

Les dispositifs CTP CRP

***Evaluation d'une nouvelle méthode
d'accompagnement pour le retour
durable à l'emploi des personnes
licenciées pour motif économique***

Un enjeu de ressources humaines

- adaptabilité, mobilité, développement des compétences sont facteurs de développement économique
- on ne s'implante que dans les territoires disposant de potentiel RH.
- investir dans la formation c'est mieux assurer son activité et préparer l'avenir

CTP dispositif expérimental et partenarial

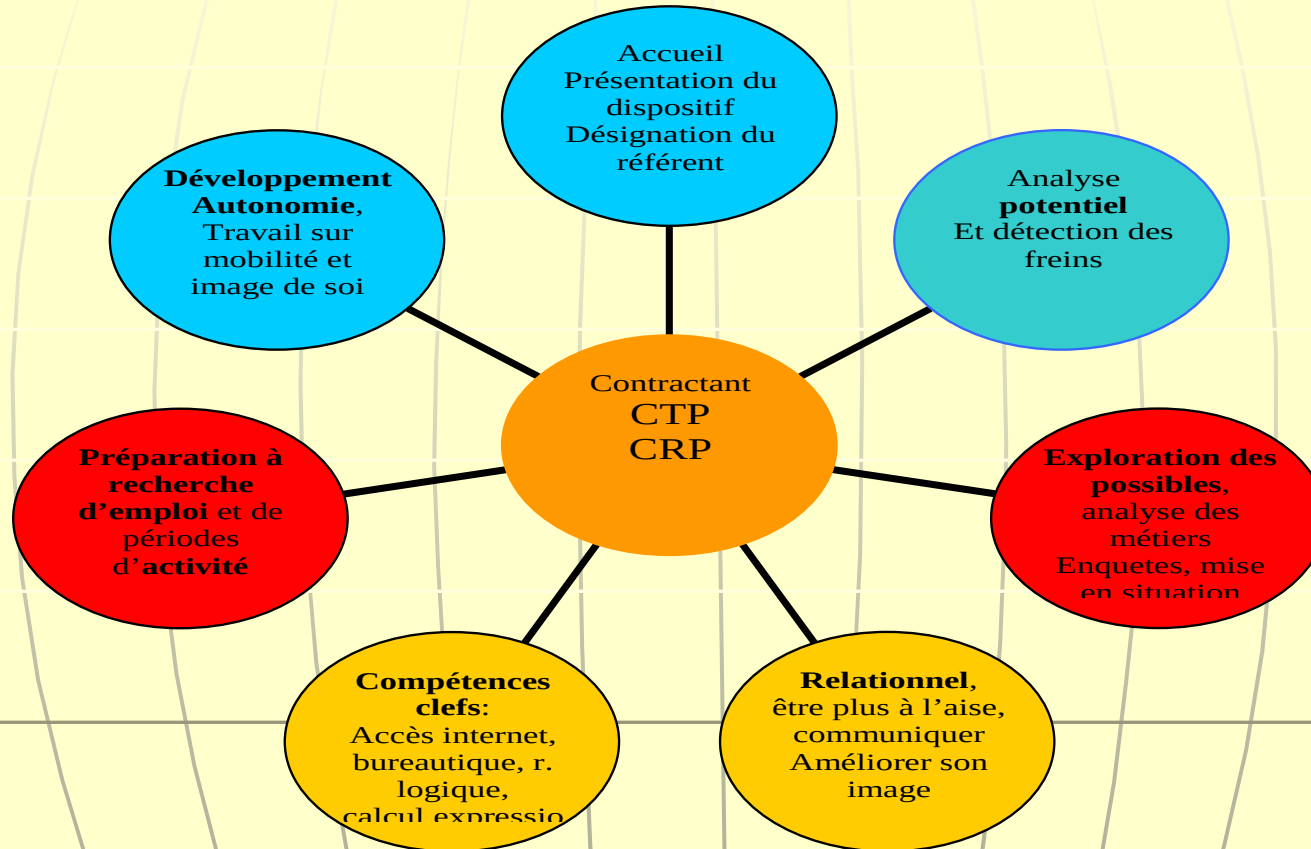
- 7 sites bénéficient de l'expérimentation de puis avril 2006, depuis 2009 40 sites sont en cours d'extension
- Élus , partenaires sociaux, collectivités, collecteurs paritaires de formation sont associés
- Pole Emploi et Transito CTP(AFPA) portent le dispositif(12000 bénéficiaires en cours, 20000 depuis l'origine)
- La CRP a été renégociée par les partenaires sociaux en 2009, et ajustée au plus près du CTP
- (2009: 100000 bénéficiaires)

