

Première Synthèses

Informations

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIÉS LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE :

Comparaison entre le contrat de transition professionnelle, la convention de reclassement personnalisé et l'accompagnement classique de l'ANPE

En février 2008, 60 % des salariés licenciés pour motif économique entrés en contrat de transition professionnelle (CTP) au second semestre 2006 et 55 % de ceux entrés dans une convention de reclassement personnalisé (CRP) occupent un emploi « durable », c'est-à-dire un emploi salarié à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de six mois ou un emploi indépendant. 55 % de ceux qui ont refusé l'un ou l'autre de ces accompagnements renforcés sont en emploi durable contre 46 % de ceux à qui ces dispositifs n'ont pas été proposés. Au-delà des effets de l'accompagnement, ces écarts en terme d'insertion professionnelle reflètent en partie des différences de profil entre les populations. Ainsi, les licenciés économiques auxquels le CTP ou la CRP n'ont pas été proposés étaient en moyenne moins qualifiés et occupaient des emplois plus précaires avant leur licenciement.

Une majorité de licenciés économiques qui ont retrouvé un emploi sont globalement satisfaits de l'emploi retrouvé, quel que soit l'accompagnement dont ils ont bénéficié, même si près d'un tiers se déclarent plutôt pas, voire pas du tout satisfaits de leur salaire. Les personnes suivies en CTP déclarent moins fréquemment avoir réalisé des concessions pour obtenir un nouvel emploi.

Depuis avril 2006, les entreprises de moins de 1 000 salariés engagées dans une procédure de licenciement économique et les entreprises de toute taille en redressement ou en liquidation judiciaire doivent proposer à leurs salariés, au moment où la rupture du contrat de travail est envisagée, une convention de reclassement personnalisé (CRP) mise en œuvre par l'ANPE (désormais Pôle emploi). Jusqu'en mars 2009, un contrat de transition professionnelle (CTP) était proposé, dans sept bassins d'emploi, en lieu et place de la CRP (1). Ce dispositif d'accompagnement expérimental, d'une durée plus longue que la CRP, est mis en œuvre sur des plates-formes spécifiques de

TransitioCTP, une filière de l'Afpa [2] (encadré 1). Les licenciés économiques qui ont refusé le suivi en CRP ou CTP ainsi que ceux auquel cet accompagnement n'a pas été proposé ont bénéficié de l'accompagnement « classique » de l'ANPE dans le cadre du suivi mensuel personnalisé (2).

En février 2008, la Dares a mené une enquête auprès d'environ 3 000 salariés licenciés pour motif économique qui se sont inscrits à l'ANPE au second semestre 2006 et ont été suivis dans le cadre du CTP, de la CRP ou de l'accompagnement clas-

(1) Depuis le 1^{er} mars 2009, le gouvernement a augmenté le nombre de bassins d'emploi proposant le CTP (encadré 1).

(2) Différentes raisons peuvent expliquer que les personnes interrogées déclarent que l'accompagnement en CTP ou CRP ne leur ait pas été proposé : inéligibilité de certains licenciés économiques à la CRP du fait de trop courtes périodes d'emploi, méconnaissance des obligations légales en matière d'aide au reclassement de certaines entreprises, mauvaise identification des prestations par les personnes interrogées [1].

sique de l'ANPE (3) (encadré 2). Cette enquête permet notamment d'observer leur situation sur le marché du travail 13 à 18 mois après leur inscription à l'ANPE et de connaître, le cas échéant, leur opinion sur la qualité de l'emploi retrouvé.

