestations individuelle ou collectives dont elle a bénéficié dans le cadre de la réalisation de son plan d'action (bilan, élaboration de projet, évaluations, module de remise à niveau, stage de techniques de recherche d'emploi...). Ces prestations peuvent être réalisées par des tiers ou par l'équipe du CTP.

2.4. Activité salariée exercée au cours du CTP

Au cours du CTP, le bénéficiaire accomplit des périodes d'activité salariée en entreprise pour y explorer des pistes d'emploi, vérifier l'intérêt ou la faisabilité de ces pistes, se perfectionner, etc. Le bilan de chaque expérience en entreprise est synthétisé dans un tableau distinct.

3. BILAN DU CTP

A la fin du CTP, l'adhérent insère dans cette chemise la synthèse du bilan réalisé avec le référent. Cette synthèse précise la situation professionnelle à laquelle le bénéficiaire est parvenu. Elle retrace les grandes étapes que le bénéficiaire aura suivies dans son parcours en mettant en valeur le chemin parcouru : comparaison des situations initiale et finale. Elle résume les objectifs que le bénéficiaire peut se donner pour la suite.

CAPITALISATION DES ACQUIS ET CANDIDATURES

PREMIER COMPARTIMENT : Projet(s) et ressources

1. FICHE « VOTRE PROJET PROFESSIONNEL STABILISÉ »

Aidé par le référent, le bénéficiaire écrit sur cette fiche tout ce qui permet de définir le projet professionnel une fois celui-ci **confirmé et stabilisé**. La fiche n'est donc remplie qu'après une phase d'exploration (voire une prestation d'élaboration de projet), lorsque le projet est retenu comme guidant désormais les actions du bénéficiaire.

Cette fiche sert de support pour élaborer avec le bénéficiaire sa stratégie de recherche d'emploi. Si au cours du CTP, un nouveau projet est élaboré, une nouvelle fiche est utilisée. Si plusieurs projets concomitants existent, le référent aide le bénéficiaire à en hiérarchiser les caractéristiques (compétences mobilisables, intérêts et motivations, freins, etc.).

N.B. La décision de présenter la fiche projet professionnel avant le tableau sur la trajectoire a pour but de centrer l'attention de la personne sur son projet plutôt que sur son passé : la personne, en ouvrant son passeport, voit immédiatement s'il lui reste à définir ou à stabiliser un projet (la fiche est alors encore vierge) ou si elle se situe dans une phase de réalisation (la fiche projet est remplie).

2. TABLEAU « VOTRE TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE »

Sur la base d'un travail préparé au brouillon, le bénéficiaire indique les métiers qu'il a exercés et les emplois qu'il a occupés au cours de sa carrière. Il décrit les activités les plus significatives qu'il a eues dans ces emplois. Le bénéficiaire peut compléter le tableau en listant ses savoir-faire issus d'activités extra-professionnelles, dès lors qu'ils sont utilisables dans le champ professionnel.

N.B. Si nécessaire, le référent effectuera des copies de tableaux.

3. DOSSIER « VOS COMPÉTENCES ET ACQUIS PROFESSIONNELS »

Est inséré dans cette chemise le descriptif des compétences et des savoir-faire acquis par le bénéficiaire au cours de ses expériences de travail et de ses formations. Ce descriptif est réalisé avec le référent à l'aide des outils qu'il utilise habituellement pour cela (un autre professionnel peut y contribuer au cours d'une prestation spécialisée d'identification de compétences). Une fois stabilisé, le descriptif est saisi sur ordinateur afin que le bénéficiaire dispose d'un support présentable pour le remettre, s'il le juge utile, à un tiers.

Pour formaliser les compétences, le référent peut s'appuyer sur une description fine de la dernière activité de travail exercée en distinguant trois types d'acquis :

- les **compétences techniques** associées à un (ou des) métier(s) précis (peuvent faire partie des compétences techniques de certains métiers comme la vente ou l'encadrement, des compétences relationnelles ou organisationnelles ;
- les compétences **relationnelles** (travail en équipe, relation avec les pairs, les supérieurs hiérarchiques et les interlocuteurs extérieurs) et **contextuelles** (adaptation aux conditions d'exercice de l'emploi : variation des rythmes, cadence, concomitance d'activités ou de chantiers différents, etc.) non requises par le métier mais néanmoins mobilisées dans l'emploi pris comme référence ;
- les **connaissances théoriques**, acquises notamment en formation.

SECOND COMPARTIMENT : Dossier(s) de candidature

Une fiche de candidature récapitulative contient l'ensemble des informations relatives à un emploi précisément identifié. Un rabat permet d'insérer le CV que le bénéficiaire aura préparé pour cet emploi ainsi que l'éventuelle lettre de motivation qui l'accompagne.

L'accompagnement renforcé du CTP

Repères pour le référent

FICHE TECHNIQUE N° 5

Points de vigilance et pistes d'action

INTRODUCTION

Ce document est un inventaire de repères pour une optimisation des pratiques de l'accompagnement renforcé. Il s'appuie sur les expériences échangées lors des séminaires inter-sites organisés en décembre et janvier. Ces repères ne dictent pas une procédure et sont à adapter aux réalités de chaque site : options d'organisation, taille et composition de l'équipe, conditions matérielles, etc.

TRIADRE PROSPECTION – ACCOMPAGNEMENT – PRESTATIONS

Les résultats de tout dispositif d'aide à l'insertion dépendent des possibilités offertes par l'environnement et de l'implication des bénéficiaires (avec une interaction des deux). Ces deux facteurs d'insertion sont des réalités ni immédiatement accessibles ni stables : ils dépendent aussi des professionnels intervenant dans le dispositif. L'expérience menée par les sites CTP tend à montrer que l'efficacité du dispositif repose en effet sur un travail actif de la part des équipes et ceci dans trois registres :

- la prospection des emplois dans l'environnement : aller au delà de l'offre officielle ;
- l'accompagnement des bénéficiaires : les aider à ajuster ou modifier leurs démarches, leurs projets, leurs représentations d'eux-mêmes et de l'environnement ;
- la mise en œuvre de prestations à la carte, mises en place au moment opportun en complément des démarches dans l'environnement et du travail en entretien.

Quoique tout soit interconnecté, **chacun** de ces registres doit pouvoir faire l'objet d'une stratégie définie : objectifs opérationnels, contenus d'activité, moyens en temps, organisation.

PROSPECTION : PISTES D'ACTION OBSERVÉES

- consultation quotidienne par un référent des offres Anpe et communication à tous ;
- une demi-journée hebdomadaire par référent consacrée à la prospection ;
- démarchage, direct ou *via* des organismes, d'entreprises ciblées ; présence d'un référent à tout forum professionnel ; mailing réguliers de CV (anonymés) avec suivi téléphonique ; invitation d'entreprises sur le site ;
- atelier collectif de prospection incluant des démarches en binôme auprès d'entreprises ;
- mutualisation des offres recueillies par les référents et les adhérents ;

- connaissance par chaque référent de l'ensemble des profils-type des bénéficiaires du site.

Une fiche technique détaillant les expériences les plus significatives est en préparation.

ACCOMPAGNEMENT : ÉLÉMENTS D'ANALYSE

- Le parcours de transition se structure autour d'actions conduites dans l'environnement (entreprises, SPE, organismes de formation, éventuellement structures d'aide social ou environnement personnel) : les entretiens individuels successifs ont donc un objectif opératoire systématique : **établir un micro-programme d'actions à conduire**.
- La compréhension par les bénéficiaires des raisons de leurs actions successives ou de la logique de leur parcours s'avère très variable : le référent doit être vigilant à l'appropriation des décisions prises ; **l'écriture des décisions**, à l'issue de chaque entretien (« feuille de route », « lettre de mission »...), permet de bien s'entendre sur les objectifs ; elle constitue en outre une **contractualisation** favorisant l'engagement.
- Les sites procédant à une contractualisation écrite après chaque entretien considèrent qu'elle ne fait pas double emploi avec le **PAC**, document de contractualisation lui aussi : l'objet du PAC est de s'entendre sur la **logique d'ensemble du parcours** prévu.
- Conclure chaque entretien par des décisions d'actions n'exclut pas des *séquences* d'entretien consacrées à un diagnostic de situation, un apport d'informations, une analyse d'un problème, une réflexion sur soi, une production d'un CV, etc.
- L'objectif d'un échange par semaine ne suppose pas un entretien individuel de face à face systématique ; outre le suivi téléphonique, **l'entretien collectif de suivi** est une piste à creuser pour : gérer les flux, favoriser une dynamique de groupe, dégager du temps pour d'autres activités.
- Etant « au service » des actions d'exploration de l'environnement et des actes de candidature, **les entretiens sont plus ou moins approfondis, longs et fréquents** selon les difficultés repérées chez le bénéficiaire pour concevoir, mettre en œuvre ou réaliser avec succès les démarches de retour à l'emploi.

PRESTATIONS : VUE D'ENSEMBLE

On ne fera pas ici un inventaire exhaustif.

- En prolongement ou en substitution des entretiens, des **ateliers d'information-sensibilisation** peuvent être organisés, parfois de façon systématique (**formation, VAE, création d'entreprise**). Le but est de permettre une première familiarisation des bénéficiaires avec des univers dont ils s'excluent ou se sentent exclus.
- Des ateliers individuels sur les **TRE** et la mise à plat des **compétences** sont largement proposés (« cahiers Anpe »). Ils consistent en une activité autonome de l'adhérent, aidé par l'animateur en tant que de besoin. Des sites ont créées des **ateliers collectifs** traitant des mêmes thèmes (les effets pédagogiques y sont évidemment plus importants).
- Le recours à des prestations d'évaluation en vue d'un positionnement par rapport à un emploi ou un métier identifiés (**EMT, ECCP**) est largement répandu.
- Parmi les prestations approfondies proposées, on note en particulier trois initiatives (outre les prestations externes centrées sur l'élaboration et la mise en œuvre de **projets** : bilans, APR) : un atelier collectif interne de **prospection** (déjà évoqué), une prestation de

dynamisation, connaissance et présentation de soi (prestation sous-traitée dans un site, créée dans un autre, dont les effets observés sur l'implication sont importants), un atelier interne collectif **d'identification des acquis** professionnels et extra-professionnels.

- A été mis en place un **groupe de parole** (actuellement interrompu) animé par une psychologue et centré sur le vécu du CTP et de la situation personnelle-professionnelle (effets observés bénéfiques).

Les prestations **internes** ont l'intérêt d'être étroitement ajustées au dispositif général et aux parcours des bénéficiaires ; en outre, elles renforcent sensiblement la **dynamique collective de l'espace de travail** que constitue le site pour les référents comme pour les bénéficiaires

Les prestations **externes**, pour être efficaces, doivent avoir **des objectifs et des résultats clairement repérés par rapport au parcours de transition**. Cela vaut pour le bénéficiaire (travail d'explicitation par le référent), pour le prestataire (qui doit connaître les motifs et les objectifs de la prestation eu égard au parcours déjà effectué) et pour le référent (qui doit connaître, voire négocier, le contenu de la prestation qu'il prescrit).

THEMES DE TRAVAIL

Les démarches conduites dans l'environnement, le travail en entretien et les prestations peuvent avoir un certain nombre de finalités communes, parmi lesquelles :

- **connaissance de métiers** et des emplois afférents dans l'environnement,
- **identification de compétences**,
- **connaissance de soi** (intérêts, valeurs, motivations...) et **dynamisation** personnelle.

En fonction des besoins exprimés par la personne et/ou repérés par le référent, la personne et le référent déterminent quels registres parmi les trois doivent être approfondis et selon quelle(s) modalité(s) (entretiens, ateliers individuels ou collectifs, prestations « lourdes »). Le premier entretien a en particulier pour objectif d'établir (ou d'entamer) un tel diagnostic.

Le critère pour décider d'approfondir n'est pas toujours **l'existence ou non d'un projet** ou son degré de stabilisation : il peut être utile pour une personne ayant un projet clair d'approfondir des éléments de connaissance de soi ; à l'inverse, une personne sans projet peut avoir un déclic à l'occasion d'une simple démarche de rencontre d'un professionnel ; un atelier collectif sur la découverte de métiers peut être proposé à un bénéficiaire sans idée précise de projet ainsi qu'à un bénéficiaire ayant un métier-cible dont on pense qu'une prise de connaissance d'un univers professionnel plus large sera à terme utile.

Sur les compétences

On peut aller plus ou moins loin dans l'identification des compétences : activités exercés au cours de la trajectoire professionnelle (*cf.* passeport), CV détaillé, inventaire des tâches accomplies dans un emploi, procédures plus ou moins approfondies et spécialisées d'explicitation de gestes ou comportements professionnels, de formalisation (ou d'évaluation) des capacités ou savoir-faire professionnels sous-jacents (sociaux ou techniques), voire d'évaluation de capacités générales (sociales, cognitives, sensori-motrices)...

Le choix se fait en fonction de la **finalité** : argumentaire pour une candidature, étude de faisabilité d'un projet, recherche de transferts à partir d'un emploi de référence, construction d'un projet... Dans chaque finalité, le **contexte**, les **enjeux**, les **caractéristiques de la personne** influent aussi sur le choix de la méthode adoptée (et donc du niveau d'approfondissement recherché).

Sur la connaissance de soi et la dynamisation personnelle

Dans ses **démarches qui le confrontent aux réalités de l'environnement**, le bénéficiaire éprouve ses souhaits, sa personnalité, ses compétences. Ces démarches sont donc un puissant facteur de connaissance de soi, si le bénéficiaire sait pourquoi il les conduit, les assume et les analyse ensuite en entretien.

Ceci n'est pas contradictoire avec le développement de la confiance en soi et de l'implication que procure une **prestation « connaissance de soi »**. Un site CTP, qui propose à tous les adhérents une telle prestation en **début de parcours**, témoigne de ce bénéfice pour la suite.

Passée une première phase d'actions, un bénéficiaire qui a des **difficultés à s'impliquer** dans un projet (ou sa construction) peut bénéficier utilement d'une prestation sur le thème de la connaissance de soi, afin de ne pas s'enfermer dans des actions auxquelles il croit peu.

RETOUR RAPIDE & RETOUR DANS UN EMPLOI DURABLE

Le travail, quelles que soient ses modalités, sur la connaissance des métiers, des emplois et de l'environnement, sur la prise de conscience de ses compétences et sur la connaissance de soi est ce qui permet d'optimiser les conditions d'une insertion durable : éviter les échecs d'insertion après embauche et/ou renforcer l'implication dans la recherche d'une solution durable (y compris l'implication dans une reconversion initialement rejetée).

C'est pourquoi **le premier entretien n'est pas un « entretien de placement »** qui se réduirait, pour les personnes ayant un projet, à la seule étude des offres disponibles. Or, certaines personnes (souvent pour juguler leur angoisse de l'inactivité) ne veulent « entendre parler » que des offres.

D'où l'importance de **contractualiser**, lors de l'entretien de « pré-signature » et très vite dans le premier entretien, **le principe, comme objectif du CTP, d'un diagnostic de situation professionnelle** : mise à plat des éléments les plus importants caractérisant la trajectoire professionnelle, la vision de l'avenir (souhaits, craintes), la connaissance de l'environnement, les atouts et freins tels qu'ils sont perçus, les intérêts et motivations, les contraintes personnelles. **Ce diagnostic ne suppose pas un travail approfondi avec tous** ; en outre, il peut être réparti sur plusieurs entretiens (et ateliers) et **se réaliser en parallèle avec des actions de positionnement** sur des offres.

TRAVAIL D'EQUIPE

Une clé de voute de la bonne marche du dispositif est la dynamique inter-référents, laquelle trouve une de ses sources de développement ou de maintien dans des modalités organisées de communication d'informations et d'échanges de pratiques : réunion d'équipe, supports d'information, réflexion collectif sur les cas difficiles, animation commune d'ateliers, etc.

L'accompagnement renforcé du CTP

Repères pour le référent

FICHE TECHNIQUE N° 6

Prospection des emplois et démarches auprès des entreprises

INTRODUCTION

Les pratiques de prospection des emplois mises en œuvre sur les sites CTP s'appuient sur des techniques communes de l'Anpe, enrichies d'actions spécifiques propres à chaque site. Sans être exhaustif, nous présentons des actions- et des organisations-type apparues intéressantes.¹

LES CONTACTS ENTRE LES SITES ET LES ENTREPRISES

Information aux entreprises et prises de contact

Deux types de message peuvent être communiqués aux entreprises : - un **message offre** mettant en valeur « l'intermédiation active » proposée par le site : accompagnement à l'embauche, développement des compétences adapté aux besoins de l'environnement, suivi dans l'emploi ; - un **message citoyen** centré sur l'intérêt d'une participation des acteurs économiques à la démarche².

Une **plaquette de présentation** du CTP, *conçue pour les entreprises*, peut avoir plusieurs usages dont le **mailing** (le site de Valenciennes en réalise régulièrement, sur la base des réponses aux **enquêtes** que la **Chambre des Métiers** effectue auprès de familles d'entreprises : présentation du CTP + coupon-réponse).

Exemples de ciblage : organismes (fédérations, organismes consulaires et d'Etat, collectivités, etc.), grandes entreprises, entreprises de secteurs porteurs, agence d'intérim, entreprises rencontrées dans le cadre d'EMT ou autre, entreprises rencontrées à l'occasion de forums.

Le déplacement systématique de référents sur les **forums professionnels** s'avère une stratégie efficace due à la **personnalisation du contact** (Valenciennes). A noter aussi des interventions auprès de **regroupements d'employeurs** (Montbéliard), des visites d'équipe aux **entreprises « dominantes »** du territoire (Vitré), une invitation des **agences d'intérim** sur le site, des reportages par la **presse locale** (Morlaix). Les rencontres d'entreprises conduisent parfois ces dernières à relayer l'information auprès d'autres entreprises.