Un statut sécurisé et un accompagnement renforcé pour un retour durable à l'emploi

- Contrat d'activité de transition professionnelle: durée 12 mois maxi
- Allocation de 80% du salaire brut de référence
- L'engagement actif du contractant dans la recherche d'emploi, et à réaliser des actions convenues dans le parcours de retour à l'emploi
- Un accompagnement individualisé: entretien hebdomadaire (2/mois pour la CRP), prestations personnalisées
- La formation soutient le développement des compétences ou la reconversion

Phase de diagnostic et d'élaboration de projet : diagramme fonctionnel

Définir un projet et construire un parcours personnalisé et adapté à sa personne, ses acquis et son expérience professionnelle.



Source : Mission appui CTP CRP IGAS 1^{er} Sem 2009

Construire les transitions et mobilités

- Une phase d 'exploration et de confrontation au milieu de travail précède la prise en compte du projet
- le choix est fait par le bénéficiaire, par confrontation au milieu , évaluation, essais
- Une diversité des métiers retenus dans les projets
- La formation soutient des projets individuels de perfectionnement, de valorisation de l 'expérience, d 'accès à l 'emploi , à un nouveau métier, ou à la création d 'activité

La continuité des parcours professionnels et la mobilisation de l'effort de formation suscitent l'engagement des partenaires sociaux

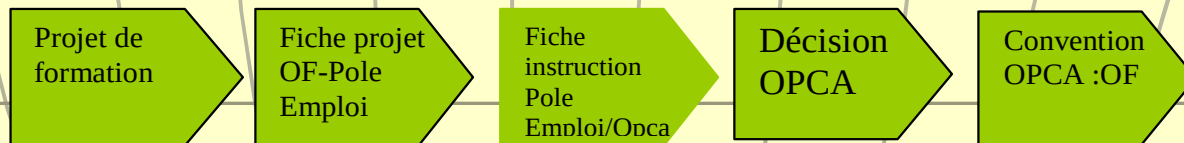
- Les OPCA manifestent un engagement dans un processus qui préfigure des services nouveaux pour leurs adhérents: ils mobilisent des services et un appui territorial, qui contribuent à la qualité des projets de retour durable à l'emploi et confortent les RH en entreprises
- AGEFOS-PME et OPCALIA assurent un appui multiforme: ingénierie pédagogique et financière, recherche d'organisme de formation, recueil d'opportunité de contacts entreprises, études sur contenus de métiers
- La réactivité des OPCA et un mode de gestion unifié permettent une décision et un accès rapide à la formation. Pour la CRP, la multiplication des OPCA, les comités de financeurs restent une source de complexité

Regard des bénéficiaires

- La reconversion ou l'élargissement des compétences sont davantage envisagés dans le cas d'un CTP dont les moyens sont considérés plus efficaces par les bénéficiaires.
- La réalisation de formation est plus fréquente pour les bénéficiaires CTP. Pour la CRP : 30% auraient souhaité une formation alors que dans la majorité des cas celle-ci n'a pas été proposée