Deux tiers des personnes entrées en CTP ou en CRP au second semestre 2006 sont en emploi début 2008

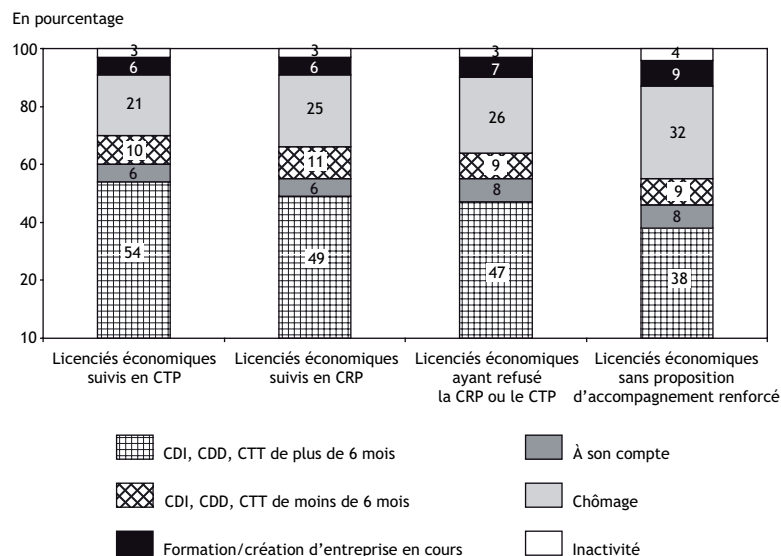
Les personnes suivies en CTP ou en CRP et les licenciés pour motif économique qui ont refusé d'être suivis par ces dispositifs se réinsèrent mieux sur le marché du travail que les licenciés économiques qui déclarent qu'aucun accompagnement renforcé ne leur a été proposé (graphique 1). 13 à 18 mois après l'entrée en parcours d'accompagnement, 70 % des bénéficiaires du CTP et 66 % des bénéficiaires de la CRP sont en emploi. Les anciens bénéficiaires du CTP sont un peu plus souvent en emploi « durable », à savoir en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire (CTT) de plus de six mois ou comme travailleur indépendant : 60 %, contre 55 % pour les anciens bénéficiaires de la CRP.

Les licenciés économiques qui déclarent qu'aucun accompagnement renforcé ne leur a été proposé sont beaucoup moins souvent en emploi durable (46 %) et de ce fait, moins souvent aussi en emploi (54 %). Ils se déclarent nettement plus souvent au chômage – 32 %, contre 21 % des bénéficiaires d'un CTP, 25 % des bénéficiaires de la CRP et 26 % des licenciés économiques ayant refusé la CRP ou le CTP – et un peu plus souvent en formation ou inactifs.

(3) Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés qui ne sont pas en redressement ou en liquidation judiciaire, les salariés licenciés pour motif économique peuvent bénéficier d'un congé de reclassement. Ces salariés ne sont pas étudiés ici (encadré 2).

(4) En moyenne, les bénéficiaires du CTP et de la CRP qui ne sont pas allés au bout de l'accompagnement l'ont suivi pendant respectivement 6 mois et 4 mois, soit la moitié de la durée maximale.

Graphique 1
Situation professionnelle déclarée 13 à 18 mois après le début de l'accompagnement



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

Note : La catégorie « à son compte » regroupe les personnes qui déclarent avoir effectivement créé leur entreprise. La catégorie « Inactivité » regroupe les personnes qui déclarent ne pas rechercher d'emploi, ou être au foyer, en congé maternité ou maladie, en invalidité.

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

Au moment de l'interrogation, en février 2008, la durée écoulée depuis la fin de l'accompagnement varie selon les individus. D'une part, les dates d'entrée en accompagnement se sont étalées tout au long du 2nd semestre de l'année 2006, d'autre part, les durées passées en accompagnement ont été plus ou moins longues selon les individus. En effet, la durée maximale de la CRP (8 mois) est plus faible que celle du CTP (12 mois). De plus, les demandeurs d'emploi ne restent pas tous jusqu'au bout dans le dispositif [1] (4).