¹ Certains sites sont cités pour indiquer de possibles ressources : les équipes intéressées pourront leur demander un complément d'information. Ces références issues de témoignages ne signifient pas une absence de ressources, différentes ou du même type, dans les autres sites.

² Morlaix a établi un petit **argumentaire-aide mémoire** à usage interne. Les supports similaires existants sur d'autres sites peuvent être transmis à dominique.gelpe@afpa.fr.

A Morlaix, une structure est chargée par la Communauté de Communes de promouvoir le CTP auprès des entreprises ; cela allège une partie des démarches de l'équipe mais c'est au détriment d'une communication personnalisée des référents avec les entreprises.

Diffusion de CV

La pratique d'envoi de CV de bénéficiaires aux entreprises est à juste titre assez répandue.

A Valenciennes, **chaque référent fournit un profil par semaine** ; ces profils sont transmis par mail à diverses structures : MEDEF, PLIE, groupements d'employeurs, Chambre des Métiers ; un « tableau de prospection » consigne ces envois. A Vitry, des « **fiches de profil individuel** » **anonymes** (portant le nom du référent) sont envoyées aux fédérations et agences d'intérim (la CCI, qui abrite deux clubs d'entreprise, est envisagée). Le site de Morlaix est en train d'établir un « book-CV » par adhérent (mis en forme par une adhérente infographiste) présentant le profil de la personne, le poste recherché, ses diplômes, ses compétences et ses qualités personnelles.

Opérations particulières

Le site de Morlaix prépare une opération conviviale consistant à inviter (autour d'un « pot ») l'ensemble des entreprises avec lesquelles des relations ont été établies depuis le début du CTP³. Le site de Toulon a eu une expérience similaire réunissant entreprises et partenaires institutionnels.

Le site de Valenciennes, en partenariat avec le Lyons-Club, prépare une journée « rallye-emploi », coordonnée avec les entreprises participantes : tous les adhérents (réunis lors d'un petit-déjeuner puis d'un déjeuner) partent rencontrer par petits groupes des entreprises, selon un programme pré-établi. Par la suite, une exploitation des résultats des démarches est prévue avec les adhérents.

EMT et « CDD-CTP »

La **mise en place** des EMT et des CDD et leur **bilan** (qui doit être systématique) sont une occasion privilégiée de présentation argumentée du CTP (suppose la présence de l'employeur et un échange ne portant pas seulement sur le cas de tel bénéficiaire).

Organisation interne de l'équipe

Sur le site de Valenciennes, **chaque référent consacre une demi-journée par semaine** à l'activité de prospection, répartie entre les référents par secteur d'activité : agences interim, bâtiment, commerce, industrie, transport-logistique, santé-social, services aux entreprises.

Les entreprises sont ciblées en fonction des informations émanant des ALE, des réponses d'entreprises aux enquêtes de la Chambre des Métiers, des mailings ou encore des réseaux personnels constitués par les référents au cours de leur activité antérieure en ALE (plusieurs sites insistent sur cette « ressource » mutualisée au sein des équipes).

N.B. Pour dégager des plages de temps, peuvent être envisagés un transfert en atelier collectif de certains thèmes traités individuellement et/ou une sous-traitance d'activités.

L'IMPLICATION DES BÉNÉFICIAIRES

A côté de leurs démarches propres de recherche d'emploi, il y a un grand intérêt à **faire participer collectivement les bénéficiaires** à la prospection des entreprises.

Est actuellement en cours à Valenciennes l'**expérimentation d'un « atelier prospection »** réunissant sur un secteur professionnel donné un groupe de 12 bénéficiaires à raison d'une demi-journée hebdomadaire pendant six semaines. Sur le modèle des anciens Cercles de recherche active d'emploi, l'atelier propose des cycles de quatre phases : - fixation d'objectifs, - travail sur les techniques de prospection, - prospection réalisée en binôme, - débriefing. Une notice pédagogique contenant un support à remplir pour chaque prospection effectuée est remise aux bénéficiaires.

³ La même chose a été faite avec l'ensemble des adhérents lors de la période de Noël.

La formule « atelier de prospection collective » est particulièrement adaptée après quelques mois de parcours CTP, pour « redynamiser » les adhérents qui, face à un environnement contraint, commencent à perdre confiance et à « s’essouffler ». De façon générale, cette formule est pertinente pour tout adhérent ayant des difficultés à se mobiliser, pour des raisons personnelles et/ou du fait d’un environnement peu favorable.

MUTUALISATION DE L’INFORMATION

Il n’est pas possible aux référents de connaître tous les profils d’adhérents du site. Par contre, si une **information systématique est donnée à toute l’équipe dès qu’un référent effectue une démarche** vers une entreprise (ou un organisme), cela permet à ses collègues de lui communiquer tous les CV de son « porte-feuille » pouvant intéresser l’entreprise ou l’organisme faisant l’objet de la démarche.

Des **classeurs de capitalisation des offres d’emploi** (notamment « caché ») permettent une mutualisation des informations émanant des référents comme des bénéficiaires. Certains référents incitent systématiquement les bénéficiaires à communiquer toute information d’emploi disponible recueillie lors de leur passage en entreprise ; la même incitation est faite (et donne des résultats) auprès des bénéficiaires quittant le CTP après une embauche.

Sur le même principe, des **classeurs de profils-adhérents** (« CVthèques » à Toulon) mettent à disposition de tous l’ensemble des CV du site.

L’ARTICULATION AVEC LES ALE

Une bonne articulation avec les ALE sur un principe de réciprocité est nécessaire ; elle suppose une transmission systématique dans les deux sens de toute offre nouvelle.

Quelques pratiques.

L’ALE s’adresse systématiquement au site CTP pour lui signaler une offre pour laquelle elle n’a pas de candidats.

Le site CTP s’informe des « plans d’action » mis en place par les ALE de son secteur géographique, pour coordonner ses démarches auprès des entreprises.

Des démarches communes de prospection existent : tel référent-CTP, chargé d’un secteur professionnel donné, ira rencontrer une entreprise avec son homologue d’une ALE, ayant en charge le même secteur.

Le site de Valenciennes (et d’autres ?) procède à des « requêtes » (*via* SIAD) pour s’informer des « Déclarations uniques d’embauches (DUE) » déposées à l’URSSAF ; en retour, il transmet l’information obtenue à l’ALE.

Le site de Morlaix a établi un « Protocole d’échange d’informations TransitioCTP/ALE » qui fixe les règles de fonctionnement partenarial entre les deux structures.

La qualité et l’efficacité des relations avec les ALE peuvent être entretenues par une présentation (refaite régulièrement) du dispositif en réunion d’équipe ALE (par exemple, présentation d’un support power-point suivie d’un échange) : c’est l’occasion d’expliquer (notamment aux nouveaux conseillers Anpe) la nature du travail réalisé avec les bénéficiaires du CTP (parfois l’accompagnement du CTP, avec son porte-feuille limité à 30 adhérents, est perçu comme une sinécure).

**Annexe 17 : Production réalisée au titre du CTP, prestations de formation
par sites – situation à fin juin 2007**

AFPA
**PRODUCTION VALORISEE REALISEE AU TITRE DU CTP (sur la base
des informations saisies dans le système d'information de l'AFPA)**

SITUATION A FIN JUIN 2007

	Nombre de services aboutis/HTS	Prix unitaire PAS 2007	Production Valorisée
ECAP	1,00	103,75	103,75
S2	113,00	299,53	33 846,89
S3	8,00	169,00	1 352,00
S4	20,00	120,57	2 411,40
S5	9,00	36,00	324,00
S6	3,00	100,00	300,00
APR	59	896,78	52 910,02
CTP : Titre professionnel	2	350	700,00
CCP : Certificat compét.prof.	1	350	350,00
SAVA	6	333,75	2 002,50
HTS présentielles	8 915,00	9,31	82 998,65
HTS EAD	577,00	3,44	1 984,88
Jours d'ingénierie		638,00	0,00
TOTAL			179 284,09

Détail des jours d'ingénierie

- aucune journée d'étude pour conception et déploiement de l'ingénierie des outils du CTP
- aucune journée d'étude pour développement d'un logiciel de suivi des activités de SGCTP

S3 - S5 - S6

En 2007, prestations individualisées : S3 = 169 € ; S5 = 36 € ; S6 = 100 €

Valorisation S3 - S5 - S6

1 976,00

NSI : Prestation non financée en tant que tel (intégrée dans le coût de la formation)

AFPA
PRODUCTION REALISEE AU TITRE DU CTP
PRESTATIONS DE FORMATION Y COMPRIS
EAD
SITUATION A FIN JUIN 2007

FORMATION PRESENTIELLE			
REGIONS	Heures	Entrés	Sortis
Sous-total Morlaix	721	5	3
Sous-total Rennes	324	3	2
Sous-total Ardennes	3 109	6	2
Sous-total Franche-Comté	1 270	3	6
Sous-total Nancy	399	1	0
Sous-total Epinal	71	2	3
Sous-total Valenciennes	1 062	3	2
Sous-total Douai-Cantiv	595	2	3
Sous-total Toulon	245	1	1
Sous-total Marseille-Jérôme	441	1	0
Sous-total Istres	140	1	1
Sous-total Marseille-Treille	538	4	1

TOTAL	8 915	32	24
--------------	--------------	-----------	-----------

EAD			
REGIONS	Heures	Entrés	Sortis

Sous-total Bretagne	353	7	3
Sous-total Champagne	0	1	0
Sous-total Belfort	204	0	1
Sous-total Vesoul	20	1	0

TOTAL	577	9	4
--------------	------------	----------	----------

**PRODUCTION REALISEE AU TITRE DU CTP
PRESTATIONS D'ORIENTATION
SITUATION A FIN JUIN 2007**

Région	CENTRE	Service	CRPO	PRESCRIPTION AFPA	Initialisé	Abouti
Sous-total Champagne					2	2
Sous-total Franche-Comté					17	14
Sous-total Nord-Pas-de-Calais					43	43

TOTAL APR					62	59
------------------	--	--	--	--	-----------	-----------

Champagne-Ardenne	Ardennes	ECAP	31	PRESCRIPTION AFPA	1	1
-------------------	----------	------	----	-------------------	---	---

TOTAL ECAP					1	1
-------------------	--	--	--	--	----------	----------

Bretagne	Quimper	NSI			1	1
----------	---------	-----	--	--	---	---

PACA	Toulon	NSI			1	1
------	--------	-----	--	--	---	---

TOTAL NSI					2	2
------------------	--	--	--	--	----------	----------

Sous-total PACA					7	7
Sous-total Champagne					54	43
Sous-total Franche-Comté					37	30
Sous-total Lorraine					10	8
Sous-total Nord-Pas-de-Calais					10	9
Picardie	Laon	S2	1A	F°AFPA TITRE STANDARD	1	0
Sous-total PACA					19	16

TOTAL S2					138	113
-----------------	--	--	--	--	------------	------------

Sous-total Bretagne					4	4
---------------------	--	--	--	--	---	---

Sous-total Champagne					4	4
----------------------	--	--	--	--	---	---

TOTAL S3					8	8
-----------------	--	--	--	--	----------	----------

Sous-total Aquitaine	Périgueux	S4			1	1
----------------------	-----------	----	--	--	---	---

Sous-total Bretagne	Rennes	S4			1	1
---------------------	--------	----	--	--	---	---

Sous-total Champagne					4	2
----------------------	--	--	--	--	---	---

Sous-total Franche-Comté					2	2
--------------------------	--	--	--	--	---	---

Sous-total Haute-Normandie					5	5
----------------------------	--	--	--	--	---	---

Sous-total Ile-de-France					7	7
--------------------------	--	--	--	--	---	---

Sous-total Midi-Pyrénées					2	2
--------------------------	--	--	--	--	---	---

TOTAL S4					22	20
-----------------	--	--	--	--	-----------	-----------

Sous-total Champagne					7	7
----------------------	--	--	--	--	---	---

Sous-total Franche-Comté					2	2
--------------------------	--	--	--	--	---	---

TOTAL S5					9	9
-----------------	--	--	--	--	----------	----------

Sous-total Champagne					2	2
----------------------	--	--	--	--	---	---

Sous-total Franche-Comté	Vesoul	S6			1	1
--------------------------	--------	----	--	--	---	---

TOTAL S6					3	3
-----------------	--	--	--	--	----------	----------

AFPA
PRODUCTION REALISEE AU TITRE DU
CTP
CERTIFICATION
SITUATION A FIN JUIN 2007

Région	CENTRE	Initialisé	Abouti
Nord-Pas-de-Calais	Valenciennes	1	1
TOTAL CCP		1	1
Sous-total		6	6
TOTAL SAVA		6	6
Champagne-Ardenne	Aube	1	1
Bretagne	Morlaix	1	1
TOTAL CTP		2	2

Annexe 18 : Fiches technique

La prestation d'appui au projet de reconversion a pour but l'élaboration d'un projet de reconversion professionnelle, en s'appuyant particulièrement sur les potentialités d'emploi du territoire, l'identification des compétences mobilisables dans ces emplois et une aide à la mise en œuvre du parcours envisagé.

Public concerné :

Salariés licenciés ou en cours de licenciement, dans le cadre d'un plan social d'entreprise, suivis ou non par une cellule de reclassement, adressés à l'AFPA par l'intermédiaire du comité de suivi (composé généralement du DDTEFP, d'un coordonnateur emploi-formation, d'un conseiller de l'ANPE, d'un intervenant de la cellule de reclassement et d'un professionnel de l'AFPA) ou directement par la DDTEFP.

Contenu de la prestation de service :

Analyse de la situation des personnes au regard de l'emploi ; il s'agit de favoriser l'expression du vécu de la situation, de leurs attentes et besoins, d'appréhender les questions inhérentes au changement d'emploi et/ou d'orientation, leurs représentations et d'apporter parallèlement des informations sur la démarche proposée.

A l'issue de cette étape le psychologue contractualise avec chacun des salariés la suite de la prestation.

La contractualisation préalable permet de personnaliser le travail à réaliser. Les axes évoqués ci-dessous ne requièrent pas forcément un travail d'exploration systématique et celui-ci ne constitue pas un processus linéaire.

Travail d'élaboration de projet articulé autour des deux axes suivants :

L'exploration de l'environnement, permettant de mieux appréhender les données relatives au marché de l'emploi, en fonction des territoires repérés.

Un bilan personnel comprenant des investigations quant aux dimensions psychologiques importantes au regard des problématiques de chacun, l'analyse des expériences professionnelles et extra-professionnelles permettant de valoriser les compétences mises en œuvre.

Le travail de rapprochement et de confrontation des différentes données relatives à ces deux axes permet l'élaboration d'un projet professionnel, s'appuyant sur la prise en compte des potentialités d'emploi, et l'identification de compétences transférables au regard des cibles d'emploi identifiées.

La construction des parcours individuels permet d'accompagner les personnes pour la détermination de parcours et de définir, en fonction des hypothèses retenues, les stratégies **d'accès à l'emploi**, ou la détermination du parcours à mettre en œuvre pour la **validation des acquis d'expérience**, ou la définition de **parcours de formation** ou de **création d'activité**.

Pour chacun des volets exposés ci-dessus, la prestation permet au bénéficiaire d'évaluer les conséquences personnelles et professionnelles des hypothèses de projets et parcours envisagés ; il peut ainsi hiérarchiser et finaliser ses choix d'orientation.

Une phase de synthèse permet la formalisation et l'accompagnement de la mise en action du projet de reconversion.

Elle comprend la restitution et la confrontation des données, et doit permettre, au regard du projet de reconversion envisagé, de définir les étapes de mise en œuvre, d'identifier les modalités de financement possibles, et les modalités de réalisation des différents parcours envisagés.

Les propositions formalisées avec les bénéficiaires font l'objet de la rédaction d'un document de synthèse présenté et remis au bénéficiaire, et au prescripteur dans le respect des règles de confidentialité.

Modalités de mise en œuvre :

En amont du déclenchement de la prestation, les modalités de mise en œuvre seront définies sur commande et cahier des charges du DDTEFP. Les conditions d'intervention de l'Afpa ainsi que les complémentarités et articulations avec les autres prestataires (ANPE, cellule de reclassement...) seront précisées dans le cahier des charges relatif aux plans de sauvegarde de l'emploi ou aux plateformes de reconversion.

Le parcours de chaque salarié est personnalisé en fonction de sa problématique.

Les différents axes de travail peuvent être abordés :

au travers de situations de groupe, notamment lors d'apport d'informations sur l'environnement et d'échanges visant à mutualiser les ressources et connaissances.

au travers de travaux de recherche et d'investigation personnels, notamment pour les recherches documentaires, enquêtes auprès de professionnels, recherches sur Internet ; dans ces situations les intervenants assurent l'accompagnement méthodologique et technique.

au travers d'entretiens individuels lorsqu'il s'agit de favoriser l'appropriation des données, de résultats d'évaluation par exemple, de contractualisation, d'analyse des représentations.

Des mesures complémentaires pourront être mobilisées si besoin, en fonction des protocoles d'accord ANPE/AFPA, tels que les Evaluations en Milieu de Travail, Evaluations de Compétences et de Capacités Professionnelles, les Evaluations Compétences et des Acquis Professionnels, etc.

Durée :

La durée de la prestation est en moyenne de 9 heures prestataire par bénéficiaire.

Soit environ 105 heures pour un groupe de 12 bénéficiaires.

Intervenants :

Psychologues du travail de l'AFPA.

Formateurs AFPA ayant des compétences en orientation professionnelle et une expérience dans le cadre des reconversions professionnelles.

Il peut être fait appel aux animateurs d'Espaces Ressources Emplois pour les investigations relatives à l'environnement socio-économique.