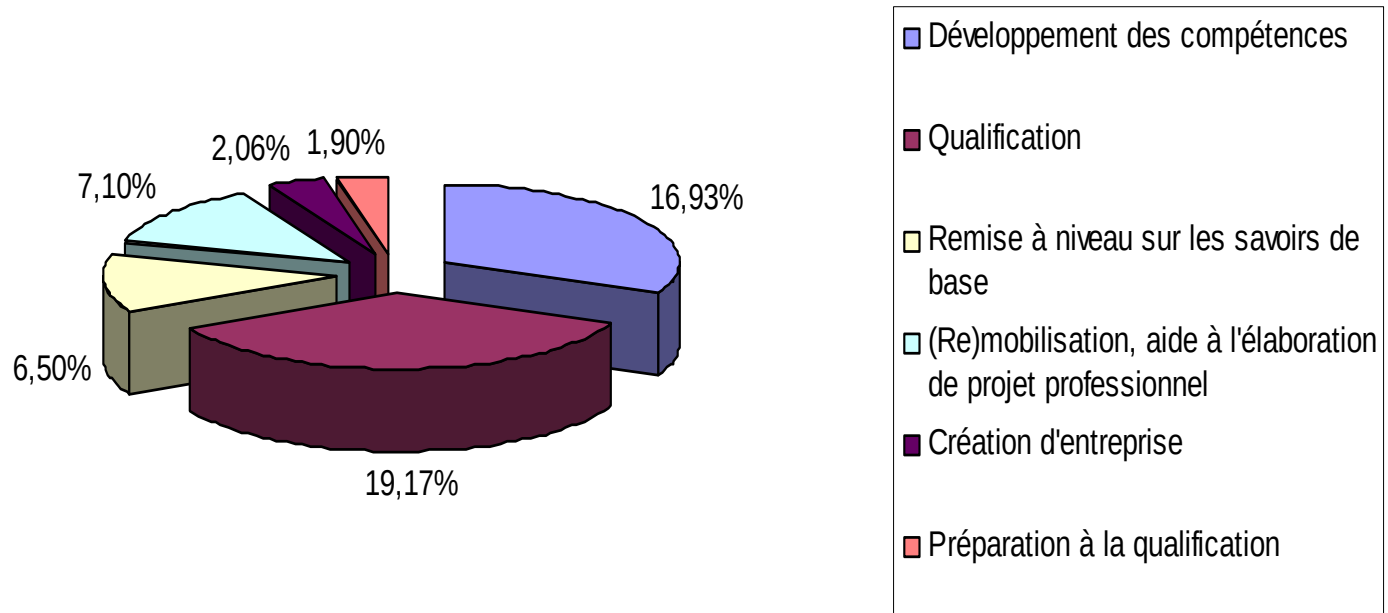
Individualisation du parcours

- Une diversité des métiers retenus dans les projets
- La formation soutient des projets individuels de perfectionnement, de valorisation de l'expérience, d'accès à l'emploi, à un nouveau métier, ou à la création d'activité