Les personnes qui n'ont pas été suivies pendant la durée maximale d'accompagnement en CTP ou CRP ont une situation sur le marché du travail plus favorable en février 2008 : 78 % des bénéficiaires du CTP qui n'ont pas été au terme de leur parcours (soit 57 % des bénéficiaires du CTP) sont en emploi durable ; c'est le cas de 74 % des personnes sorties avant terme de la CRP (soit 44 % des bénéficiaires de la CRP). En revanche, seuls 36 % des bénéficiaires du CTP et 39 % des bénéficiaires de la CRP qui ont bénéficié de la durée maximale d'accompagnement sont en emploi durable en février 2008. De fait, un accom-

panement de courte durée est fréquemment associé à une reprise d'emploi. *A contrario*, les personnes ayant le plus de difficultés de réinsertion professionnelle sont plus souvent suivies jusqu'à l'épuisement de leurs droits à accompagnement. Pour les deux dispositifs, la part des bénéficiaires qui retrouvent un emploi tend toutefois à s'accroître à mesure que le temps s'écoule depuis la fin de l'accompagnement renforcé (tableau 1).

Les bénéficiaires du CTP ou de la CRP en emploi salarié sont davantage à temps plein

Quand ils ont repris un emploi salarié, les caractéristiques des emplois occupés par les bénéficiaires du CTP ou de la CRP sont globalement proches de celles des licenciés économiques qui ont refusé ces parcours (tableau 2). Quelques caractéristiques de l'emploi retrouvé diffèrent néanmoins : les bénéficiaires du CTP et de la CRP sont plus souvent à temps plein (85 % contre 76 %), moins souvent en emploi chez un particulier ou un artisan (7 % contre 14 %) ou dans une entreprise de moins de 10 salariés (21 % et 26 % contre 32 %).

Les licenciés économiques auxquels aucun accompagnement renforcé n'a été proposé et qui ont retrouvé un emploi salarié sont généralement dans des situations d'emploi moins favorables. Ils sont plus souvent à temps partiel (30 %) et occupent moins souvent des emplois qualifiés : 14 % occupent des postes de technicien, agent de maîtrise ou cadre, contre 26 % des personnes suivies en CRP, 21 % des personnes suivies en CTP et 22 % des licenciés économiques qui ont refusé la CRP ou le CTP.

Quel que soit l'accompagnement suivi, environ 60 % des licenciés économiques qui ont retrouvé un emploi salarié ont un salaire égal voire supérieur à celui qu'ils percevaient au moment du licenciement, et près de six sur dix déclarent avoir changé de métier et/ou de secteur d'activité.

Tableau 2
Caractéristiques des emplois occupés par ceux qui se déclarent en emploi salarié 13 à 18 mois après l'entrée en parcours d'accompagnement

En %

		Licenciés économiques			
		suis en CTP	suis en CRP	ayant refusé la CRP ou le CTP	sans proposition d'accompagnement renforcé
Type de contrat	CDI	68	66	72	66
	CDD 6 mois ou plus	15	14	12	14
	CTT 6 mois ou plus	2	2	1	1
	CDD inférieur à 6 mois	7	7	5	7
	CTT inférieur à 6 mois	6	6	6	6
	Autre contrat	0	2	1	3
	Ne sait pas	2	3	3	3
Temps de travail	Temps plein	85	85	76	70
	Temps partiel	15	15	24	30
Qualification de l'emploi	OS / Manœuvre / Employé non qualifié	20	22	21	26
	Ouvrier qualifié	23	17	23	20
	Employé qualifié	33	32	31	35
	Agent de maîtrise /technicien /cadre	21	26	22	14
	Ne sait pas	3	4	3	4
Nature de l'employeur	Entreprise privée/publique	79	77	73	64
	État/Collectivité locale	4	6	5	7
	ETT/Intérim	5	5	5	7
	Association	5	4	2	6
	Particulier/artisan	7	7	14	15
	Autre	1	1	2	2
Taille de l'employeur	Inférieur à 10 salariés	21	26	32	28
	10 à 49 salariés	34	30	27	29
	50 à 99 salariés	9	10	9	10
	100 à 499 salariés	17	14	16	12
	500 salariés ou plus	14	17	12	14
	Ne sait pas	3	3	4	6
Salaire moyen (euros)		1 460	1 420	1 400	1 320
Salaire médian (euros)		1 350	1 300	1 300	1 250
Écart de salaire entre l'emploi occupé au moment du licenciement et l'emploi actuel (%) :					
- Écart négatif		38	41	42	42
- Écart nul		14	13	10	11
- Écart positif		48	46	48	47
Exercez-vous le même métier qu'avant votre licenciement ?					
Oui		43	47	46	42
Non		57	53	54	58
Travaillez-vous dans le même secteur d'activité qu'avant votre licenciement ?					
Oui		42	45	43	41
Non		58	55	57	59