Éléments pour déterminer les conditions de vente :

Financée 900 euros par bénéficiaire dans le cadre du PAS Emploi.

Organisation de la prestation de service :

Au regard des expériences menées, le travail de concertation avec les différents partenaires est important et conséquent.

**Annexe 19 : Tableaux de bord de suivi du Dispositif Expérimental CTP au
30 juin 2007**

TABLEAUX de BORD de suivi du Dispositif Expérimental CTP

Les entrées et sorties du dispositif CTP au : **30/06/2007**

Sites	Nombre d'adhésions cumulées fin M-1	Nombre d'adhésions dans le mois	Nombre d'adhésions cumulées fin de mois	Total autres motifs de sorties	Nombre d'adhésions nettes	Sorties durables nettes cumulées	Sorties CTP nettes cumulées
Charleville-Mézières	464	10	474	8	466	145	1
<i>Dont Thomé Génot</i>	268		268	1	267	87	
Montbéliard	239	3	242	10	232	93	1
Morlaix	313	12	325	3	322	139	
Saint-Dié	253		253	3	250	56	1
Toulon	382	4	386	18	368	109	1
Valenciennes	357	3	360	34	326	128	
Vitre	89		89	2	87	45	
Total	2097	32	2129	78	2051	715	6

Les sorties du dispositif CTP au :

30/06/2007

2

SORTIES DURABLES

Sites	Nombre de bénéficiaires sortis en cumul M-1	Nombre de bénéficiaires sortis dans le mois	Sorties avec reprise durable d'emploi en cumul					Total sorties durables
			CDI	CDD + 6 mois	CTT + 6 mois	Création ou reprise d'entreprise	Reprise CTP après fin emploi durable	
Charleville-Mézières <i>Dont Thomé Génot</i>	119 71	26 16	101 56	37 21	7 6	11 8	-11 -4	145 87
Montbéliard	79	14	75	18	2	2	-4	93
Morlaix	125	14	94	43	1	13	-12	139
Saint-Dié	47	9	47	16		2	-9	56
Toulon	85	24	85	27	3	7	-13	109
Valenciennes	113	15	78	54	1	12	-17	128
Vitre	41	4	27	17		2	-1	45
Total	609	106	507	212	14	49	-67	715
	Cumul	715						

Autres Motifs de SORTIES au :

30/06/2007

Sites	Démission pour emploi intérim <6mois	Démission non motivée ou autre motif de démission	Démission pour désaccord sur PAC	Non respect des engagements	Départ en retraite	Longue maladie (+1 mois)	Maternité	Échéance CTP (fin des 12 mois)
Charleville-Mézières <i>Dont Thomé Génot</i>	1	4		1	1 1		1	15
Montbéliard		3		3			4	10
Morlaix				2			1	6
Saint-Dié				1	2			11
Toulon	1	9		5		3		15
Valenciennes	9	8	5	7		3	2	5
Vitre	1	1						6
Total	12	25	5	19	3	6	8	68

Sites	Mois d'Adhésion	Nombre d'adhésions nettes (*)	Nombre de		Nombre de jours		Durée moyenne en jours		Soit en mois
			Sorties durables	Non Reclassés	Sorties durables	Non Reclassés	Sorties durables	Tous adhérents	
Charleville-Mézières	mai-06	1		1		365		365 Jrs.	12,0
	juin-06	26	12	14	2525	5110	210 Jrs.	294 Jrs.	9,7
	juil-06	14	8	6	1525	2010	191 Jrs.	253 Jrs.	8,3
	août-06	8	5	3	749	915	150 Jrs.	208 Jrs.	6,8
	sept-06	3	1	2	208	550	208 Jrs.	253 Jrs.	8,3
Total Charleville-Mézières		52	26	26	5007	8950	193 Jrs.	268 Jrs.	8,8
Montbéliard	mai-06	16	11	5	2136	1825	194 Jrs.	248 Jrs.	8,1
	juin-06	11	6	5	1397	1825	233 Jrs.	293 Jrs.	9,6
	juil-06	15	7	8	766	2680	109 Jrs.	230 Jrs.	7,6
	août-06	32	21	11	3229	3355	154 Jrs.	206 Jrs.	6,8
	sept-06	6	1	5	6	1375	6 Jrs.	230 Jrs.	7,6
Total Montbéliard		80	46	34	7534	11060	164 Jrs.	232 Jrs.	7,6
Morlaix	mai-06	3	2	1	312	365	156 Jrs.	226 Jrs.	7,4
	juin-06	14	9	5	1763	1825	196 Jrs.	256 Jrs.	8,4
	juil-06	16	9	7	1584	2345	176 Jrs.	246 Jrs.	8,1
	août-06	11	4	7	656	2135	164 Jrs.	254 Jrs.	8,3
	sept-06	59	41	18	5305	4950	129 Jrs.	174 Jrs.	5,7
Total Morlaix		103	65	38	9620	11620	148 Jrs.	206 Jrs.	6,8
Saint-Dié	mai-06	3	2	1	532	365	266 Jrs.	299 Jrs.	9,8
	juin-06	15	3	12	588	4380	196 Jrs.	331 Jrs.	10,9
	juil-06	20	15	5	2755	1675	184 Jrs.	222 Jrs.	7,3
	août-06	13	6	7	1132	2135	189 Jrs.	251 Jrs.	8,3
	sept-06	5	1	4	105	1100	105 Jrs.	241 Jrs.	7,9
Total Saint-Dié		56	27	29	5112	9655	189 Jrs.	264 Jrs.	8,7
Toulon	mai-06	8	5	3	1117	1095	223 Jrs.	277 Jrs.	9,1
	juin-06	29	15	14	3613	5110	241 Jrs.	301 Jrs.	9,9
	juil-06	24	10	14	1846	4690	185 Jrs.	272 Jrs.	9,0
	août-06	34	13	21	2591	6405	199 Jrs.	265 Jrs.	8,7
	sept-06	14	6	8	1023	2200	171 Jrs.	230 Jrs.	7,6
Total Toulon		109	49	60	10190	19500	208 Jrs.	272 Jrs.	9,0
Valenciennes	mai-06			0		0			0,0
	juin-06	13	8	5	1601	1825	200 Jrs.	264 Jrs.	8,7
	juil-06	38	20	18	4077	6030	204 Jrs.	266 Jrs.	8,7
	août-06	12	7	5	1021	1525	146 Jrs.	212 Jrs.	7,0
	sept-06	26	14	12	1988	3300	142 Jrs.	203 Jrs.	6,7
Total Valenciennes		89	49	40	8687	12680	177 Jrs.	240 Jrs.	7,9
Vitré	mai-06			0		0			0,0
	juin-06	19	11	8	2746	2920	250 Jrs.	298 Jrs.	9,8
	juil-06	6	4	2	678	670	170 Jrs.	225 Jrs.	7,4
	août-06	9	6	3	1251	915	209 Jrs.	241 Jrs.	7,9
	sept-06	4	2	2	385	550	193 Jrs.	234 Jrs.	7,7
Total Vitré		38	23	15	5060	5055	220 Jrs.	266 Jrs.	8,8

Le suivi des bénéficiaires du CTP par cohortes au :
SORTIES DURABLES

30/06/2007

4a

Sites	Trimestre d'Adhésion	Nombre d'adhésions nettes (*)	
Charleville-Mézières	2 Trim 06	27	
	3 Trim 06	25	
	4 Trim 06	309	
	<i>Dont Thomé Génot</i>		267
	1 Trim 07	68	
	2 Trim 07	37	
Total Charleville-Mézières		466	
Montbéliard	2 Trim 06	27	
	3 Trim 06	53	
	4 Trim 06	60	
	1 Trim 07	74	
	2 Trim 07	18	
Total Montbéliard		232	
Morlaix	2 Trim 06	17	
	3 Trim 06	86	
	4 Trim 06	117	
	1 Trim 07	77	
	2 Trim 07	25	
Total Morlaix		322	
Saint-Dié	2 Trim 06	18	
	3 Trim 06	38	
	4 Trim 06	78	
	1 Trim 07	79	
	2 Trim 07	37	
Total Saint-Dié		250	
Toulon	2 Trim 06	37	
	3 Trim 06	72	
	4 Trim 06	109	
	1 Trim 07	98	
	2 Trim 07	52	
Total Toulon		368	
Valenciennes	2 Trim 06	13	
	3 Trim 06	76	
	4 Trim 06	121	
	1 Trim 07	83	
	2 Trim 07	33	
Total Valenciennes		326	
Vitré	2 Trim 06	19	
	3 Trim 06	19	
	4 Trim 06	23	
	1 Trim 07	22	
	2 Trim 07	4	
Total Vitré		87	
Tous sites	2 Trim 06	158	
	3 Trim 06	369	
	4 Trim 06	817	
	1 Trim 07	501	
	2 Trim 07	206	
Total Général		2051	

Nombre de sorties nettes durables par Trimestre (hors reprise CTP)						Total sorties	en % sur les adhésions	en % sur les adhésions cumulées
2 trim 06	3 trim 06	4 trim 06	1 trim 07	2 trim 07	3 trim 07			
	1	4	3	4		12	44,4%	44,4%
	3	2	4	5		14	56,0%	50,0%
		19	22	60	3	104	33,7%	36,0%
			11	20	53	87	32,6%	
			2	10	1	13	19,1%	
				2		2		
0	4	25	31	81	4	145		
	2	9	3	5		19	70,4%	70,4%
	6	6	13	8		33	62,3%	65,0%
			8	11		19	31,7%	50,7%
			5	15		20	27,0%	
				2		2		
0	8	15	29	41	0	93		
	1	5	3	2		11	64,7%	64,7%
		14	36	8		58	67,4%	67,0%
		7	19	23		49	41,9%	53,6%
			7	13	1	21	27,3%	
						0		
0	1	26	65	46	1	139		
	1	1	1	4		7	38,9%	38,9%
	2	4	12	5	1	24	63,2%	55,4%
		3	5	8		16	20,5%	35,1%
			2	4		6	7,6%	
				2	1	3		
0	3	8	20	23	2	56		
	4	1	7	10		22	59,5%	59,5%
		10	8	14	1	33	45,8%	50,5%
		3	9	17		29	26,6%	38,5%
			2	17	2	21	21,4%	
				1	3	4		
0	4	14	26	59	6	109		
	1	2	3	2		8	61,5%	61,5%
	2	8	19	14		43	56,6%	57,3%
		5	20	28		53	43,8%	49,5%
			7	15		22	26,5%	
				2		2		
0	3	15	49	61	0	128		
	2	1	2	8		13	68,4%	68,4%
	1	2	5	4		12	63,2%	65,8%
		3	6	6		15	65,2%	65,6%
				4		4	18,2%	
				1		1		
0	3	6	13	23	0	45		
0	12	23	22	35	0	92	58,2%	58,2%
0	14	46	97	58	2	217	58,8%	58,6%
0	0	40	89	153	3	285	34,9%	44,2%
0	0	0	25	78	4	107	21,4%	
0	0	0	0	10	4	14		
0	26	109	233	334	13	715		

(*) : est égal au nombre total d'adhésions moins les autres motifs de sorties

**Durée moyenne dans le CTP (en nb de jours)
Pour les sorties durables**

au : **30/06/2007**

4b

Sites	Nombre de jours moyen dans le CTP				Moyenne par site
	CDI	CDD + 6 mois	CTT + 6 mois	Création ou reprise d'entreprise	
Charleville-Mézières <i>Dont Thomé Génot</i>	123 <i>125</i>	157 <i>142</i>	105 <i>85</i>	133 <i>154</i>	126 <i>129</i>
Montbéliard	132	193	263	148	145
Morlaix	117	164	187	169	136
Saint-Dié	163	135		284	161
Toulon	161	190	50	228	168
Valenciennes	135	138	121	205	142
Vitre	160	201		151	174
Moyenne globale	137	163	112	181	146

Total de sorties en durée mensuelle

Sites	- 1mois	1mois	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois	7 mois	8 mois	9 mois	10 mois	11 mois	12 mois	Total
Charleville-Mézières <i>Dont Thomé Génot</i>	12 <i>5</i>	17 <i>7</i>	10 <i>6</i>	10 <i>5</i>	18 <i>13</i>	28 <i>25</i>	18 <i>12</i>	19 <i>14</i>	5	3	3	1	1	145 <i>87</i>
Montbéliard	5	8	10	16	8	8	10	12		6	7	1	2	93
Morlaix	6	14	12	14	20	16	32	9	11	3	1	1		139
Saint-Dié	4	3	5	7	6	6	3	8	2	5	2	2	3	56
Toulon	2	9	7	15	11	10	16	6	10	9	3	6	5	109
Valenciennes	4	10	13	21	16	15	13	14	12	4	5	1		128
Vitre	1	3	7	3	6	2	4	4	4	2	3	2	4	45
Total	34	64	64	86	85	85	96	72	44	32	24	14	15	715
Total cumulé	34	98	162	248	333	418	514	586	630	662	686	700	715	
<i>en % des sorties</i>	<i>4,8%</i>	<i>13,7%</i>	<i>22,7%</i>	<i>34,7%</i>	<i>46,6%</i>	<i>58,5%</i>	<i>71,9%</i>	<i>82,0%</i>	<i>88,1%</i>	<i>92,6%</i>	<i>95,9%</i>	<i>97,9%</i>	<i>100,0%</i>	

Le suivi des bénéficiaires du CTP par cohortes au :
SORTIES DURABLES pour les 8 premiers mois d'adhésions

30/06/2007

4c

Sites	Mois d'Adhésion	Nombre d'adhésions nettes (*)	Total sorties	en % sur les adhésions	en % sur les adhésions cumulées	Total non reclassés	
Charleville-Mézières	mai-06	1		0,0%	0,0%	1	fin CTP
	juin-06	26	12	46,2%	44,4%	14	fin CTP
	juil-06	14	8	57,1%	48,8%	6	
	août-06	8	5	62,5%	51,0%	3	
	sept-06	3	1	33,3%	50,0%	2	
	oct-06	18	9	50,0%	50,0%	9	
	nov-06	249	83	33,3%	37,0%	166	
	déc-06	42	12	28,6%	36,0%	30	
Total Charleville-Mézières		361	130	36,0%		26	
Montbéliard	mai-06	16	11	68,8%	68,8%	5	fin CTP
	juin-06	11	8	72,7%	70,4%	3	fin CTP
	juil-06	15	8	53,3%	64,3%	7	
	août-06	32	24	75,0%	68,9%	8	
	sept-06	6	1	16,7%	65,0%	5	
	oct-06	13	3	23,1%	59,1%	10	
	nov-06	19	5	26,3%	53,6%	14	
	déc-06	28	11	39,3%	50,7%	17	
Total Montbéliard		140	71	50,7%		28	
Morlaix	mai-06	3	2	66,7%	66,7%	1	fin CTP
	juin-06	14	9	64,3%	64,7%	5	fin CTP
	juil-06	16	9	56,3%	60,6%	7	
	août-06	11	4	36,4%	54,5%	7	
	sept-06	59	45	76,3%	67,0%	14	
	oct-06	88	35	39,8%	54,5%	53	
	nov-06	10	5	50,0%	54,2%	5	
	déc-06	19	9	47,4%	53,6%	10	
Total Morlaix		220	118	53,6%		34	
Saint-Dié	mai-06	3	2	66,7%	66,7%	1	fin CTP
	juin-06	15	5	33,3%	38,9%	10	fin CTP
	juil-06	20	16	80,0%	60,5%	4	
	août-06	13	7	53,8%	58,8%	6	
	sept-06	5	1	20,0%	55,4%	4	
	oct-06	37	8	21,6%	41,9%	29	
	nov-06	20	5	25,0%	38,9%	15	
	déc-06	21	3	14,3%	35,1%	18	
Total Saint-Dié		134	47	35,1%		25	
Toulon	mai-06	8	5	62,5%	62,5%	3	fin CTP
	juin-06	29	17	58,6%	59,5%	12	fin CTP
	juil-06	24	10	41,7%	52,5%	14	
	août-06	34	17	50,0%	51,6%	17	
	sept-06	14	6	42,9%	50,5%	8	
	oct-06	42	13	31,0%	45,0%	29	
	nov-06	32	14	43,8%	44,8%	18	
	déc-06	35	2	5,7%	38,5%	33	
Total Toulon		218	84	38,5%		54	
Valenciennes	mai-06					0	fin CTP
	juin-06	13	8	61,5%	61,5%	5	fin CTP
	juil-06	38	21	55,3%	56,9%	17	
	août-06	12	7	58,3%	57,1%	5	
	sept-06	26	15	57,7%	57,3%	11	
	oct-06	85	41	48,2%	52,9%	44	
	nov-06	17	4	23,5%	50,3%	13	
	déc-06	19	8	42,1%	49,5%	11	
Total Valenciennes		210	104	49,5%		38	
Vitré	mai-06					0	fin CTP
	juin-06	10	13	68,4%	68,4%	6	fin CTP

Sites	Les caractéristiques des entreprises									
	Agricole et agro-alimentaire	BTP	Autre Industrie	Tertiaire	Total	moins de 10 salariés	de 11 à 50	de 51 à 500	Plus de 501 salariés	Total
Charleville-Mézières <i>Dont Thomé Génot</i>	13	47	296	86	442	101	19	281		401
Montbéliard	25	14	55	108	202	79	91	25		195
Morlaix	151	24	55	86	316	101	30	170	1	302
Saint-Dié	5	1	113	62	181	58	47	73		178
Toulon	15	40	53	262	370	241	90	6		337
Valenciennes	20	34	57	226	337	120	90	107		317
Vitre	5	9	36	39	89	42	12	35		89
Total	234	169	665	869	1937	742	379	697	1	1819
en pourcentage	12,1%	8,7%	34,3%	44,9%	100,0%	40,8%	20,8%	38,3%	0,1%	100,0%