Formation CRP : Zoom objectifs de formation

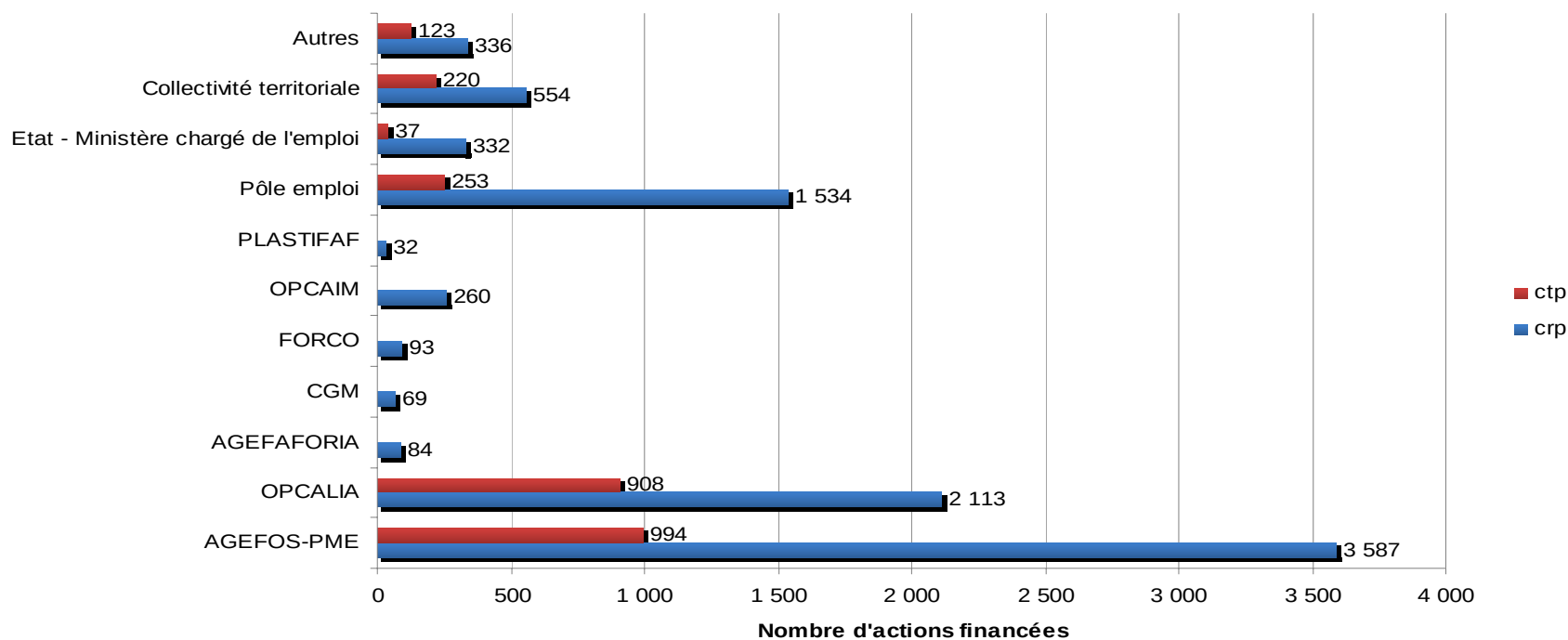
(sources DR PE régions: Haute Normandie, Midi Pyrénées, Pays de la Loire, Picardie, Rhône Alpes)



CRP / CTP : Répartition des dossiers par financeurs source:

données DR Pole Emploi au 26/02/10

Répartition par financeurs : OPCA, Pôle emploi, Collectivité territoriale...



La mise en tension d'activité assure des résultats encourageants

- 47,8% des sorties définitives en sortie durable + 14% en retour à l'emploi durable dans les 3 à 6 mois suivant.
- 30% des entrés en formation > 150 h, 45% changent de métier
- 30% travaillent en cours de CTP en reprise partielle d'activité, 12% de création ou reprise d'entreprise