Lecture : 68 % des personnes suivies en CTP et ayant retrouvé un emploi salarié 13 à 18 mois après leur entrée en parcours d'accompagnement sont en CDI.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et en emploi salarié 13 à 18 mois après leur inscription - France métropolitaine.

Tableau 1
Durée passée en parcours et durée écoulée entre la fin du parcours et le moment de l'enquête

En %

	Part	Taux en emploi durable
CRP	100	55
dont : est parti avant la fin de la durée maximale du parcours (8 mois)	44	74
est resté la durée maximale du parcours	56	39
dont : est sorti de CRP depuis moins de 10 mois à la date de l'enquête	29	38
est sorti de CRP depuis plus de 10 mois à la date de l'enquête	27	41
CTP	100	60
dont : est parti avant la fin de la durée maximale du parcours (12 mois)	57	78
est resté la durée maximale du parcours	43	36
dont : est sorti de CTP depuis moins de 6 mois à la date de l'enquête	25	31
est sorti de CTP depuis plus de 6 mois à la date de l'enquête	18	42

Lecture : 44 % des personnes suivies en CRP ont quitté le parcours d'accompagnement avant sa durée maximale ; 74 % d'entre eux occupent un emploi durable en février 2008.

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

Indépendamment de l'accompagnement suivi, les jeunes, les hommes et les plus diplômés retrouvent plus souvent un emploi durable

Les écarts observés sur les taux de retour à l'emploi ne peuvent être directement interprétés

comme des différences d'efficacité des dispositifs d'accompagnement. Ils peuvent pour partie refléter des différences de caractéristiques personnelles entre licenciés économiques, d'emploi occupé avant le licenciement ou de contexte local dans lequel ils

effectuent leur recherche d'emploi (5), plus ou moins favorables au retour à l'emploi. En effet, alors que les personnes suivies en CTP ou en CRP et celles qui ont refusé d'entrer dans ces dispositifs ont des caractéristiques assez proches, les licenciés économiques qui déclarent qu'on ne leur a pas proposé d'accompagnement renforcé sont dans des situations plus précaires sur le marché du travail. Ainsi, ces derniers ont un niveau de formation plus faible (20 % ont un niveau équivalent au BEPC ou aux études primaires courtes contre 12 à 13 % parmi les personnes suivies en CTP, en CRP ou parmi les refusants). Ils sont plus souvent de nationalité étrangère (10 % contre moins de 4 % pour les autres sous-populations) et occupaient plus fréquemment au moment de leur licenciement des emplois en CDD, à temps partiel, chez des particuliers ou artisans, et plus généralement dans des structures de petite taille. Enfin, au moment du licenciement, leur ancienneté chez l'employeur était plus faible : 40 % d'entre eux étaient restés deux ans ou moins chez

leur employeur contre environ 20 % pour les autres licenciés économiques [1]. Il est également probable que les licenciés économiques diffèrent selon d'autres caractéristiques, non recueillies dans l'enquête, qui influent sur leurs possibilités de reclassement.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » peut permettre d'isoler l'impact de chacun des facteurs observés dans l'enquête sur la probabilité d'être en emploi salarié durable, 13 à 18 mois après l'entrée en parcours d'accompagnement, plutôt qu'en emploi salarié court (CDD ou CTT de moins de 6 mois) ou au chômage (6). Faut-il d'informations disponibles, le contexte local est ici appréhendé par le seul taux de chômage de la zone d'emploi, même si d'autres facteurs tels que le degré de coordination des acteurs au niveau local peuvent aussi avoir un impact sur la qualité de l'insertion [2].