Sites	Les caractéristiques professionnelles des bénéficiaires								
	Par catégorie professionnelle					Ancienneté dans le dernier emploi			
	Cadre, technicien et agent de Maîtrise	Employé	Ouvrier	Manœuvre et OS	Total	- 6 mois	6 mois à 2 ans	+ 2 ans	Total
Charleville-Mézières <i>Dont Thomé Génot</i>	59	117	273	6	455	17	62	355	434
Montbéliard	28	103	67	2	200	9	52	142	203
Morlaix	65	118	128	8	319	9	53	257	319
Saint-Dié	29	62	87	2	180	5	34	144	183
Toulon	58	197	101	14	370	22	126	228	376
Valenciennes	48	184	83	19	334	16	82	241	339
Vitre	14	40	23	12	89	2	22	65	89
Total	301	821	762	63	1947	80	431	1432	1943
en pourcentage	15,5%	42,2%	39,1%	3,2%	100,0%	4,1%	22,2%	73,7%	100,0%

NB: Les écarts sur les totaux correspondent à des informations manquantes sur les dossiers et au délai de transmission des dossiers

Sites	Les caractéristiques socio - démographiques des bénéficiaires												
	Sexe			Age				Niveau de qualification					
	Hommes	Femmes	Total	- 26 ans	26 - 45 ans	+ 45ans	Total	VI	V et Vbis	IV	III	II et +	Total
Charleville-Mézières <i>Dont Thomé Génot</i>	353	111	464	30	270	164	464	38	202	40	34	21	335
Montbéliard	125	117	242	26	136	57	219	18	91	24	45	9	187
Morlaix	194	131	325	23	210	92	325	33	151	46	58	30	318
Saint-Dié	172	81	253	23	133	96	252	3	106	16	25	7	157
Toulon	193	193	386	40	226	115	381	24	161	68	61	25	339
Valenciennes	233	127	360	42	199	99	340	24	174	65	36	19	318
Vitre	42	47	89	13	48	28	89	13	44	17	9	6	89
Total	1312	807	2119	197	1222	651	2070	153	929	276	268	117	1743
en pourcentage	61,9%	38,1%	100,0%	9,5%	59,0%	31,4%	100,0%	8,8%	53,3%	15,8%	15,4%	6,7%	100,0%

FORMATIONS

Sites	Nombre de bénéficiaires entrés en CTP	Dont entrées en formation en fin de période				Nombre total de formations dispensées	en % sur les entrées
		-36 heures	36-150 heures	150-300 heures	300 heures et +		
Charleville-Mézières	474	164	62	51	96	373	78,7%
<i>Dont Thomé Génot</i>	268	130	44	39	81	294	109,7%
Montbéliard	242	28	60	16	31	135	55,8%
Morlaix	325	135	100	28	45	308	94,8%
Saint-Dié	253	69	16	7	24	116	45,8%
Toulon	386	195	146	10	16	367	95,1%
Valenciennes	360	159	44	17	30	250	69,4%
Vitre	89	35	28	7	8	78	87,6%
Total	2129	785	456	136	250	1627	76,4%
en pourcentage		48,2%	28,0%	8,4%	15,4%	100,0%	

Sites	Nombre de bénéficiaires entrés en CTP	Par financeurs					Nombre total de bénéficiaires ayant été formés
		AGEFOS-PME	Etat - Ministère chargé de l'emploi	Collectivité territoriale - Conseil régional	Unédic/Assédicté	Autres	
Charleville-Mézières	474	203	89	4	61	16	373
<i>Dont Thomé Génot</i>	268	159	73	1	54	7	294
Montbéliard	242	50	45	18	6	16	135
Morlaix	325	107	117	50	25	9	308
Saint-Dié	253	55	29	10	21	1	116
Toulon	386	336	9	6	6	10	367
Valenciennes	360	91	43	64	17	35	250
Vitre	89	23	34	3	3	15	78
Total	2129	865	366	155	139	102	1627
en pourcentage		53,2%	22,5%	9,5%	8,5%	6,3%	100,0%

Le suivi des bénéficiaires du CTP au :
FORMATIONS

30/06/2007

6b

Sites	Nombre de bénéficiaires entrés en CTP	Par organismes									Nombre total de bénéficiaires ayant été formés
		AFFPA	GRETA	FORMAZUR	DEFI83	ECF	CREFO	CROIX ROUGE	ARDENNES FORGE	Autres	
Charleville-Mézières <i>Dont Thomé Génot</i>	474 268	53 45	117 90					39 27	32 32	132 100	373 294
Montbéliard	242	39	4							92	135
Morlaix	325	35	16			45		2		210	308
Saint-Dié	253	43	10							63	116
Toulon	386	103	2	106	51	2		1		102	367
Valenciennes	360	13	28				47			162	250
Vitre	89	7	30							41	78
Total	2129	293	207	106	51	47	47	42	32	802	1627
en pourcentage		18,0%	12,7%	6,5%	3,1%	2,9%	2,9%	2,6%	2,0%	49,3%	100,0%

Sites	Nombre de bénéficiaires entrés en CTP	Par objectifs de formations								Nombre total de bénéficiaires ayant été formés
		Elargissement des compétences	Perfectionnement	Professionalisation	Certification	(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel	Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation	Création d'entreprise	Préparation à la qualification	
Charleville-Mézières <i>Dont Thomé Génot</i>	474 268	173 136	54 43	65 54	43 35		18 14	11 7	9 5	373 294
Montbéliard	242	64	18	12	8	2	11	13	7	135
Morlaix	325	157	37	39	40	3	19	2	11	308
Saint-Dié	253	66	4	4	12	1	10	16	3	116
Toulon	386	216	24	20	17	72	8	4	6	367
Valenciennes	360	50	58	10	31	51	29	16	5	250
Vitre	89	43	8	9	2	1	6	6	3	78
Total	2129	769	203	159	153	130	101	68	44	1627
en pourcentage		47,3%	12,5%	9,8%	9,4%	8,0%	6,2%	4,2%	2,7%	100,0%

0

Le suivi des bénéficiaires du CTP au :
FORMATIONS

30/06/2007

6c

Sites	Nombre de bénéficiaires entrés en CTP	Par Coûts					Nombre total de bénéficiaires ayant été formés
		-1500€	de 1500 à 3000€	de 3000 à 5000€	plus de 5000€	N/A	
Charleville-Mézières	474	134	43	17	29	150	373
<i>Dont Thomé Génot</i>	<i>268</i>	<i>108</i>	<i>34</i>	<i>9</i>	<i>26</i>	<i>117</i>	<i>294</i>
Montbéliard	242	40	15	3	3	74	135
Morlaix	325	234	35	11	16	12	308
Saint-Dié	253	56	22	4	3	31	116
Toulon	386	328	8	7	3	21	367
Valenciennes	360	164	5	9	6	66	250
Vitre	89	66	5	3	3	1	78
Total	2129	1022	133	54	63	355	1627
en pourcentage		62,8%	8,2%	3,3%	3,9%	21,8%	100,0%

Financiers	Par Coûts					Nombre total de bénéficiaires ayant été formés	
	-1500€	de 1500 à 3000€	de 3000 à 5000€	plus de 5000€	N/A		
AGEFOS-PME	650	70	35	31	79	865	
Etat - Ministère chargé de l'emploi	183	9	12	13	149	366	
Collectivité territoriale - Conseil régional	91	11	2	3	48	155	
Unédic/Assédic	46	38	2	11	42	139	
Autres	52	5	3	5	37	102	
Total	1022	133	54	63	355	1627	
en pourcentage		62,8%	8,2%	3,3%	3,9%	21,8%	100,0%

Par Site	Trimestre d'Adhésion	Nombre d'adhésions nettes	Nombre de formations par trimestre						Total	en % sur les adhésions	en % cumulé
			2 trim 06	3 trim 06	4 trim 06	1 trim 07	2 trim 07	3 trim 07			
Charleville-Mézières	2 Trim 06	27		3	4	8	3		18	66,7%	66,7%
	3 Trim 06	25		2	5	4			11	44,0%	55,8%
	4 Trim 06 <i>dont Thome Génot</i>	309			4	207	101	4	316	102,3%	95,6%
	1 Trim 07	68				10	12	2	24	35,3%	86,0%
	2 Trim 07	37						4	4	10,8%	80,0%
Total Charleville-Mézières		466	0	5	13	229	116	10	373		
Montbéliard	2 Trim 06	27		4	17	2			23	85,2%	85,2%
	3 Trim 06	53		4	25	15	7		51	96,2%	92,5%
	4 Trim 06	60			1	26	13		40	66,7%	81,4%
	1 Trim 07	74				5	15		20	27,0%	62,6%
	2 Trim 07	18					1		1	5,6%	58,2%
Total Montbéliard		232	0	8	43	48	36	0	135		
Morlaix	2 Trim 06	17		3	3	5			11	64,7%	64,7%
	3 Trim 06	86		4	31	51	5		91	105,8%	99,0%
	4 Trim 06	117			41	64	27		132	112,8%	106,4%
	1 Trim 07	77				28	36	8	72	93,5%	103,0%
	2 Trim 07	25					2		2	8,0%	95,7%
Total Morlaix		322	0	7	75	148	70	8	308		
Saint-Dié	2 Trim 06	18		9	8	3	2		22	122,2%	122,2%
	3 Trim 06	38		7	17	7	1		32	84,2%	96,4%
	4 Trim 06	78			7	28	10		45	57,7%	73,9%
	1 Trim 07	79				5	10	1	16	20,3%	54,0%
	2 Trim 07	37					1		1	2,7%	46,4%
Total Saint-Dié		250	0	16	32	43	24	1	116		
Toulon	2 Trim 06	37	1	23	29	7			60	162,2%	162,2%
	3 Trim 06	72		21	49	28	5		103	143,1%	149,5%
	4 Trim 06	109			13	63	55	1	132	121,1%	135,3%
	1 Trim 07	98				12	54		66	67,3%	114,2%
	2 Trim 07	52					6		6	11,5%	99,7%
Total Toulon		368	1	44	91	110	120	1	367		
Valenciennes	2 Trim 06	13	1	7	2	8			18	138,5%	138,5%
	3 Trim 06	76		16	32	26	13		87	114,5%	118,0%
	4 Trim 06	121			9	64	27		100	82,6%	97,6%
	1 Trim 07	83				11	25		36	43,4%	82,3%
	2 Trim 07	33					9		9	27,3%	76,7%
Total Valenciennes		326	1	23	43	109	74	0	250		
Vitré	2 Trim 06	19			9	7	7		23	121,1%	121,1%
	3 Trim 06	19		1	5	10	2		18	94,7%	107,9%
	4 Trim 06	23				9	6		15	65,2%	91,8%
	1 Trim 07	22				4	17		21	95,5%	92,8%
	2 Trim 07	4					1		1	25,0%	89,7%
Total Vitré		87	0	1	14	30	33	0	78		
Tous sites	2 Trim 06	158	2	49	72	40	12	0	175	110,8%	110,8%
	3 Trim 06	369	0	55	164	141	33	0	393	106,5%	107,8%
	4 Trim 06	817	0	0	75	461	239	5	780	95,5%	100,3%
	1 Trim 07	501	0	0	0	75	169	11	255	50,9%	86,9%
	2 Trim 07	206	0	0	0	0	20	4	24	11,7%	79,3%
Total Général		2051	2	104	311	717	473	20	1627	0,1%	6,4%
										19,1%	44,1%
										29,1%	1,2%
										100,0%	

Le suivi des bénéficiaires du CTP :Périodes travaillées au :

30/06/2007

7a

Sites	Nombre de bénéficiaires entrés en CTP	Nombre de périodes travaillées fin M-1	Nombre d'entrées en périodes travaillées dans le mois	Dont entrées en période travaillées en cumul				Nombre total de bénéficiaires de périodes travaillées	en % sur les entrées
				CDD Initial	CDD Renouvelé	CTT Initial	CTT renouvelé		
Charleville-Mézières	474	62	5	51	7	8	1	67	14,1%
<i>Dont Thomé Génot</i>	268	25	2	18	2	7		27	10,1%
Montbéliard	242	50	8	54	1	3		58	24,0%
Morlaix	325	123	20	138	1	4		143	44,0%
Saint-Dié	253	57	4	49	5	6	1	61	24,1%
Toulon	386	85	11	84	3	8	1	96	24,9%
Valenciennes	360	119	30	122	13	12	2	149	41,4%
Vitre	89	47	3	44		6		50	56,2%
Total	2129	543	81	542	30	47	5	624	29,3%

Sites	Nombre de bénéficiaires entrés en CTP	Dont entrées par durées en cumul				Nombre total de bénéficiaires de périodes travaillées	en % sur les entrées
		-de 15Jrs	de 16 jrs à 1 mois	de 1 à 3 mois	+ de 3mois		
Charleville-Mézières	474	16	11	28	12	67	14,1%
<i>Dont Thomé Génot</i>	268	6	3	12	6	27	10,1%
Montbéliard	242	10	7	27	14	58	24,0%
Morlaix	325	31	24	51	37	143	44,0%
Saint-Dié	253	17	2	29	13	61	24,1%
Toulon	386	29	13	44	10	96	24,9%
Valenciennes	360	34	24	66	25	149	41,4%
Vitre	89	18	14	15	3	50	56,2%
Total	2129	155	95	260	114	624	29,3%
		24,8%	15,2%	41,7%	18,3%	100,0%	

Par site	Trimestre d'Adhésion	Nombre d'adhésions nettes
Charleville-Mézières	2 Trim 06	27
	3 Trim 06	25
	4 Trim 06	309
	dont Thome Génol	267
	1 Trim 07	68
	2 Trim 07	37
Total Charleville-Mézières		466
Montbéliard	2 Trim 06	27
	3 Trim 06	53
	4 Trim 06	60
	1 Trim 07	74
	2 Trim 07	18
Total Montbéliard		232
Morlaix	2 Trim 06	17
	3 Trim 06	86
	4 Trim 06	117
	1 Trim 07	77
	2 Trim 07	25
Total Morlaix		322
Saint-Dié	2 Trim 06	18
	3 Trim 06	38
	4 Trim 06	78
	1 Trim 07	79
	2 Trim 07	37
Total Saint-Dié		250
Toulon	2 Trim 06	37
	3 Trim 06	72
	4 Trim 06	109
	1 Trim 07	98
	2 Trim 07	52
Total Toulon		368
Valenciennes	2 Trim 06	13
	3 Trim 06	76
	4 Trim 06	121
	1 Trim 07	83
	2 Trim 07	33
Total Valenciennes		326
Vitré	2 Trim 06	19
	3 Trim 06	19
	4 Trim 06	23
	1 Trim 07	22
	2 Trim 07	4
Total Vitré		87

Nombre d'embauches par trimestre						Total Embauches	en % sur les adhésions	en % cumulé
2 trim 06	3 trim 06	4 trim 06	1 trim 07	2 trim 07	3 trim 07			
	1	2	3	3		9	33,3%	33,3%
	1	4	5	2		12	48,0%	40,4%
		4	20	14		38	12,3%	16,3%
			3	5		8	3,0%	11,8%
						0	0,0%	14,4%
0	2	10	31	24	0	67		
	3	4	3	2		12	44,4%	44,4%
	3	4	6	4		17	32,1%	36,3%
		4	7	5		16	26,7%	32,1%
			3	7	1	11	14,9%	26,2%
				1	1	2	11,1%	25,0%
0	6	12	19	19	2	58		
	4	1	1	2		8	47,1%	47,1%
	3	20	11	12		46	53,5%	52,4%
		13	19	35		67	57,3%	55,0%
			2	17	2	21	27,3%	47,8%
				1		1	4,0%	44,4%
0	7	34	33	67	2	143		
	3	3	1	2		9	50,0%	50,0%
	4	4	2	3		13	34,2%	39,3%
		3	6	9		18	23,1%	29,9%
			8	10		18	22,8%	27,2%
				3		3	8,1%	24,4%
0	7	10	17	27	0	61		
1	3	5	6	8		23	62,2%	62,2%
	1	6	10	5		22	30,6%	41,3%
		6	9	14		29	26,6%	33,9%
			6	14		20	20,4%	29,7%
				2		2	3,8%	26,1%
1	4	17	31	43	0	96		
1		3		3		7	53,8%	53,8%
	6	20	11	13		50	65,8%	64,0%
		6	23	24	2	55	45,5%	53,3%
			13	16		29	34,9%	48,1%
				7	1	8	24,2%	45,7%
1	6	29	47	63	3	149		
	3	3	11	9		26	136,8%	136,8%
		1	5	1		7	36,8%	86,8%
		1	7	4		12	52,2%	73,8%
				5		5	22,7%	60,2%
						0	0,0%	57,5%
0	3	5	23	19	0	50		

Tous sites	2 Trim 06	158
	3 Trim 06	369
	4 Trim 06	817
	1 Trim 07	501
	2 Trim 07	206
Total Général		2051

2	17	21	25	29	0	94	59,5%	59,5%
0	18	59	50	40	0	167	45,3%	49,5%
0	0	37	91	105	2	235	28,8%	36,9%
0	0	0	35	74	3	112	22,4%	33,0%
0	0	0	0	14	2	16	7,8%	30,4%
2	35	117	201	262	7	624		

Evolution des Salaires des sorties durables (sauf Créations d'entreprises)

Par site	Type de Contrats
Charleville-Mézières	CDI
	CDD
	Mission interim
Total Charleville-Mézières	
Montbéliard	CDI
	CDD
	Mission interim
Total Montbéliard	
Morlaix	CDI
	CDD
	Mission interim
Total Morlaix	
Saint-Dié	CDI
	CDD
	Mission interim
Total Saint-Dié	
Toulon	CDI
	CDD
	Mission interim
Total Toulon	
Valenciennes	CDI
	CDD
	Mission interim
Total Valenciennes	
Vitré	CDI
	CDD
	Mission interim
Total Vitré	
Tous sites	CDI
	CDD
	Mission interim
Total Général	

Fourchette d'écart entre Nouveau et Ancien Salaire							TOTAL Sorties durables
+20%	de+10% à +20%	de 0 à +10%	de 0 à - 10%	de -10% à -20%	moins 20%	Informations manquantes	
9	4	4	8	8	4	56	93
		2	4	5	2	21	34
	1					6	7
9	5	6	12	13	6	83	134
9	5	9	10	13	21	5	72
2	2	3	2	3	5	1	18
1						0	1
12	7	12	12	16	26	6	91
11	6	12	11	18	27	2	87
4	4	5	6	7	9	3	38
						1	1
15	10	17	17	25	36	6	126
3	2	2	6	10	15	4	42
1	2			3	3	3	12
						0	
4	4	2	6	13	18	7	54
16	4	13	11	8	15	8	75
1	2	3	6	3	8	1	24
		1	1		1	0	3
17	6	17	18	11	24	9	102
10	4	7	4	9	14	19	67
3	2	5	9	4	18	7	48
						2	1
13	6	12	13	13	32	28	116
5		5	7	3	3	4	27
3	2	1	4	2	4	0	16
						0	
8	2	6	11	5	7	4	43
63	25	52	57	69	99	98	463
14	14	19	31	27	49	36	190
1	1	1	1	0	1	9	13
78	40	72	89	96	149	143	666
11,7%	6,0%	10,8%	13,4%	14,4%	22,4%	21,5%	100,2%
28,5%			50,2%				

Annexe 20 : Convention de reclassement personnalisé

Département Études sur le Marché du Travail	Convention de reclassement personnalisé (situation à fin avril 2007)	7 juin 2007
---	---	-------------

La Convention de reclassement personnalisé (CRP) est entrée en vigueur le 31 mai 2005. Elle permet aux salariés d'entreprises de moins de 1000 salariés, licenciés pour motif économique, de bénéficier d'un ensemble de mesures leur permettant un reclassement accéléré pendant une durée de 8 mois.