Les périodes d'activité activent le retour durable à l'emploi

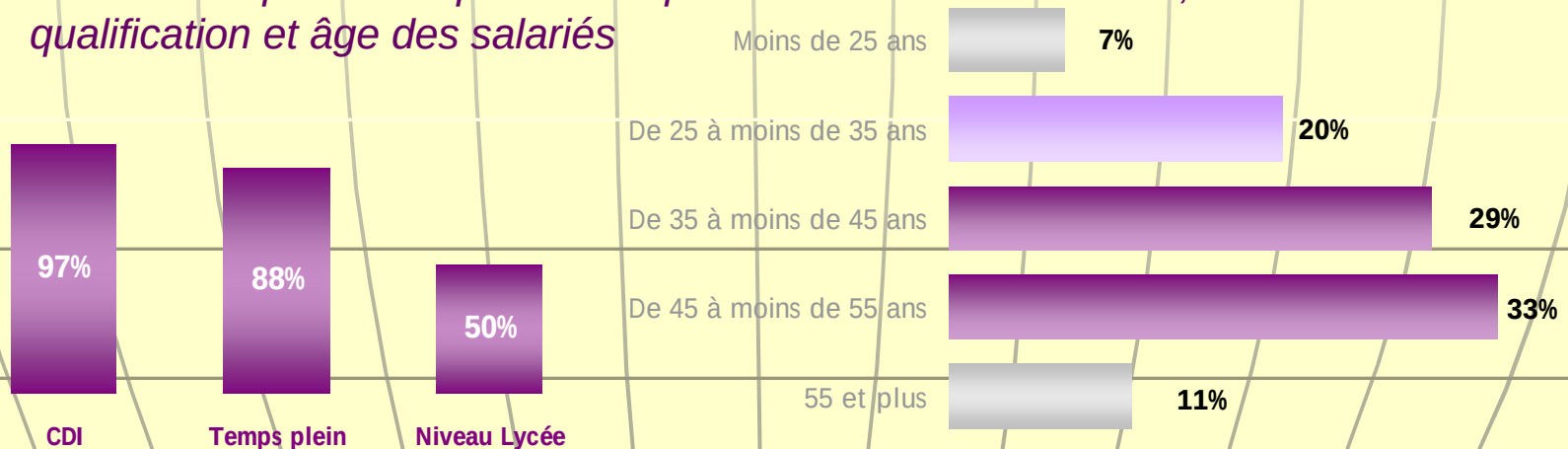
Données communiquées pour TransioCTP

Les chiffres clés du dispositif CTP au :		31/12/2009	Depuis JANVIER 2009			
Sites	Nombre d'adhésions cumulées depuis Janvier 2009	Nombre d'allocataires en fin de période	Taux d'acceptation	Pour les cohortes ayant terminé le CTP		
				Taux de reclassement sorties durables (adhésions nettes/sorties nettes)	%age des adhérents ayant bénéficié au moins d'une période travaillée	%age des adhérents ayant bénéficié au moins d'une formation de plus de 35 h
Charleville-Mézières	798	666	80,0%	47,6%	26,8%	42,6%
Montbéliard	1139	972	81,4%	48,7%	25,1%	43,6%
Morlaix	243	188	80,0%	54,7%	35,3%	57,3%
Saint-Dié	718	635	86,4%	36,7%	24,6%	38,6%
Toulon	701	548	79,8%	47,3%	25,3%	33,2%
Valenciennes	625	510	85,0%	43,7%	33,3%	41,4%
Vitre	950	792	80,0%	64,6%	42,9%	49,7%
Total	5174	4311	81,7%	48,1%	29,2%	41,9%

L'exercice d'une activité salariée pendant le CTP doit être développée et facilitée. Elle permet d'entretenir l'employabilité et de conforter des projets par l'immersion prolongée dans le milieu de travail.

Le CTP inspire la nouvelle CRP: un accompagnement renforcé qui mobilise des flux croissants de salariés

- Majoritairement sont concernées les entreprises de moins de 50 salariés.
- Dans 2 cas sur 5, il s'agissait d'une entreprise en faillite ou en cours de fermeture. Selon l'enquête conduite auprès de 1000 bénéficiaires, 2/3 des adhérents évoquent une meilleure indemnisation comme motif d'adhésion. Bénéficiaire d'un interlocuteur unique et d'une formation sont également des attentes fortes.
- *La fréquence des contacts avec le conseiller est davantage évoquée comme un levier d'adhésion au CTP dans des bassins en restructuration et sinistralité lourde.*
- *Situation de poste des personnes précédant leur licenciement, niveau de qualification et âge des salariés*



Une satisfaction globale confirmée par les bénéficiaires malgré un ralentissement des sorties vers l'emploi

- **la durée moyenne de présence dans le dispositif est désormais de 8 mois au lieu de 6.** Ceci s'explique par la situation économique, une rotation de l'emploi moins rapide, de plus grandes difficultés au reclassement poste à poste, et une plus grande importance donnée aux projets de reconversion qui déporte l'observation des résultats dans les 6- 12 mois qui suivent la fin du CTP.
- **61,8% de reclassement durables dont 14% entre le 12^e et 18^e mois**
- La recherche de période d'activité favorise une prospection accrue sur le « marché caché » du travail et facilite souvent l'obtention d'un CDI
- « C'est l'opportunité d'un nouveau projet de vie ». la qualité d'accompagnement, l'écoute, les moyens mobilisés, l'opportunité de se former sont unanimement salués.