À autres caractéristiques connues similaires, la probabilité d'être en emploi durable diminue avec l'âge : les jeunes de moins de 25 ans ont une probabilité d'être en emploi durable de près de 9 points supérieure à celle des demandeurs d'emploi de 25 à 49 ans et de 21 points supérieure à celle des seniors de 50 ans ou plus (tableau 3). Il est probablement plus facile pour les jeunes de changer de secteur ou de métier, tandis que les plus âgés ont acquis davantage de compétences spécifiques qui peuvent être plus difficiles à transférer. Il est également possible que les seniors fassent l'objet de discriminations sur le marché du travail. À autres caractéristiques comparables, les hommes sont plus souvent en emploi durable que les femmes. La probabilité d'occuper un emploi durable 13 à 18 mois après l'entrée en parcours d'accompagnement croît par ailleurs avec le niveau de diplôme.

(5) En particulier, les bassins d'emploi sur lesquels a été initialement déployé le CTP n'ont pas été choisis aléatoirement.

(6) Les licenciés économiques qui se déclarent en formation ou en inactivité sont exclus, dans la mesure où ils sont (temporairement ou non) hors du marché du travail. La situation des créateurs d'entreprise est analysée en encadré 3.

Encadré 1

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

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

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

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

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

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

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

Suite de l'encadré page 5

Suite de l'encadré 1

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

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

En 2009, la nouvelle convention pluriannuelle entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi a renforcé l'accompagnement des licenciés économiques :

- Pour les procédures de licenciement pour motif économique engagées à compter du 1^{er} avril 2009, la durée de la CRP a été étendue à 12 mois et un objectif d'un conseiller pour au maximum 50 bénéficiaires a été fixé. L'allocation a été portée à 80 % du salaire journalier de référence pendant les 8 premiers mois, puis 70 % pour les 4 derniers.

- Du 1^{er} mars au 1^{er} juillet 2009, le CTP a été étendu à 14 bassins d'emploi supplémentaires. L'extension à 4 bassins supplémentaires (soit 25 en tout) est prévue. L'accompagnement sera mis en œuvre directement par Pôle emploi ou confié à des opérateurs de placement.

Toujours à autres principales caractéristiques connues identiques, les salariés qui occupaient avant leur licenciement un poste en CDD ont une probabilité de retrouver un emploi durable inférieure de 5 à 7 points à celle des anciens salariés en CDI. Ce résultat doit toutefois être interprété avec prudence. S'il est possible que les caractéristiques de l'emploi occupé au moment du licenciement influent sur la trajectoire ultérieure des licenciés économiques, il se peut également que celles-ci soient le reflet de caractéristiques des individus non identifiées ici qui auraient un impact sur le retour à un emploi durable.

Enfin, sans surprise, plus le taux de chômage de la zone d'emploi dans laquelle le demandeur d'emploi effectue ses recherches est élevé, plus les chances d'être en emploi durable sont faibles.

À principales caractéristiques comparables, les bénéficiaires du CTP retrouvent plus souvent un emploi durable

Une fois tenu compte des différences de profil, d'emploi occupé et de contexte local identifiées ici, les taux d'insertion durable peuvent varier selon le type d'accompagnement dont ont bénéficié les licenciés économiques. Ainsi, à caractéristiques individuelles connues comparables, les personnes suivies en CTP ont une probabilité d'être en emploi durable, 13 à 18 mois après leur inscription à l'ANPE, supérieure à celle des licenciés économiques suivis en CRP ou en parcours « classique » par l'ANPE (tableau 3). Une partie de cet écart peut cependant encore être liée à des différences de caractéristiques non observées ici (motivation, qualifications plus adaptées aux besoins de recrutement, état de santé, ...).