Les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans leur entreprise peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de reclassement (ASR). Son montant correspond à 80% de leur salaire de référence pendant les trois premiers mois. Elle est fixée à 70% de leur salaire de référence pendant les cinq mois suivants.

La prise en charge des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans leur entreprise, et avec suffisamment de références de travail pour bénéficier de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (au minimum 6 mois au cours des 22 derniers mois), se fait aux conditions d'indemnisation de l'ARE (ASR-ARE).

1. Situation actualisée à avril 2007

Tableau 1 : Nombre de premiers paiements en CRP

	ASR	ASR-ARE	Total	Evolution annuelle
2005	21 112	4 238	25 350	
2006	41 488	6 176	47 664	
janv-07	3 720	673	4 393	5,3%
févr-07	3 300	648	3 948	0,2%
mars-07	3 670	733	4 403	-3,7%
avr-07	2 861	680	3 541	-26,2%
Total	76 151	13 148	89 299	

source : STMP, France métropolitaine

Les 89 299 allocataires entrés en CRP depuis juin 2005 se répartissent en 85,3% entrés au titre de l'ASR et 14,7% au titre de l'ASR-ARE (voir tableau 1). En avril 2007, le nombre d'entrées en premiers paiements en CRP a diminué de 26,2% sur un an.

Depuis juin 2006, 1 923 allocataires sont entrés en CTP (contrat de transition professionnelle)¹.

¹ Le CTP a été institué à titre expérimental sur 8 bassins d'emploi, où il remplace la CRP. Conclu pour une durée de 12 mois, il permet, comme pour la CRP, de bénéficier d'un certain nombre de mesures d'accompagnement, de formation et de période de travail. Pendant le CTP, le bénéficiaire perçoit une indemnisation, l'allocation de transition professionnelle égale à 80% du salaire de référence.

Tableau 2 : Bénéficiaires en fin de mois en CRP et taux journalier moyen

	Bénéficiaires en fin de mois			Taux journalier moyen (en €)		
	ASR	ASR-ARE	Total	ASR	ASR-ARE	Total
déc-05	17 810	3 782	21 592	32,13	32,13	43,94
déc-06	20 179	3 641	23 820	34,87	34,87	46,77
janv-07	20 776	3 787	24 563	34,74	34,74	45,78
févr-07	20 845	3 808	24 653	48,10	34,75	46,06
mars-07	20 554	3 787	24 341	48,21	34,53	46,10
avr-07	20 361	3 617	23 978	48,39	34,71	46,32

sources : STMP - FNA, France métropolitaine

Fin avril 2007, on dénombre 20 361 bénéficiaires de l'ASR et 3 617 bénéficiaires de l'ASR-ARE soit un total de 23 978 indemnisés (voir tableau 2). Fin avril 2007, le nombre de bénéficiaires en CRP a diminué de 9,0% sur un an.

Compte tenu des dossiers en attente de liquidation et qui feront l'objet d'une décision positive avec effet rétroactif, on estime à 25 700 le nombre d'allocataires indemnisables fin avril 2007 en CRP, se répartissant en 21 700 au titre de l'ASR et 4 000 au titre de l'ASR-ARE.

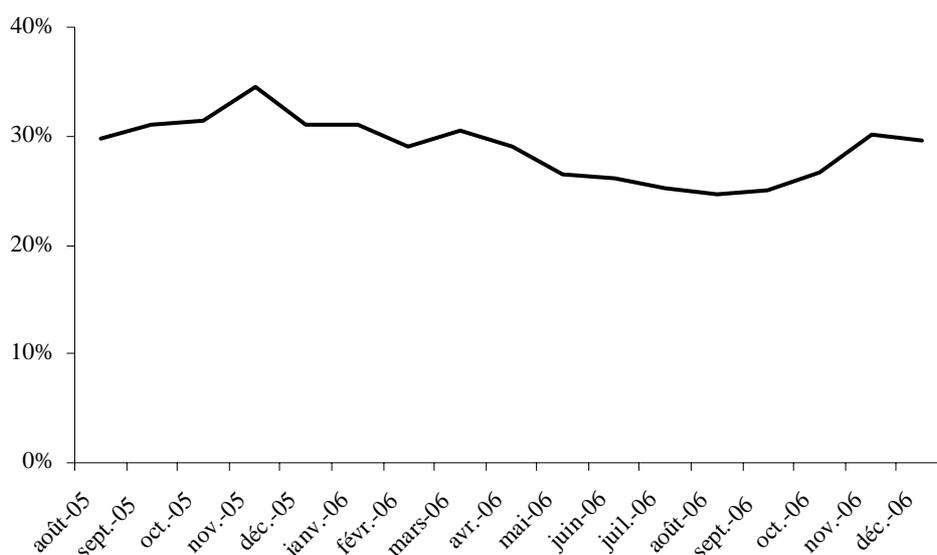
En avril 2007, le taux journalier moyen des bénéficiaires de l'ASR et de l'ASR-ARE était respectivement de 48,39€ et 34,71€

2. Taux d'adhésion à la CRP

Depuis le début du dispositif, la proportion de salariés auxquels la CRP a été proposée par l'employeur s'établit à 86,1% en moyenne et, parmi ceux-ci, 33,6% en moyenne ont accepté la CRP.

Au final, le taux d'adhésion à la CRP s'établit à 29,0%² en moyenne depuis le début du dispositif. Ce taux qui avait tendance à diminuer jusqu'en août 2006, puis à augmenter ensuite, est stable sur un mois (cf. graphique).

Graphique : Évolution du taux d'adhésion à la CRP*



² Le taux d'adhésion est le produit du taux de proposition (86,1%) et du taux d'acceptation (33,6%)

Méthodologie :

Le taux d'adhésion à la CRP est défini comme le rapport entre le nombre d'entrées en CRP et le potentiel à la CRP. Celui-ci correspond à l'ensemble des personnes éligibles à la CRP, que la proposition ait effectivement été faite ou non. On repère les personnes éligibles à qui la proposition n'a pas été faite à partir du moment où il y a un appel à contribution pour non proposition de CRP au moment de leur demande d'allocation à l'ARE.

Pour le calcul de ce taux, on a comparé les entrées en ASR ou ASR-ARE d'un mois M avec les entrées en ARE éligibles à la CRP d'un mois M+2, en faisant l'hypothèse que les personnes qui n'entrent pas dans le dispositif de la CRP font une demande d'allocation ARE à l'issue de leur préavis estimé à 2 mois

3. Analyse des cohortes des entrées en CRP entre juillet 2005 et mai 2006

L'observation des onze premières cohortes³ d'entrées en CRP permet d'obtenir des indications sur les sorties du dispositif.

A la fin du mois suivant le terme de la CRP, on observe qu'en moyenne 56,8% des personnes entrées en CRP sont indemnisées en ARE, 4,2% en ARE-formation et 0,2% en ASS. Les autres, soit 38,8% en moyenne des cohortes étudiées, correspondent à des sorties du dispositif CRP sans réinscription⁴.

La majorité des sorties du dispositif, non suivies d'une réinscription le mois suivant, a lieu au 7^{ème} (12,3%) ou 8^{ème} (47,6%) mois (terme du dispositif), ce qui correspond majoritairement à des sorties en fin de dispositif (voir tableau 3).

Quatre sorties sur dix non suivies d'une réinscription ont lieu avant le 7^{ème} mois suivant l'inscription en CRP.

Le nombre de mois de CRP à la sortie correspond cependant rarement à une indemnisation en continu sur la période. A titre d'exemple, seuls 7,5% des sorties de CRP ont eu lieu après 8 mois d'indemnisation continue (sans travail, ni maladie).

Tableau 3 : Répartition des sorties de CRP non suivies d'une réinscription selon la durée en CRP et la durée indemnisée (moyenne des cohortes des entrées de juillet 2005 à mai 2006)

		nombre de mois indemnisés										total
		moins de 1 mois	1 à 2 mois	2 à 3 mois	3 à 4 mois	4 à 5 mois	5 à 6 mois	6 à 7 mois	7 à 8 mois	8 mois		
nombre de mois en CRP	moins de 1 mois	3,0%										3,0%
	1 à 2 mois	0,8%	3,9%									4,7%
	2 à 3 mois	0,4%	0,9%	4,4%								5,6%
	3 à 4 mois	0,3%	0,5%	0,9%	4,8%							6,5%
	4 à 5 mois	0,2%	0,3%	0,5%	1,1%	4,1%						6,2%
	5 à 6 mois	0,2%	0,3%	0,5%	0,6%	1,0%	3,8%					6,3%
	6 à 7 mois	0,2%	0,3%	0,4%	0,6%	0,7%	1,2%	4,2%				7,6%
	7 à 8 mois	0,2%	0,5%	0,6%	0,8%	0,9%	0,8%	1,4%	7,1%			12,3%
	8 mois	2,0%	3,2%	4,9%	5,7%	5,9%	6,2%	6,6%	5,6%	7,5%		47,6%
	total	7,3%	9,9%	12,2%	13,6%	12,6%	11,9%	12,2%	12,7%	7,5%		100%

source : FNA, France entière

Guide de lecture : Parmi les allocataires en CRP entrés entre juillet 2005 et mai 2006 qui ne basculent pas vers une autre allocation (soit 38,8% des cohortes), 4,7% ont passé entre 1 et 2 mois en CRP sans être forcément indemnisés en continu : 0,8% n'ont été indemnisés que moins d'un mois et 3,9% entre 1 et 2 mois.

³ Celles pour lesquelles on dispose d'un recul d'observation d'au moins 3 mois après le terme du dispositif

⁴ Les demandeurs d'emploi en CRP sont classés en catégorie 4 comme les stagiaires de la formation professionnelle. S'ils ne sont pas reclassés à l'issue de la CRP, ils sont réinscrits dans une catégorie correspondant au type d'emploi qu'ils recherchent (catégories 1, 2, 3).

4. Bilan financier du dispositif

Le tableau suivant présente le bilan financier cumulé établi au 30 avril 2007 sur l'ensemble du dispositif. L'excédent encaissements/décaissements s'accroît et avoisine les 100,3 millions d'euros³.

Tableau 5 : Bilan financier (en euros)

	Total au 30/04/07 (depuis juin 05)
Participation employeur préavis	252 671 197
Participation employeur DIF	11 703 826
Contribution non proposition	9 297 522
Majorations de retard contributions CRP	1 979 380
Total encaissements	275 651 925
Surcoût ASR ¹ :	125 364 000
- dont surcoût durant les 3 premiers mois	82 012 000
- dont surcoût durant les 5 mois suivants	43 352 000
Convention Unédic/ANPE (forfait 585 euros) ²	49 973 040
Total décaissements nets	175 337 040

source : DFI (124C, Nabuco) et FNA, France entière

¹ estimation à partir du FNA : on a fait l'hypothèse qu'un allocataire de l'ASR bénéficierait de l'ARE s'il n'avait pas adhéré au dispositif

² cette somme correspond à des avances versées en fonction du nombre d'adhésions à la CRP, y compris l'avance forfaitaire conventionnelle de 6 337 305 euros. En revanche, elle ne comprend pas les 10 693 215 euros au titre du 1^{er} trimestre 2007 dont les factures, reçues fin avril, sont en cours de contrôle.

Annexe 21 : Calcul sur le différentiel ressources/emplois, en ce qui concerne le financement des différents éléments de rémunération du CTP, sur la base de règles actuelles

Repères de calcul sur le différentiel ressources/emplois, en ce qui concerne le financement des différents éléments de rémunération du CTP, sur la base de règles actuelles.

Pour un salaire brut de 2 500€:

Rémunération CTP, pour une durée de 9 mois en CTP, dont 1 mois de période travaillée :
 $2\,500 \times 80\% \times 8 = 16\,000\text{€}$

Prime : estimée à 3 mois pour 28% des adhérents (sortis en moins de 6 mois)¹, à 2 mois pour 13%, à 1 mois pour 19%, c'est à dire pour un taux de reclassement durable de 60%,
soit :

$2\,000 (3 \times 28\% + 2 \times 13\% + 1 \times 19\%) = 2\,580\text{€}$

Total : 18 580€

Ressources ;

2 mois de préavis chargé : estimé à 7 000€

5 mois d'ARE (compte-tenu des délais de carence) : $5 \times 57,4\% \times 2\,500 = 7\,175\text{€}$

Total 14 175€

Solde 4 405€ soit 23,7% de 18 580€

¹ Estimation DARES sur les cohortes restées au moins 6 mois dans le dispositif à fin mai 2007

**Annexe 22 : Coûts relatif au dispositif Contrat de Transition Professionnelle
de Charleville – Mézières - Maison de l'Emploi du bassin d 'emploi de
Charleville - Mézières- Juillet 2007**

Coûts relatif au dispositif
Contrat de Transition Professionnelle de Charleville-Mézières

Eléments de configuration des locaux	
Surface totale	277 m ²
Postes de travail	13
Salle de réunion	1
Espace ressource	1
Dépenses d'investissements (prises en charge par la Communauté d'Agglomération)	
Postes	Montants en euros
Peinture	3 500
Cloisons mobiles	6 800
Installation Télésurveillance	4 400
Installation et matériel de téléphonie	9 500
Installation et matériel informatique	8 900
Mobilier	14 200
Total	47 300
Dépenses de fonctionnement <u>mensuelles</u> (prises en charge par la Maison de l'Emploi)	
Postes	Montants en euros
Loyer immobilier	1 038
Loyer mobilier	646
Electricité	766
Nettoyage	593
Papeterie	501
Télécommunications	367
Surveillance sécurité	48
Assurance	47
Total mensuel	4 006

**Annexe 23 : Projet de cahier des charges de l'évaluation proposé par la
DARES et la DGEFP**



Direction
de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

**Sous-direction du suivi et de
l'évaluation des politiques de
l'emploi et de la formation
professionnelle**

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

**Mission fonds national
de l'emploi**

Le Directeur de la DARES

Le Délégué général à l'emploi et à la formation
professionnelle

à

Monsieur Albert DUPUY,
Directeur de Cabinet du ministre de l'emploi, de
la cohésion sociale et du logement

Monsieur Vincent CHRIQUI,
Directeur de cabinet du ministre délégué à
l'emploi, au travail et à l'insertion
professionnelle des jeunes

Date : 8 Décembre 2006

Affaire suivie par : Béatrice Sédillot – Céline Gratadour – Pierre Romain
Courriel : beatrice.sedillot@dares.travail.gouv.fr; pierre.ramain@dgefp.travail.gouv.fr
Référence : BS/NL/ 24-06

Objet : Le contrat de transition professionnelle : proposition de cahier des charges de l'évaluation

PJ : 3 Annexes - Projet de lettre de mission à l'IGAS

Cette note présente, pour avis et validation de votre part, une proposition de cahier des charges de l'évaluation du Contrat de Transition Professionnelle (CTP) institué de manière expérimentale sur sept bassins d'emploi par l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006. Cette expérimentation, qui a débuté le 24 avril 2006, devrait s'achever le 15 avril 2008 avec la sortie des derniers bénéficiaires de ce dispositif.

L'article 13 de l'ordonnance prévoit qu'un rapport d'évaluation de cette expérimentation soit remis au Parlement avant le 1^{er} juin 2008. Ce rapport d'évaluation sera précédé d'un rapport à mi-parcours en juin 2007. Cette évaluation, en deux temps, viendra compléter le point d'étape sur la mise en œuvre de l'expérimentation confiée actuellement à Philippe DOLE qui a pour principale vocation d'aider les acteurs nationaux et locaux du SPE dans le pilotage de l'expérimentation.