Un investissement méthodologique à conforter

- Les dispositifs et conseillers sont désormais en place
- Les équipes locales témoignent d'une forte motivation
- Les méthodes et outils relatifs à l'appui à la définition des projets professionnels et de retour à l'emploi comme à la connaissance du marché du travail local doivent progresser
- Pour favoriser le retour durable à l'emploi, l'élargissement des cibles professionnelles et la connaissance du marché de l'emploi (notamment dit caché) doivent être développés
- **Approfondir la connaissance du marché de l'Emploi, des mobilités professionnelles et de l'évolution du contour des métiers par une analyse des DPAE et DADS, et par une observation territoriale des métiers et activités en mobilisant le concours des partenaires (DIRRECTE, OREF, Régions, OPCA et FONGECIF, AFPA)**
- **Faciliter la définition de projets professionnels et élargir l'exploration des possibles au moyen d'outils tels ceux dont sont dotés les FONGECIF et les MIFE et organismes disposant du label de la cité des métiers; les outils bilans à mi-carrière, appui au projet de reconversion doivent être mobilisés auprès de l'AFPA**

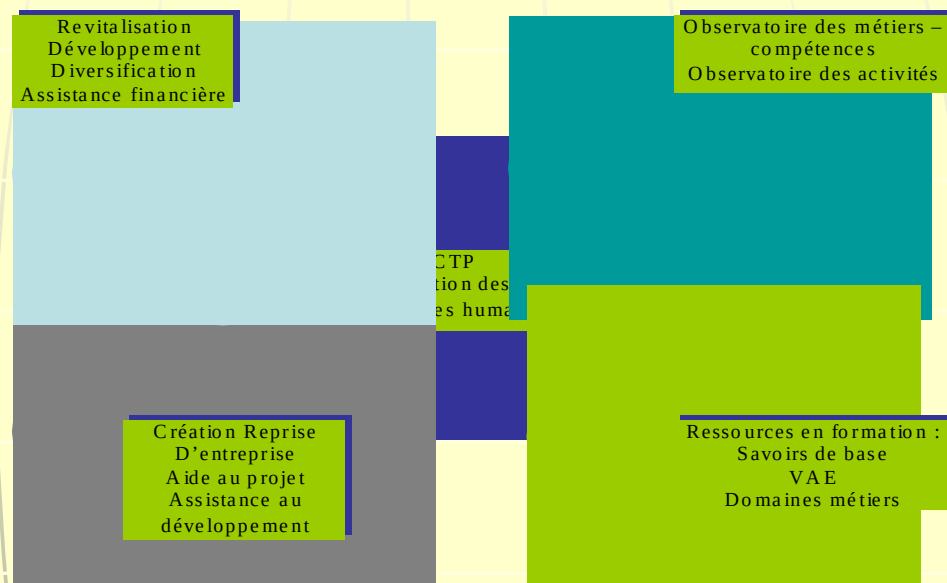
La territorialisation des dispositifs et leur gouvernance

- Le CTP est piloté par un chef de projet et s'inscrit dans un environnement porteur du développement économique et des opportunités d'emplois
- La convention de reclassement personnalisée dispose a contrario d'un management trop distant et non intégré
- La CRP se distingue par une absence d'ancrage territorial , et des marchés OPP inadaptés pour les objectifs de reconversion
- Un partenariat contrasté : les collectivités territoriales , acteurs économiques, MDE, soutiennent (ou négligent parfois) ces dispositifs
- Le management opérationnel reste fragile et n'est pas renforcé d'un dialogue de gestion et de performance au plan national

Les mobilités professionnelles au cœur du développement économique et du territoire

Graphique 1 :

Territoire et CTP domaines et fonctions clefs



Institutions et acteurs principaux

Collectivités locales et territoriales
Consulaires
Agence de développement
Banques et Plateforme d'initiative
Réseaux d'appui à la création
Conseils spécialisés, avocats