En parallèle de l'accompagnement dispensé dans le cadre du CTP, de la CRP ou du suivi « classique » de l'ANPE, les sala-

Tableau 3
Modélisation de la probabilité d'être en emploi salarié durable plutôt qu'en emploi salarié court ou au chômage

	Modélisation de type Logit	
	74 %	***
Probabilité de référence	74 %	***
	Écarts en points à la probabilité de référence	
Sexe et situation familiale		
Femme avec enfant(s)	-3,0	**
Femme sans enfant	-7,0	***
Homme avec enfant(s)	7,8	***
Homme sans enfant	réf.	
Âge		
Moins de 25 ans	8,8	***
25-49 ans	réf.	
50 ans ou plus	-12,4	***
Diplôme		
Supérieur au BAC	5,9	***
BAC	4,3	***
BEP-CAP	réf.	
BEPC-études primaires	-11,9	***
Type de contrat avant l'inscription à l'ANPE		
CDI	réf.	
CDD	-5,1	**
Type d'accompagnement		
CRP	-1,7	ns
CTP	5,3	***
Accompagnement CRP, CTP refusé	1,2	ns
Accompagnement classique (licenciés économiques sans proposition de CRP ou de CTP)	réf.	
Cellule de reclassement		
Non suivi par la cellule de reclassement	-3,5	*
Suivi par la cellule de reclassement	2,9	**
Pas de cellule de reclassement (réf.)	réf.	
Taux de chômage local	-2,1	***

Le recours à une modélisation de type Logit permet d'isoler l'effet spécifique des différents facteurs « toutes choses égales par ailleurs ».

*** significativité au seuil de 1 % ; ** significativité au seuil de 5 % ; * significativité au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Lecture : l'individu de référence est un homme âgé de 25 à 49 ans, marié sans enfant, titulaire d'un BEP-CAP, en CDI au moment du licenciement, et ayant déclaré n'avoir pas bénéficié de cellule de reclassement, ne pas s'être vu proposer de CTP ou de CRP et ne pas avoir travaillé au cours de l'accompagnement. La probabilité de cet individu de se déclarer en emploi salarié durable plutôt qu'en emploi salarié court ou au chômage est de 74 %. Un licencié économique ne se distinguant de cet individu que par le fait d'être âgé de moins de 25 ans a une probabilité estimée d'être en emploi salarié durable supérieure de 8,8 points à celle de l'individu de référence.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et en emploi salarié ou au chômage en février 2008 - France métropolitaine.

riés licenciés ont pu être pris en charge par une cellule de reclassement mise en place et financée par leur employeur. En effet, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, lorsque le nombre de licenciements envisagés au cours du mois est supérieur ou égal à 10, l'entreprise doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi, qui entraîne, dans la majorité des cas, la mise en place d'une cellule de reclassement (encadré 1). Cette cellule assure l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des salariés, de manière la plus articulée possible avec les

conseillers de la CRP. À principales caractéristiques comparables, les salariés qui ont été suivis par une cellule de reclassement ont une probabilité un peu plus élevée de retrouver un emploi durable (entre +3 et +4 points, tableau 3).

Des demandeurs d'emploi en majorité globalement satisfaits de l'emploi salarié retrouvé

Globalement, la plupart des licenciés économiques se déclarent tout à fait ou plutôt satisfaits de l'emploi retrouvé : le taux

de satisfaction varie de 79 % à 85 % selon le type de bénéficiaires. Les personnes suivies en CRP sont toutefois un peu moins nombreuses à se déclarer tout à fait satisfaites de l'emploi retrouvé (56 %) (graphique 2) et celles qui ont refusé d'entrer en CTP ou CRP un peu plus nombreuses (65 %). Or le refus de ces dernières était principalement lié au fait qu'elles étaient confiantes sur leurs perspectives de trouver rapidement un emploi, ce qui peut expliquer qu'elles soient davantage satisfaites.