L'évaluation du CTP, combinant des travaux de nature qualitative et quantitative, devrait viser à répondre aux trois questions suivantes :

- Quelle a été la valeur ajoutée du CTP, dans les bassins d'emploi expérimentaux, par rapport aux dispositifs existants d'accompagnement des restructurations (notamment la CRP).
- Quels ont été les facteurs décisifs de réussite ou les obstacles éventuels à la mise en œuvre opérationnelle du CTP ?
- Le dispositif doit-il être aménagé et, si oui, comment, afin de le rendre plus performant et de rendre sa généralisation possible ?

Il nous semblerait souhaitable que cette évaluation, en deux étapes, soit confiée à l'IGAS, avec l'appui de la DARES pour l'exploitation des données statistiques de suivi de l'expérimentation, la réalisation d'enquêtes auprès des bénéficiaires, l'élaboration et le suivi du cahier des charges des études d'impact confiées à des laboratoires de recherche.

Compte tenu de l'horizon court de l'évaluation à mi-parcours, il serait nécessaire qu'une équipe de l'IGAS puisse être rapidement mobilisée sur cette évaluation. Afin de pouvoir disposer des premières conclusions de la mission IGAS avant l'été, il convient que la mission puisse démarrer au plus tard au début du mois de mars prochain un rapport à mi-parcours en juin 2007. La lettre de mission, dont vous trouverez un projet en pièce jointe, devrait donc être adressée à l'IGAS en début d'année 2007.

Copie à : P. Trouillet, PF. Gouiffès (Cabinet de M. Borloo)
H. Martin, P. Ravalet (Cabinet de M. Larcher)
A. Nutte (IGAS)

Le contrat de transition professionnelle : proposition de cahier des charges de l'évaluation

L'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 institue de manière expérimentale sur 7 bassins d'emploi (Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitre¹), en lieu et place de la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP), un Contrat de Transition Professionnelle (CTP) au bénéfice des salariés licenciés pour motif économique par des entreprises non soumises à l'obligation de proposer le bénéfice du congé de reclassement. Cette expérimentation a débuté le 24 avril 2006 et devrait s'achever le 15 avril 2008 avec la sortie des derniers bénéficiaires de ce dispositif.

Les objectifs du CTP sont doubles : expérimenter une mesure d'accompagnement renforcé des salariés victimes de licenciement économique en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels ; contribuer à la modernisation du SPE en conduisant ses acteurs à mieux travailler ensemble, dans le cadre des Maisons de l'Emploi.

L'article 13 de l'ordonnance prévoit qu'un rapport d'évaluation de cette expérimentation soit remis au Parlement avant le 1^{er} juin 2008. Ce rapport d'évaluation sera précédé d'un rapport à mi-parcours en juin 2007. Cette évaluation, en deux temps, viendra compléter le point d'étape sur la mise en œuvre de l'expérimentation confiée actuellement à Philippe DOLE qui a pour principale vocation d'aider les acteurs nationaux et locaux du SPE dans le pilotage de l'expérimentation.

L'évaluation du CTP, combinant des travaux de nature qualitative et quantitative, viserait à répondre aux trois questions suivantes :

- Quelle a été la valeur ajoutée du CTP, dans les bassins d'emploi expérimentaux, par rapport aux dispositifs existants d'accompagnement des restructurations (notamment la CRP dont la mise en œuvre diffère dans ses modalités (cf. Annexe 1)).
- Quels ont été les facteurs décisifs de réussite ou les obstacles éventuels à la mise en œuvre opérationnelle du CTP ?
- Le dispositif doit-il être aménagé et, si oui, comment, afin de le rendre plus performant et de rendre sa généralisation possible ?

Compte tenu des deux échéances fixées par l'ordonnance, l'évaluation à mi-parcours s'appuiera essentiellement sur les premiers éléments de suivi de l'expérimentation, sur des enquêtes de terrain visant à analyser les conditions de mise en œuvre de l'expérimentation. Les travaux d'évaluation de l'impact de la mesure en terme de reclassement ne pourront être disponibles que pour l'évaluation finale, compte tenu du recul nécessaire à la mise en œuvre d'évaluations ex-post.

Il serait souhaitable que la conduite de cette évaluation, en deux temps, soit confiée à l'IGAS, avec l'appui des services des services du ministère compétents, en particulier la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

I - L'évaluation à mi-parcours de juin 2007

Sur les sept bassins d'emploi concernés par l'expérimentation, il n'y aura plus d'entrées en CTP à compter du 15 avril 2007. Dès cette date, une pression locale très forte des sept bassins d'emploi concernés s'exercera sur l'Etat pour qu'il reconduise l'expérimentation, à défaut de l'étendre ou de la généraliser. Dès lors, il nous paraît important de pouvoir disposer d'un premier rapport d'évaluation de l'expérimentation dès le mois de juin 2007, afin d'éclairer le gouvernement dans sa décision éventuelle quant à l'avenir de l'expérimentation. Nous disposerons d'ailleurs à cette

¹ La liste précise des communes appartenant à ces bassins d'emploi est donnée par l'arrêté du 21 avril 2006 (JO du 22 avril)

date des premiers résultats en termes de reclassement de la première cohorte entrée dans le dispositif à la fin du mois de mai 2006.

L'évaluation à mi-parcours s'appuierait sur le recueil de données de cadrage et de suivi, sur les premières conclusions des enquêtes de terrain et sur les premiers éléments issus d'une enquête légère auprès des bénéficiaires du CTP. Cette étape devrait être confiée à l'IGAS, avec l'appui de la DARES sur l'exploitation des premières données statistiques de suivi de l'expérimentation.

1. Le recueil de données de cadrage et de suivi

L'évaluation s'appuiera sur le recueil d'informations sur les conditions de mise en œuvre de l'expérimentation et sur les caractéristiques des personnes qui en bénéficient.

Dans cette perspective, il serait nécessaire de recueillir les informations statistiques suivantes :

- Taux d'adhésion, d'acceptation, et taux de refus du CTP ;
- Caractéristiques personnelles des salariés qui acceptent ou refusent le CTP ;
- Caractéristiques des entreprises qui recourent au CTP, caractéristiques des emplois occupés et des métiers exercés précédemment ;
- Actions d'accompagnement, formations, périodes de travail en entreprises proposés et réalisés ;
- Nombre de bénéficiaires du CTP ayant perçu l'allocation complémentaire versée pendant les périodes de travail ;
- Identification des acteurs mettant en œuvre ces prestations ;
- Caractéristiques des emplois retrouvés et des nouveaux métiers exercés, en s'attachant à analyser dans les reclassements la part des mobilités professionnelles et géographiques ;
- Nombre de bénéficiaires du CTP ayant perçu l'aide à la transition, c'est-à-dire la capitalisation partielle des allocations non perçues en cas de reclassement avant le terme du CTP;
- Suivi des salariés par les référents de Transitio, en distinguant le suivi avant et dans l'emploi : fréquence des contacts, nombre de demandeurs d'emploi par référent, caractéristiques des référents... ;
- Analyse des parcours d'accompagnement ;
- Analyse des cas de rupture du CTP avant le terme des 12 mois non liés à un reclassement (démission, rupture à l'initiative de TransitioCTP) ;

Le recueil de ces données suppose de s'appuyer sur les systèmes d'information utilisés par TransitioCTP, filiale de l'AFPA, qui se compose de deux applications :

- la première application est « SIAD », système d'information de l'ANPE. Elle regroupe des informations sur les bénéficiaires du CTP et les prestations mises en œuvre,
- la seconde application « Suivi de Parcours » conçue spécifiquement pour faciliter le suivi et l'évaluation de l'expérimentation permet d'enregistrer les périodes en entreprise, les périodes de formation et le type d'emploi retrouvé (cf Annexe 2).

L'exploitation statistique des données pourrait être réalisée par la DARES, sous réserve d'une extraction par Transitio d'une base de données individuelles complètes².

Par ailleurs, afin d'évaluer le dispositif, il sera nécessaire de disposer de données financières permettant d'évaluer le coût du dispositif et son équilibre financier global. Cela suppose notamment d'identifier l'ensemble des dépenses engagées pour l'expérimentation :

- allocations versées (y compris allocations complémentaires),
- primes de reclassement versées,
- coût des prestations mobilisées par l'ensemble des composantes du SPE (prestations AFPA, ANPE, Assedic, Etat...),

² Une première extraction de données a été réalisée par Transitio et envoyée à la DARES. Cette extraction ne permet pas de recueillir toutes les informations mentionnées ci-dessus.

- coût des actions de formation,
- coût de l'accompagnement (référént, coût de fonctionnement des locaux...),
- coût de fonctionnement de la filiale TransitioCTP ;

et de détailler les sources de financement générales ou attachées à certaines actions :

- montant versé par l'employeur,
- montant pris en charge par le régime d'assurance chômage,
- montant pris en charge par l'Etat,
- prestations ou actions financées par l'ensemble des composants du SPE,
- financement des actions de formation (Conseil régional, OPCA, Etat, Assédict...),
- prise en charge par la maison de l'emploi ou les collectivités locales du coût de fonctionnement de l'antenne TransitioCTP.

2. Analyse qualitative de la mise en oeuvre du CTP, des difficultés rencontrées, des voies d'amélioration

L'une des spécificités du contrat de transition professionnelle est d'organiser le SPE au niveau territorial de manière innovante autour de la maison de l'emploi afin de faciliter le reclassement et la reconversion le cas échéant des salariés licenciés pour motif économique. Cette expérimentation a également pour objectif d'associer étroitement les collectivités territoriales (conseils régionaux et communes) aux politiques d'emploi.

Afin d'évaluer la plus-value de cette organisation nouvelle du SPE, des enquêtes de terrain sur tout ou partie des zones d'emploi concernées par la mise en oeuvre du CTP seront nécessaires. Ces enquêtes de terrain permettront également d'identifier les difficultés éventuelles rencontrées et de définir les infléchissements souhaitables du dispositif.

L'objectif de ces enquêtes serait notamment d'analyser le fonctionnement effectif de la coordination entre les différents acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) : quel est le partage des rôles entre l'ANPE et l'AFPA ? quel rôle jouent les collectivités territoriales ? quel est l'apport de l'adossement à une maison de l'emploi ? Quelle perception du dispositif ont les acteurs du SPE (en comparaison avec les dispositifs existants) ?

Ces enquêtes permettront de faire ressortir les facteurs de succès et les limites de cette démarche.

3. Enquête à mi-parcours sur les attentes et les perceptions des bénéficiaires du CTP

Une enquête légère auprès des bénéficiaires du CTP, réalisée avec l'appui de l'INOIP (institut dépendant de l'AFPA), pourrait également fournir de premiers éléments d'évaluation sur la perception du dispositif par les bénéficiaires. Un questionnaire sera rempli par les bénéficiaires du CTP, à l'occasion d'un entretien avec un référent CTP, dans les semaines suivant l'entrée dans le dispositif. Ce questionnaire comprendrait notamment quelques questions sur les motivations, les attentes et la perception par les bénéficiaires du dispositif.

Eléments de calendrier :

Compte tenu de l'horizon court de l'évaluation à mi-parcours, il serait souhaitable qu'une même équipe de l'IGAS puisse être mobilisée pour mener à bien les trois volets de cette évaluation, avec l'appui de la DARES pour l'exploitation des données statistiques de suivi de l'expérimentation. Afin de pouvoir disposer des conclusions de cette mission IGAS en juin prochain, il convient que la mission puisse démarrer au plus tard au début du mois de mars prochain. La lettre de mission, dont vous trouverez un projet en pièce jointe, devra donc être adressée à l'IGAS en début d'année 2007.

II - L'évaluation finale de la mi-2008

Au delà de l'actualisation des données de suivi et de contexte, cette évaluation viserait à fournir une mesure de l'impact de l'expérimentation en termes de reclassement des salariés. Il serait souhaitable que cette évaluation soit également confiée à l'IGAS, avec l'appui de la DARES pour l'exploitation des données statistiques de suivi de l'expérimentation, la réalisation d'enquêtes auprès des bénéficiaires, l'élaboration et le suivi du cahier des charges d'études d'impact confiées à des laboratoires de recherche.

1. *Analyse de l'apport du CTP en termes de reclassement des salariés*

L'enjeu principal de l'évaluation du CTP est d'isoler son apport en termes de reclassement des salariés par rapport aux autres dispositifs existants. Cette plus-value devrait venir en large partie du surcroît d'accompagnement (en intensité et durée) proposé dans le cadre du CTP.

Il est important de rappeler que l'expérimentation du CTP ne présente pas, sur un plan méthodologique, les caractéristiques d'une expérimentation contrôlée. Celle-ci supposerait en effet la sélection aléatoire d'un groupe de traitement affecté au dispositif à évaluer et d'un groupe de contrôle (ou groupe témoin) affecté au dispositif de droit commun. Sur les 7 zones d'emploi choisies, le CTP devient l'unique dispositif d'accompagnement pour les demandeurs d'emploi ayant fait l'objet d'un licenciement économique dans une entreprise dont la taille (ou celle du groupe d'appartenance) est inférieure à 1000 salariés, sous réserve que les bénéficiaires se voient proposer le dispositif et acceptent d'y participer. L'évaluation du CTP supposera donc de contrôler les effets de sélection afin de comparer la trajectoire des bénéficiaires de CTP à celle de non bénéficiaires.

Plusieurs pistes d'évaluation peuvent être envisagées :

- Une première piste serait de mener une comparaison entre zones d'emploi bénéficiant du CTP et zones d'emploi n'en bénéficiant pas, mais mettant en œuvre la CRP, dispositif d'accompagnement le plus proche en terme de population concernée. Une telle analyse supposerait de contrôler les effets locaux relatifs au contexte conjoncturel, à la nature du tissu productif, voire aux modalités de coordination des acteurs au niveau local afin de ne pas biaiser les analyses.
- Une deuxième piste consisterait à comparer, sur les 7 zones d'emploi expérimentales, le devenir des bénéficiaires de CTP avec celui de licenciés économiques dans des entreprises dont la taille (ou celle du groupe d'appartenance) est légèrement supérieure à 1000 salariés (c.à.d. des entreprises de taille proche mais qui n'ont pas accès au CTP). La possibilité de mener une telle évaluation suppose toutefois de pouvoir identifier la taille des entreprises ou du groupe d'appartenance de l'entreprise dont sont issus les licenciés économiques. Si on voulait mener cette évaluation à grande échelle, cela supposerait de disposer de l'identifiant SIREN de l'entreprise (a priori disponible à l'Unedic) et de mobiliser une source complémentaire sur les groupes. Eu égard à la concentration de l'expérimentation sur 7 bassins d'emploi, les entreprises soumises au congé de reclassement et procédant à un licenciement économique sont peu nombreuses. Sur ces territoires, il sera donc possible d'identifier très rapidement, avec l'aide des 7 DDTEFP, les entreprises concernées pour procéder à l'analyse comparative envisagée.

Ces études, mobilisant des méthodes économétriques, pourraient s'appuyer sur les données disponibles dans le fichier historique de l'ANPE. Seraient alors analysées la vitesse de sortie du chômage et la récurrence du chômage. Elles pourraient être réalisées en interne à la DARES ou en collaboration avec des chercheurs extérieurs.

2. *Enquête auprès des bénéficiaires de CTP, CRP et autres dispositifs de reclassement*

Des enquêtes spécifiques auprès de bénéficiaires du CTP, de la CRP ou auprès d'autres licenciés économiques pourraient être envisagées afin de collecter des informations sur le devenir des bénéficiaires en termes d'insertion professionnelle et sur la perception que ceux-ci ont de l'accompagnement dont ils ont bénéficié.

Cette enquête pourrait être conduite par la DARES. Elle ne pourrait toutefois être menée avant le début 2008, soit 18 mois après les premières entrées en dispositif (avril, juin 2006).

Annexe 1 : Le CTP et la CRP : principales différences

En vue d'une mise en regard du CTP et de la CRP dans le cadre de l'évaluation, il est utile de rappeler ce qui différencie le CTP et la CRP.

- *Une indemnisation plus élevée dans la durée*

Dans le cadre du CTP, le bénéficiaire perçoit 80% de son salaire brut antérieur, soit, compte tenu de l'absence de prélèvements sociaux sur l'allocation pendant 12 mois, la quasi-intégralité de son salaire net antérieur.

Dans le cadre de la CRP, le bénéficiaire perçoit une allocation équivalente à 80% de son salaire brut antérieur pendant les 3 premiers mois puis 70% pendant les 5 mois suivants. S'il ne revient pas à l'emploi au terme des 8 mois, il bascule dans ce cas dans le Régime d'Assurance Chômage. L'allocation perçue est donc la même pendant les 3 premiers mois, puis est inférieure de 10 points du 4^e au 8^e mois, avant d'être de près de 25 points entre le 9^e et le 12^e mois.

- *Une sécurisation des parcours de reconversion par des périodes de travail et la formation*

L'objectif du CTP est d'instaurer une sécurisation du parcours du salarié plus forte que celle que propose la CRP. A ce titre, le CTP peut comprendre des périodes de travail courtes, sous forme de CDD pour une durée de 3 mois maximum dans des entreprises privées ou des organismes publics. Ces périodes travaillées ne peuvent excéder 9 mois. La possibilité d'effectuer une période de travail en entreprise pendant le CTP représente une originalité par rapport à la CRP.

- *Des incitations fortes en matière de retour à l'emploi*

Si l'**indemnité différentielle de reclassement** est versée dans les mêmes conditions en CRP qu'en CTP, le CTP comporte une incitation au retour rapide à l'emploi très originale : **la capitalisation partielle des allocations restant dues en cas de reclassement avant le terme du CTP**, à savoir le versement sous forme d'une prime de la moitié des droits restant à courir plafonnée à 3 mois.