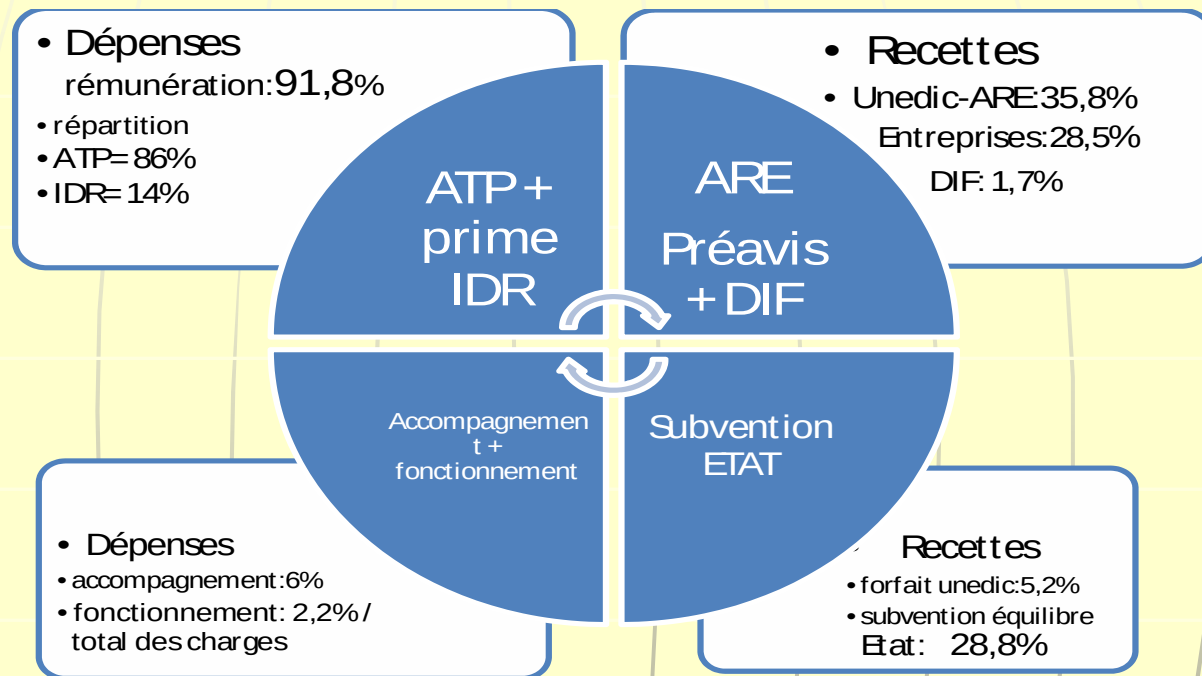
Organisations professionnelles
Syndicats de salariés
Maison de l'Emploi
OPCA, FONGECIF
Organismes de formation
Service public de l'Emploi

Un pilotage interinstitutionnel qui devra s'étendre à la CRP

- Instances de suivi et décision:
 - le comité national présidé par le Ministre associe les partenaires sociaux
 - le comité territorial autour du Préfet , des collectivités , acteurs du développement, partenaires sociaux
- Instances de gestion:
 - le comité opérationnel et d'examen des parcours
 - le comité des financeurs(Pole Emploi, OPCA, Etat, Région)

Répartition globale des recettes et dépenses (allocations + fonctionnement)

CTP



Nota : ici la mention du poste IDR intègre la **prime de retour à l'emploi**

Au total un bénéficiaire mobilise : 13712€ d'allocation + prime de retour à l'emploi et 1750€ de dépense d'accompagnement ; enfin l'appui formation mobilise pour les 55% qui en bénéficient 4000€ (dépenses OPCA + autres financeurs)
(Source Transitio CTP exercice Mai 2006 à Mai 2008) soit **une dépense moyenne de 16,5 K€**

Propositions pour un dispositif unifié

- **Un périmètre juridique unifié et des contributions rééquilibrées**
- **Un accompagnement resserré autour d'un protocole rigoureux, assorti d'un dialogue de performance et de gestion impliquant les opérateurs public et privés, et d'un Système d'Information performant et approprié**
- **Une mobilisation des OPCA et du FPSPP mais aussi de Pole Emploi simplifiée et affermie pour une ingénierie efficiente au service des continuités professionnelles**
- **Un partenariat territorial renouvelé avec les acteurs économiques ,MDE, collectivités et OPACIF, et une gouvernance impliquant les Préfets et partenaires sociaux.**