De même, l'opinion des licenciés économiques sur les caractéristiques des contrats (nature du contrat, temps de travail, métier exercé, durée du trajet entre le travail et le domicile) varie peu selon le type d'accompagnement. C'est sur le salaire que l'insatisfaction est la plus forte : quasiment un tiers des licenciés économiques qui ont retrouvé un emploi salarié se déclarent plutôt pas ou pas du tout satisfaits de leur rémunération. Cette insatisfaction vis-à-vis du salaire est légèrement moins fréquente pour les personnes suivies en CTP, qui ont subi un peu moins fréquemment une baisse de salaire (tableau 2). Afin de compenser les baisses de salaire éventuellement subies, le CTP et la CRP prévoient le versement temporaire d'une indemnité différentielle de reclassement (encadré 1).

De façon générale, le sentiment d'insatisfaction vis-à-vis du salaire semble davantage lié à des situations dans lesquelles la reprise d'emploi s'accompagne de baisse de salaire ou de changement de métiers qu'aux caractéristiques personnelles des licenciés économiques. Parmi les personnes qui se déclarent plutôt pas voire pas du tout satisfaites de l'emploi salarié occupé, 84 % n'exercent plus le même métier que celui occupé au moment du licenciement.

Encadré 2

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

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

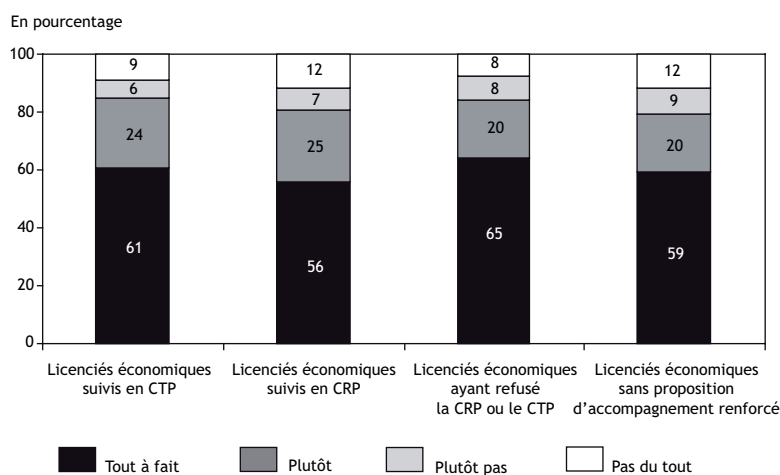
Cette enquête avait plusieurs objectifs : comprendre les motivations qui conduisent certains salariés licenciés économiques à refuser les dispositifs d'accompagnement renforcé en CTP et CRP, décrire l'accompagnement dispensé, analyser la situation professionnelle entre 13 et 18 mois après l'inscription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

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

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

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

Graphique 2
Degré de satisfaction vis-à-vis de l'emploi occupé



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

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et en emploi salarié 13 à 18 mois après l'inscription à l'ANPE - France métropolitaine.

Des bénéficiaires du CTP moins nombreux à déclarer avoir fait des concessions pour obtenir un emploi

Environ un tiers des demandeurs d'emploi qui sont en emploi salarié 13 à 18 mois après leur entrée en accompagnement déclarent avoir dû faire des concessions pour l'obtenir. Les bénéficiaires du CTP sont moins nombreux à l'affirmer (28 %) que les bénéficiaires de la CRP (36 %) (graphique 3).

Interrogés sur la nature de ces concessions, les salariés citent d'abord spontanément les baisses de salaire. Ces dernières concernent la moitié des personnes ayant dû faire des concessions. Les licenciés économiques auxquels on n'a pas proposé d'accompagnement renforcé sont plus nombreux à déclarer avoir accepté de déménager (12 %) ou d'avoir des horaires (18 %) ou un type de contrat de travail particuliers (8 %) (tableau 4).