- *un accompagnement plus renforcé*

Dans le cadre du CTP, un référent accompagne en moyenne 30 bénéficiaires. Dans le cadre de la CRP, un référent en accompagne 4 fois plus (120 en moyenne).

Annexe 2

Informations disponibles dans le Système d'Information de Transitio

Le système d'information de Transitio se compose de deux applications :

- SIAD

Les référents de Transitio ont à leur disposition une application SIAD qui permet de faire remonter dans le système d'informations de l'ANPE (GIDE) les informations sur les bénéficiaires du CTP (caractéristiques du bénéficiaire, de l'emploi recherché, caractéristiques de l'indemnisation perçue...) et sur les prestations suivies (prestations de l'Anpe, Afpa, date de proposition de la prestation, financement, durée...). En revanche, les prestations réalisées par les équipes CTP (prestations innovantes) ne sont pas enregistrées dans ce SI.

- SUIVI DE PARCOURS

Cet outil a été spécialement créé pour la mise en œuvre du CTP par l'ANPE et l'AFPA. Cette application permet d'enregistrer pour le bénéficiaire du CTP les périodes en entreprise, les périodes de formation, les types d'emploi retrouvés de manière transitoire ou durable...

Les informations disponibles dans le cadre de ces deux applications permettent de reconstituer les parcours des demandeurs d'emploi et d'analyser plus précisément quelle prestation d'accompagnement ou de formation est proposée au demandeur d'emploi, à quel moment, pour quelle efficacité en termes de taux de retour à l'emploi et enfin à quel coût.

ANNEXE 3

LISTE DES INDICATEURS DE PILOTAGE ET D'EVALUATION DU CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

INDICATEURS DE SUIVI (MENSUEL)		DESCRIPTION	GESTION DE L'INFORMATION	SOURCES
Procédure d'adhésion Mois	1.1 Nombre de salariés auquel a été proposé le CTP au cours du mois	Cette information doit permettre de déterminer un taux d'adhésion au CTP	Filiale de l'AFPA (bulletin d'adhésion)	UNEDIC – transmission d'une copie des trois imprimés au Cabinet comptable
	1.2. Nombre de salariés ayant accepté le CTP après proposition de leur employeur		Filiale de l'AFPA (bulletin d'adhésion)	
	1.3. Nombre total d'entrées en CTP au cours du mois	En distinguant : - le nombre de bénéficiaires de + de 2 ans d'ancienneté - le nombre de bénéficiaires de 6 mois à 2 ans d'ancienneté - le nombre de bénéficiaires de – 6 mois d'ancienneté	Filiale de l'AFPA	UNEDIC – transmission d'une copie des trois imprimés au Cabinet comptable
	1.4. Nombre total de bénéficiaires du CTP en fin de mois	En distinguant : - le nombre de bénéficiaires de + de 2 ans d'ancienneté - le nombre de bénéficiaires de 6 mois à 2 ans d'ancienneté - le nombre de bénéficiaires de – 6 mois d'ancienneté	Filiale de l'AFPA	UNEDIC – transmission d'une copie des trois imprimés au Cabinet comptable
Etablissement d'origine Et par bassin d'emplois Trimestre	2.1. Répartition du stock des bénéficiaires par secteur d'activité d'origine en fin de mois	Par le biais du code APE (nomenclature NAF)	Filiale de l'AFPA (attestation employeur)	UNEDIC – transmission d'une copie des trois imprimés au Cabinet comptable
	2.2. Répartition du stock des bénéficiaires selon que leur rupture s'inscrit dans le cadre d'un PSE ou hors PSE (Via l'attestation d'employeur)		Filiale de l'AFPA (attestation employeur)	
	2.3 Répartition du stock des bénéficiaires selon que leur rupture s'inscrit dans le cadre d'un redressement liquidation judiciaire ou entreprise in bonis		Filiale de l'AFPA (attestation employeur)	

ANNEXE 3

Profil des bénéficiaires Trimestriel	3.1. Répartition du stock des bénéficiaires par tranche d'âge en fin de mois	-25 ans, 25/44 ans, 45/49 ans, 50 ans et plus	Filiale de l'AFPA (dossier individuel d'adhésion)	UNEDIC – transmission d'une copie des trois imprimés au Cabinet comptable
	3.2. Répartition du stock des bénéficiaires par sexe en fin de mois		Filiale de l'AFPA (dossier individuel d'adhésion)	
	3.3. Répartition du stock des bénéficiaires par catégorie de salariés	Cadre, Technicien (T) et Agent de maîtrise (AM) Employé, Ouvrier professionnel (OP), Manœuvre et ouvrier spécialisé (OS)	Filiale de l'AFPA (dossier individuel d'adhésion)	
	3.4. Répartition du stock de bénéficiaires par niveau de formation		Filiale de l'AFPA (dossier individuel d'adhésion)	
	3.5. Répartition du stock de bénéficiaires par niveau de rémunération mensuelle de référence		Filiale de l'AFPA (dossier individuel d'adhésion)	
4. Suivi mensuel des aides au reclassement	4.1. Nombre de bénéficiaires ayant bénéficié de la capitalisation partielle du reliquat des droits aux CTP en cas de reclassement avant la fin du CTP au cours du mois et montant engagé à ce titre		Filiale de l'AFPA	UNEDIC – transmission au cabinet comptable de l'imprimé « demande de l'aide à la transmission »
	4.2. Nombre de bénéficiaires et montant engagé des indemnités différentielles de reclassement accordées au cours du mois		UNEDIC	
	4.3. Nombre de bénéficiaires et montant engagé des aides dégressives à l'employeur accordées au cours du mois		UNEDIC	ALADIN
	4.4. Nombre de bénéficiaires et montant engagé des aides à la mobilité géographique accordées au cours du mois		UNEDIC	
5. Suivi des périodes de formation (par domaine) Fichier EXCEL AFPA	5.1 Nombre d'entrées en formation au cours du mois		Filiale de l'AFPA	Référent AFPA formation
	5.2 Durée moyenne prévue de formation au cours du mois Via OFAA		Filiale de l'AFPA	Référent AFPA formation
	5.3 Nombre de bénéficiaires en cours de formation au cours du mois		Filiale de l'AFPA	Gide 1 bis Chef de projet
	5.4 Nombre de formations longues (300 heures et +) proposées au cours du mois – fichier Excel		Filiale de l'AFPA	Gide 1 – tableau de rendez-vous des référents

ANNEXE 3

6. Suivi mensuel des périodes travaillées Fichier Excel (AFPA)	6.1. Nombre d'entrées en périodes travaillées au cours du mois		Filiale de l'AFPA	
	6.2. Nombre de périodes travaillées renouvelées au cours du mois		Filiale de l'AFPA	Gide 1 bis – fichier historique 8 mois + rendez-vous
	6.3. Durée moyenne prévue des périodes travaillées		Filiale de l'AFPA	Référent Emploi
	6.4. Nombre de bénéficiaires de l'allocation complémentaire en cas de rémunération inférieure à l'allocation de transition professionnelle		Filiale de l'AFPA	Référent emploi
7. Suivi mensuel du retour à l'emploi	7.1 Nombre de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi en CDI au cours du mois		Filiale de l'AFPA	Outil Excel de l'ANPE pour la CRP A appliquer à la CTP
	7.2 Nombre de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi en CDD ou mission d'intérim de 6 mois ou plus au cours du mois		Filiale de l'AFPA	
	7.3 Nombre de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi en CDD ou mission d'intérim de moins de 6 mois au cours du mois et ayant décidé de quitter le CTP		Filiale de l'AFPA	
	7.4. Nombre de bénéficiaires ayant créé ou repris une entreprise au cours du mois		Filiale de l'AFPA	
	7.5. Nombre de bénéficiaires du CTP réintégrant le CTP avant l'expiration du délai préfix de 12 mois en raison de la rupture de leur contrat au cours de la période d'essai		Filiale de l'AFPA	
	7.6 Nombre de bénéficiaires reclassés au bout d'1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12 mois		Filiale de l'AFPA	
8. Suivi du retour à l'emploi par cohorte mensuelle (les personnes entrées dans la CTP en M-12)	8.1 Nombre de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi en CDI au cours des 12 mois	Indiquer pour l'emploi repris le secteur d'activité selon nomenclature NAF	Filiale de l'AFPA	INAF 60 – 60 divisions Evolution Gide En attente du suivi Gide 1 bis (septembre/octobre 2006)
	8.2 Nombre de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi en CDD ou mission d'intérim de 6 mois ou plus au cours des 12 mois	Indiquer pour l'emploi repris le secteur d'activité selon nomenclature NAF	Filiale de l'AFPA	
	8.3 Nombre de bénéficiaires ayant créé ou repris une entreprise au cours des 12 mois	Indiquer pour l'emploi repris le secteur d'activité selon nomenclature NAF	Filiale de l'AFPA	
	8.4 Nombre de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi en CDD ou mission d'intérim de moins de 6 mois au cours des 12 mois	Indiquer pour l'emploi repris le secteur d'activité selon nomenclature NAF	Filiale de l'AFPA	
	8.5. Nombre de bénéficiaires du CTP ayant quitté ce dispositif au terme des 12 mois sans emploi	Distinguer sanction, démission et absence de reclassement	Filiale de l'AFPA	
	8.6 Nombre de bénéficiaires reclassés au bout 1,2,3,4,5,6,7, 8, 9, 10, 11 et 12 mois		Filiale de l'AFPA	

ANNEXE 3

9. Analyse par cohorte (M-12) du parcours de transition professionnelle	9.1. Nombre de bénéficiaires ayant suivi une formation	Distinguer selon la durée des formations en heure	Filiale de l'AFPA	Via Gide 1 bis
	9.2. Nombre de bénéficiaires ayant travaillé au cours du CTP		Filiale de l'AFPA	
	9.3. Nombre de bénéficiaires reclassés durablement chez un employeur pour lequel ils ont effectué une période travaillée au cours du CTP		Filiale de l'AFPA	
	9.4. Parmi les personnes ayant suivi une formation, nombre de bénéficiaires reclassés en CDI, CDD de 6 mois ou +, CTT de 6 mois ou +, création ou reprise d'entreprise		Filiale de l'AFPA	
	9.5. Parmi les personnes ayant travaillé en cours de CTP, nombre de bénéficiaires reclassés en CDI, CDD de 6 mois ou +, CTT de 6 mois ou +, création ou reprise d'entreprise		Filiale de l'AFPA	
10. Suivi dans l'emploi (analyse de la situation des bénéficiaires du CTP 6 mois après leur sortie)	10.1. Nombre d'anciens bénéficiaires du CTP en CDI 6 mois après		Filiale de l'AFPA	Chef de projet via les référents Tableau Excel AFPA
	10.2. Nombre d'anciens bénéficiaires du CTP en CDD ou CTT de 6 mois ou plus 6 mois après		Filiale de l'AFPA	
	10.3. Nombre d'anciens bénéficiaires du CTP en CDD ou CTT de moins de 6 mois 6 mois après		Filiale de l'AFPA	
	10.4. Nombre d'anciens bénéficiaires du CTP créateur et repreneur d'entreprise 6 mois après		Filiale de l'AFPA	
	10.5. Nombre d'anciens bénéficiaires du CTP sans emploi 6 mois après		Filiale de l'AFPA	

**Annexe 24 : Fiche de présentation pour examen d'opportunité au CNIS de
l'enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Transition Professionnelle,
de la Convention de Reclassement Personnalisée et d'autres licenciés
économiques**

Fiche de présentation pour examen d'opportunité

Enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Transition Professionnelle, de la Convention de Reclassement Personnalisée et d'autres licenciés économiques

1- Service producteur

La présente enquête est un projet de la Direction de l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques (DARES) du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

2- Intitulé de l'enquête

Enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Transition Professionnelle (CTP), de la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) et d'autres licenciés économiques.

3- Objectifs généraux de l'enquête

Depuis juin 2005, les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés se voient proposer un accompagnement renforcé dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisée (CRP) d'une durée de huit mois. L'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 a institué de manière expérimentale sur sept bassins d'emploi, en lieu et place de la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP), un Contrat de Transition Professionnelle (CTP) d'une durée de douze mois.

L'enquête proposée vise à contribuer à l'évaluation de ces divers dispositifs d'accompagnement renforcé des personnes licenciées pour motif économique. A cette fin, l'enquête interrogera des licenciés économiques ayant bénéficié d'une convention de reclassement personnalisée ou d'un contrat de transition professionnelle ainsi que des licenciés économiques de caractéristiques proches n'ayant pas bénéficié de tels dispositifs (personnes ayant refusé les dispositifs proposés ou non éligibles car embauchés dans des entreprises de taille supérieures à 1000 salariés).

L'enquête recueillera des informations sur le devenir de ces licenciés économiques en termes d'insertion professionnelle et sur l'accompagnement spécifique dont ils ont bénéficié. L'enquête visera également à comprendre les motivations qui conduisent certains licenciés économiques à refuser l'orientation vers des dispositifs d'accompagnement renforcé tels que le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) ou la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP).

4- Origine de la demande et utilisateurs potentiels des résultats

Cette enquête statistique contribuera notamment à l'évaluation du Contrat de Transition Professionnelle. Une évaluation de ce dispositif expérimental doit être conduite sous la responsabilité de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, et aboutira à la remise d'un rapport au Parlement courant 2008.

L'enquête contribuera plus largement à l'évaluation des dispositifs d'accompagnement des licenciements économiques.

5- Principaux thèmes abordés

L'enquête abordera trois principaux thèmes :

1. description détaillée de la situation sur le marché du travail dans les 18 mois qui suivent le licenciement économique (pour les personnes ont retrouvé un emploi, caractéristiques de l'emploi occupé, conditions de rémunération, adéquation de l'emploi par rapport à l'emploi occupé avant licenciement ...)
2. description par les licenciés économiques de l'accompagnement dont ils ont bénéficié (suivi, prestations d'accompagnement, formations, périodes travaillées ...) et opinion sur cet accompagnement;
3. analyse, le cas échéant, des motifs de refus de l'orientation vers le Contrat de Transition Professionnelle, la Convention de reclassement Personnalisée.

6- Place dans le dispositif existant sur le même sujet

Diverses enquêtes statistiques ont été précédemment menées par la DARES, l'ANPE ou d'autres organismes auprès de demandeurs d'emploi bénéficiaires de dispositifs de reclassement : enquête auprès de bénéficiaires de convention de conversion, enquête auprès de bénéficiaires de cellules de reclassement, par exemple.

L'enquête proposée est spécifique dans la mesure où elle porte sur des dispositifs récents (Convention de reclassement personnalisée) ou expérimentaux (Contrat de transition professionnelle) et qu'elle interroge simultanément des populations de licenciés économiques qui ont bénéficié de divers dispositifs de reclassement.

7- Base de sondage

La population enquêtée sera issue de la liste des personnes inscrites à l'ANPE suite à un licenciement économique, une entrée en Contrat de Transition Professionnelle ou en Convention de Reclassement Personnalisée au 2nd semestre 2006.

8- Unités enquêtées

L'enquête sera menée auprès d'un échantillon d'environ 3000 licenciés économiques appartenant à l'une des trois populations suivantes : bénéficiaires de Contrat de Transition Professionnelle, bénéficiaires de Convention de Reclassement Personnalisée, autres licenciés économiques inscrits à l'ANPE.

9- Période et périodicité de la collecte ; service réalisant la collecte

L'enquête téléphonique sera menée au 1^{er} trimestre 2008 auprès de personnes ayant fait l'objet d'un licenciement économique au 2nd semestre 2006.

Le déroulement de l'enquête sera confié à un prestataire privé sélectionné par appel d'offres. L'exploitation des résultats sera réalisée par la DARES.

10- Impact sur l'unité enquêtée

L'entretien téléphonique est prévu sur 15-20 minutes environ.

11- Comité de concertation

Un comité de pilotage sera constitué afin de définir précisément l'échantillon et le questionnaire de l'enquête. Ce comité associera des représentants de la DGEFP, de l'AFPA, de l'ANPE, de l'UNEDIC, de l'IGAS, des services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi ainsi que des chercheurs.

Une consultation des partenaires sociaux est également prévue.

12- Extensions régionales

Sans objet, les expérimentations ayant lieu dans certaines régions exclusivement

13- Diffusion des résultats

Des publications de la DARES sont prévues courant 2008.

Certains résultats de l'enquête devraient alimenter le rapport d'évaluation du CTP remis au Parlement courant 2008.

Annexe 25 : Statuts SGCTP

REGISTRE
Le 05/05/2006 Bordereau n° 2006/315 Case n°5
Bareme : Exonéré
Total liquidé : zero euro
Montant reçu : zero euro
L'Agent

EXI 1982

Statuts

Société de Gestion du Contrat de Transition Professionnelle (SGCTP)
Société à responsabilité limitée
Au capital de 40.000 €
Siège social 8 rue Georges et Maï Politzer 75012 PARIS

L'agent des Impôts
Claude MEJAT

LE SOUSSIGNE :

M. Pierre BOISSIER, représentant de l'ASSOCIATION NATIONALE
FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES (AFPA) en qualité
Général, dont le siège est 13 place du Général de Gaulle 93108 MONTREUIL
dûment mandaté à cet effet.

a établi ainsi qu'il suit les statuts d'une société à responsabilité limitée.

STATUTS

Article 1 – **Forme**

La société est à responsabilité limitée.

Article 2 – **Objet**

La société a pour objet : de gérer les contrats de transition professionnelle mis en place par
l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 (Journal Officiel de la République française du 14
avril 2006)

Et plus généralement, d'effectuer toutes opérations, de quelque nature qu'elles soient,
juridiques, économiques et financières, civiles et commerciales, se rattachant à l'objet
susindiqué ou à tous autres objets similaires ou connexes, de nature à favoriser, directement
ou indirectement, le but poursuivi par la société, son extension ou son développement.

Article 3 – **Dénomination**

La société a pour dénomination sociale : SOCIETE DE GESTION DU CONTRAT DE
TRANSITION PROFESSIONNELLE.

Siège : SGCTP

7

Article 4 – **Siège social**

Le siège social est situé à : Paris - 8 rue Georges et Maï Politzer 75012 PARIS.

Article 5 – **Durée**

La société est constituée pour une durée de 99 ans à compter de la date de son immatriculation au Registre du commerce et des sociétés, sauf dissolution anticipée ou prorogation.

Article 6 – **Apports**

L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES apporte et verse à la société une somme totale de 40.000 € correspondant à 4.000 parts au nominal de 10 € chacune, souscrites en totalité et intégralement libérées.

La somme totale versée, soit 40.000 € a été déposée le 20 avril 2006 au crédit d'un compte ouvert au nom de la société en formation, à la Société Générale, Agence Centrale, 29 boulevard Haussmann 75009 Paris.

Article 7 – **Capital social**

Le capital est fixé à la somme de 40.000 €. Il est divisé en 4.000 parts égales d'un montant de 10 € chacune, intégralement libérées, souscrites en totalité par l'associé unique soussigné.

Article 8 – **Droit aux bénéfices**

Chaque part sociale confère à son propriétaire un droit égal dans les bénéfices et dans tout l'actif social.

Article 9 – **Gérance**

La société est gérée par un gérant personne physique, nommé par l'associé unique sans ou avec limitation de la durée de son mandat, et dans ce dernier cas, rééligible. Le gérant est révoqué par l'associé unique. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Le premier gérant de la société est : M. Denis JEGOU. Ses fonctions expireront lors de la décision de l'associé unique statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2006, sous réserve de la faculté de réélection ci-dessus prévue.

Le gérant peut donner à toute personne de son choix toutes délégations de pouvoirs limitées dans leur durée et dans leur objet



Article 10 – Conseil d'orientation

1. Le conseil d'orientation est composé des membres suivants :

- le Président de l'AFPA,
- un représentant des organisations professionnelles patronales désigné parmi leurs représentants au bureau de l'AFPA et par celui-ci,
- un représentant des organisations syndicales désigné parmi leurs représentants au bureau de l'AFPA et par celui-ci,
- un représentant du Ministère chargé de l'emploi,
- un représentant du Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie,
- un représentant de l'UNEDIC désigné par le bureau de celle-ci,
- un représentant de l'ANPE désigné par la direction de l'Agence.

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée et peuvent à tout moment être remplacés dans les mêmes conditions.

2. Le conseil élit un président, personne physique, choisi parmi ses membres et dont les fonctions durent aussi longtemps que son mandat de membre du conseil. Le président est chargé de convoquer le conseil et d'en diriger les débats.

Le conseil élit un vice-président dans les mêmes conditions, pour une même durée et qui remplit les mêmes fonctions que le président et jouit des mêmes prérogatives en cas d'empêchement du président ou lorsque celui-ci lui délègue temporairement ses pouvoirs.

Le conseil choisit, parmi ses membres ou non, un secrétaire qui a pour mission de tenir ou de faire tenir matériellement à jour le registre des procès-verbaux du conseil et le registre de présence.

3. Le président réunit le conseil aussi souvent qu'il est nécessaire et au moins une fois chaque trimestre, dans les quinze jours qui suivent la remise d'un rapport périodique du gérant.

La convocation est faite par lettre recommandée avec avis de réception, envoyée, sauf urgence, au moins cinq jours à l'avance.

Le Directeur Général de l'AFPA et le Contrôleur Général Economique et Financier de l'Etat près de l'AFPA sont invités à participer aux séances du conseil.

Le conseil ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, celle du président ou du vice-président, présidant la séance, est prépondérante.

Tout membre du conseil peut donner, par écrit, mandat à un autre membre de le représenter à une séance du conseil. Chaque membre du conseil ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une seule procuration.



Il est tenu un registre de présence signé par les membres du conseil participant à la séance du conseil.

Il est également établi un procès-verbal des séances revêtu de la signature du président de séance et d'au moins un membre du conseil. En cas d'empêchement du président de séance, il est signé par deux membres du conseil au moins.

4. Le conseil exerce le contrôle permanent de l'activité de la société. A toute époque de l'année, le conseil opère les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer tout document et entendre le gérant lorsqu'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Une fois par trimestre au moins, le gérant présente au conseil un rapport écrit sur la marche des affaires sociales.

Dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice, le gérant communique au conseil, aux fins de vérification et de contrôle, les comptes annuels et le rapport de gestion.

Le conseil d'orientation présente à l'associé unique en l'occurrence au Bureau de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, dans le mois de la communication visée à l'alinéa précédent, ses observations sur le rapport de gestion et les comptes annuels.

Article 11 – Décisions de l'associé unique

L'associé unique représenté par le Bureau de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes exerce les pouvoirs et prérogatives de l'assemblée générale dans la société pluripersonnelle. Ses décisions sont répertoriées sur un registre coté et paraphé.

Il ne peut en aucun cas déléguer ses pouvoirs.

Article 12 – Comptes sociaux

Le gérant établit le rapport de gestion, l'inventaire et les comptes annuels.

L'associé unique approuve les comptes dans le délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 13 – Conventions réglementées

Les conventions conclues entre l'associé unique et la société font seulement l'objet d'une mention au registre des délibérations.

S'il n'existe pas de commissaire aux comptes, les conventions conclues par un gérant non associé sont soumises à l'autorisation préalable de l'associé unique.



Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

Article 14 – Exercice social

L'exercice social a une durée de douze mois. Il commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre.

Par exception, le premier exercice social comprendra le temps à courir à compter de la date d'immatriculation de la société au Registre du Commerce et des Sociétés jusqu'au 31 décembre 2006.

Article 15 – Actes accomplis pour le compte de la société en formation

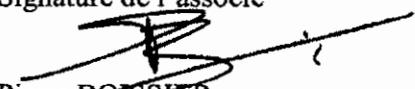
L'état des actes accomplis pour le compte de la société en formation a été annexé aux statuts. La signature de ceux-ci emportera reprise de ces engagements par la société, lorsque celle-ci aura été immatriculée au Registre du commerce et des sociétés.

Article 16 – Frais, formalités de publicité

Les frais, droit et honoraires des présents statuts et de leurs suites seront pris en charge par la société.

Tous pouvoirs sont donnés au porteur d'une copie des présentes à l'effet d'accomplir toutes les formalités légales de publicité.

Fait à Montreuil, le 26/4/2006
en 6 exemplaires
Signature de l'associé


Pierre BOISSIER

Annexe : état des actes accomplis pour le compte de la société en formation.

Annexe

Etat des actes accomplis pour le compte de la société en formation

Conception de documents relatifs au contrat de transition professionnelle

- ❖ Agence O le 8 mars 2006 pour 13 500 € hors taxes
- ❖ Agence O le 21 mars 2006 pour 18445 € hors taxes

Centre d'appel

- ❖ SANTESURF SERVICES le 8 mars 2006 pour 6 000 € hors taxes

Expert comptable (phase préparatoire et interface avec UNEDIC)

- ❖ Cabinet MAZARS et GUERARD le 8 mars 2006 à prix provisoire compris entre 16 000 et 20 000 € hors taxes

Frais de séminaire des dispositifs expérimentaux des bassins d'emploi

- ❖ Club Foch Vincennes le 31 mars 2006 pour 6549,60€ hors taxes

Ouverture du compte à la Société Générale, agence centrale, 29 boulevard Haussmann 75009 PARIS

Annexe 26 : Comparatif CTPCRP/ARE par l'Assedic du Finistère

Comparatif Droit commun - CRP - CTP

	Droit commun	Convention de Reclassement Personnalisé	Contrat Transition Professionnelle
Objectifs	Versement d'une allocation de reclassement	Un reclassement rapide	Une reconversion possible et un reclassement durable
Moyens mis en oeuvre	Entretien individuel PPAE Accompagnement Personnalisé des Demandeurs d'Emploi et suivi mensuel ANPE	Entretien individuel pré bilan PARP Suivi individualisé mensuel 1 référent pour 120 adhérents	Suivi individualisé hebdomadaire 1 référent pour 30 adhérents
Contrat de travail	Le contrat se poursuit pendant la durée du préavis légal ou conventionnel	Le contrat de travail est rompu à la fin du délai de réflexion de 14 jours	Le contrat de travail est rompu à la fin du délai de réflexion de 21 jours
Indemnités de rupture	La totalité des indemnités de rupture prévues par le code du travail ou la convention collective, mais calcul d'une carence si perception d'une indemnité supra-légale de licenciement.	Toutes les indemnités de rupture prévues par le code du travail ou la convention collective à l'exception de 2 mois de préavis versés par l'employeur à l'Assédic.	Toutes les indemnités de rupture prévues par le code du travail ou la convention collective à l'exception de 2 mois de préavis versés par l'employeur à l'Assédic.
Statut	Demandeur d'emploi	Stagiaire de formation professionnelle	Stagiaire de formation professionnelle
Conditions d'affiliation	182 jours ou 910 heures au cours des 22 derniers mois	Deux ans d'ancienneté	1 jour minimum dans l'entreprise qui rompt le contrat

Comparatif Droit commun - CRP - CTP

	Droit commun	Convention de Reclassement Personnalisé CRP	Contrat Transition Professionnelle CTP
Indemnisation	<p>40.4%+10.66 /jour ou 57.4% du SJM (salaire journalier moyen) Allocation minimale : 26.01 euros dans la limite de 75 % de l'ancien salaire Le taux le + important est retenu</p> <p>Pour le calcul de la durée des droits, l'âge s'apprécie à la fin de contrat de travail (fin de préavis) Durée de l'indemnisation : en fonction de l'âge et de la durée du travail (7 – 23-36 mois pour les 50 ans et plus) Il s'agit d'un crédit jours reportable</p>	<p><u>Si 2 ans ancienneté dans l'entrep.</u> Durée : 8 mois de date à date *3 mois à 80% du salaire brut *70 % du salaire durant 5 mois <u>Si –de 2 ans d'ancienneté</u> Montant équivalent à l'ARE Durée : 7 à 8 mois selon la dernière durée d'affiliation Dans les 2 cas allocation minimale ARE formation (18.64 euros au 01/07/07)</p>	<p>80 % du salaire brut pendant 12 mois. Pas d'allocation minimale ni de plafonnement à 4 fois le plafond SS</p> <p>Allocation de Transition Professionnelle (ATP)</p>
Montant net	<p>Si alloc > au SMIC , cotisation CSG,CRDS (proche de 6.5% de l'alloc) Cotisation retraite complémentaire : 3 % du SJR</p>	<p>Pas de cotisation CSG,CRDS Cotisation retraite complémentaire: 3 % du SJR</p>	<p>Pas de cotisation CSG,CRDS Cotisation retraite complémentaire: 3 % du SJR</p>
Début de l'indemnisation	<p>A l'épuisement :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Du différé correspondant aux congés payés non pris, -Du différé spécifique, en cas de perception d'indemnités supra-légales calculées en divisant ces indemnités par le SJR (plafonnée à 75 jrs) -Du différé d'indemnisation de 7 jours. 	<p>Au lendemain de la fin de contrat de travail : pas de différé ni de délai d'attente</p>	<p>Au lendemain de la fin de contrat de travail : pas de différé ni de délai d'attente</p>

Comparatif Droit commun - CRP - CTP

	Droit commun	Convention de Reclassement Personnalisé	Contrat Transition Professionnelle
Reprise d'emploi	<p>Activité salariée ou non : cumul partiel rémunération/allocations. Suspension du versement des allocations si reprise d'une activité à temps plein</p> <p>Conditions pour percevoir un complément (cumul partiel ARE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salaire repris < 70 % de l'ancien salaire - Heures travaillées < 110 h/mois 	<p>Activité salariée ou non : cumul partiel rémunération / allocations . Interruption du versement des allocations si reprise d'une activité à temps plein.</p> <p>En cas de reprise d'un emploi salarié par le bénéficiaire de la CRP justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, versement d'une indemnité différentielle si la rémunération au titre de l'emploi repris, est, à nombre d'heures hebdomadaires identique, inférieure d'au moins 15% à la rémunération brute précédente.</p>	<p>Distinction entre CDD de moins de 6 mois & CDD + 6 mois ou CDI</p> <p>. <u>En cas de CDD de moins de 6 mois:</u> Allocation Différentielle Complémentaire (ADC) dont le montant correspond à la différence entre le salaire net de l'emploi repris et le montant net de l'allocation de transition</p> <p>. <u>En cas de CDD + 6 mois et CDI :</u> A horaire hebdomadaire identique, possibilité de percevoir l'Indemnité Différentielle de Reclassement (IDR) si perte d'au moins 15 % de salaire brut <u>+ Une aide à la Transition</u> égale à la moitié de l'ATP que le bénéficiaire aurait perçu jusqu'au terme du CTP , dans la limite de 3 mois d'ATP</p> <p>Sortie du dispositif obligatoire</p> <p><u>Aide au reclassement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ARCE Aide à la Reprise ou Création d'Entreprise (sortie du dispositif CTP) ■ ADR Aide Différentielle de Reclassement (sortie du dispositif CTP) ■ Cumul partiel ARE (sortie du dispositif CTP) ■ Promotion du contrat de professionnalisation
Aides au reclassement	<p><u>Aide au reclassement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ARCE (Aide à la Reprise ou Création d'Entreprise) : Capital versé à hauteur de 50 % du reliquât à la veille de la création ou reprise ■ ADR (Aide Différentielle de Reclassement) : DE de + de 50 ans ou DE dont l'indemnisation dure depuis 12 mois. Pour un même volume d'heures, salaire brut doit être au plus égal à 85 % du SJR multiplié par 30 ■ Cumul partiel ARE (limité à 15 mois pour les – de 50 ans) 	<p>Aide au reclassement (ARCE) possible en sortant de la CRP pour intégrer le droit commun</p>	<p>Sortie du dispositif obligatoire</p> <p><u>Aide au reclassement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ARCE Aide à la Reprise ou Création d'Entreprise (sortie du dispositif CTP) ■ ADR Aide Différentielle de Reclassement (sortie du dispositif CTP) ■ Cumul partiel ARE (sortie du dispositif CTP) ■ Promotion du contrat de professionnalisation

Annexe 27 : Glossaire

Glossaire

AFF : allocation de fin de formation,

AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

AFPE : Aides Formation Préalables à l'Embauche

AFPE : Actions de formation préalable à l'emploi au profit des chômeurs indemnisés

AGEFOS PME : Association pour la Gestion du fonds d'assurance FORMation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

APP : Atelier de Pédagogie Personnalisée

APR : Actions préparatoires aux recrutements destinées aux chômeurs non indemnisés,

APR : Appui au projet de reconversion, (AFPA)

ARAF : Aide à la Reprise d'Activité des Femmes

ARE : Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi

AREF : Aide au retour à l'emploi formation

ASS : L'allocation de solidarité spécifique (ASS)

ASSEDIC : ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce

BCA : bilan de compétence approfondi

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

CA : Contrat d'avenir (réservé à certains employeurs et destiné à permettre le retour à l'emploi des personnes bénéficiant, depuis au moins 6 mois, du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation parent isolé ou de l'allocation adulte handicapé)

CAE : Contrat d'Accès à l'Emploi (contrat d'accès à l'emploi réservé aux employeurs des départements d'Outre-mer et à la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, le contrat d'accès à l'emploi)

CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi (réservé à certains employeurs et destiné aux chômeurs rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi),

CAP CSI :conduite systèmes industriels (Niveau V)

CARIF : Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation

CCP : certificat de compétence professionnelle

CIF : Congé Individuel de Formation DAF : Direction de l'Agriculture et de la Forêt

CIMA : conducteur d'installations et machines automatisées (Niveau V)

CREA : Cercle de recherche d'emploi approfondi

CRP : Convention de reclassement personnalisé

CTP : contrat de transition professionnelle

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

DGEFP : Délégation Général à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

DOCUP : DOCument Unique de Programmation DOM : Département d'Outre-Mer

DTEFP : Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

ECAP : Evaluation des Compétences et Acquis Professionnels

ECCP : Evaluation des compétences professionnelles et des capacités professionnelles

EDDF : Engagement De Développement de la Formation

EMT : Evaluation en milieu de travail

EMTPR : Evaluation en milieu de travail préalable au recrutement

ERP : équipe de reclassement personnalisé (ANPE)

FAFSEA : Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles

FIM : Formation Individualisée Mobilité

FNE : Fonds National pour l'Emploi

FSE : Fonds Social Européen

GIDE : gestion de l'inscription des demandeurs d'emploi

LCI : Lutte Contre l'Illettrisme
MPEA : Module de Préparation d'Entrée en Alternance
MPI : Module Prépartoire à l'Insertion
OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PIL : Projet d'Initiative Locale
PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
PM : PrestaMesure, application informatique de l'ANPE
PRFP : Programme Régional de la Formation Professionnelle
PSE : Plan de sauvegarde de l'emploi
RAN : Remise à Niveau
S2 : service d'aide à la définition d'un projet de formation de l'AFPA
S3 : suivi pédagogique des stagiaires en formation de l'AFPA
SAE : Stage d'Accès à l'Emploi
SAGE : gestion des offres de l'ANPE
SGCTP société de gestion du contrat de transition professionnelle
SIFE : Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi
TIC : Technologie de l'Information et de la Communication
TRANSITIOctp : société de gestion du contrat de transition professionnelle, filiale de l'AFPA
UNIFAF : Fonds d'Assurance Formation des salariés du secteur sanitaire et social (ex-PROMOFAP)
VAE : validation des acquis d'expérience