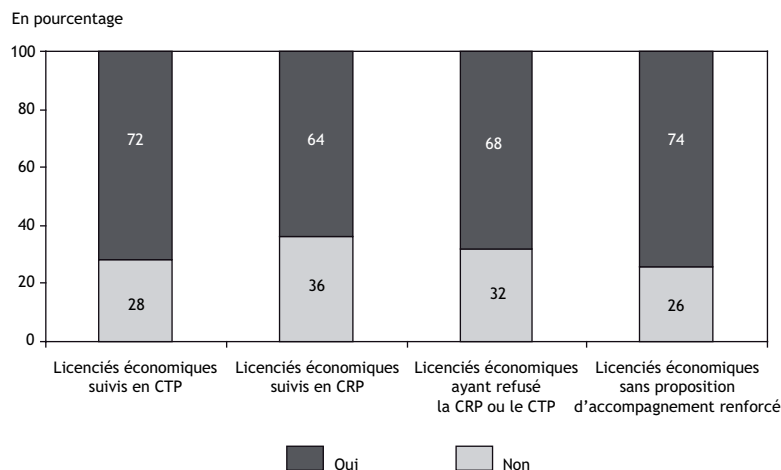
Un suivi dans l'emploi beaucoup plus fréquent pour les bénéficiaires de CTP

Un suivi dans l'emploi est prévu par les textes instituant la CRP et le CTP. Le caractère expérimental du CTP a vraisemblablement favorisé la mise en place d'un tel suivi [2]. Ainsi, les bénéficiaires du CTP en emploi salarié sont nettement plus nombreux à déclarer avoir des contacts avec leur conseiller une fois sorti du dispositif : 61 %, contre 18 % à 21 % pour les autres licenciés économiques (graphique 4). Cependant, plus des deux tiers de ceux qui n'ont pas été suivis déclarent ne pas le souhaiter.

Des constats similaires en termes de fréquence du suivi s'observent pour les licenciés économiques qui ont créé leur entreprise (encadré 3).

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

Graphique 3
Proportion de salariés déclarant avoir réalisé des concessions



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

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et en emploi salarié 13 à 18 mois après l'inscription à l'ANPE - France métropolitaine.

Tableau 4
Nature des concessions réalisées

En % de personnes qui citent une concession

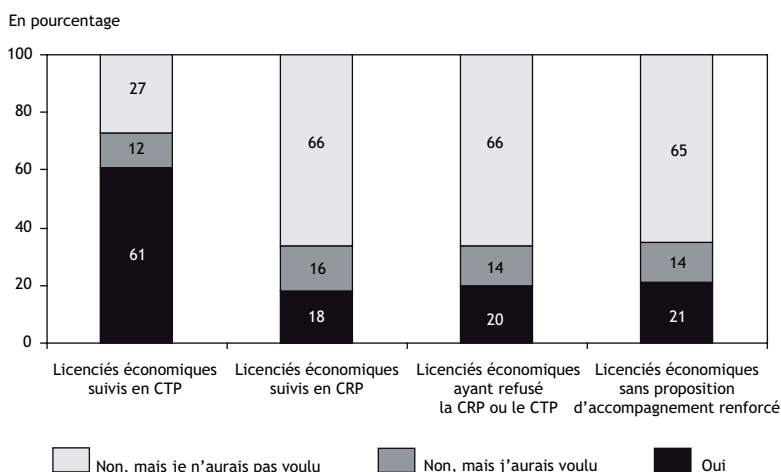
	Licenciés économiques			
	suivis en CTP	suivis en CRP	ayant refusé la CRP ou le CTP	sans proposition d'accompagnement renforcé
Quel type de concession avez-vous réalisée ?				
Déménagement.....	4	6	3	12
Durée de transport plus longue	14	13	14	16
Baisse de salaire	49	45	49	39
Baisse de qualification	8	6	10	8
Horaires particuliers.....	8	11	8	18
Durée de travail différente	13	14	10	13
Type de contrat particulier (contrat de travail temporaire, ...)	2	1	1	8
Changer d'activité	4	5	10	8

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

Lecture : Parmi les personnes suivies en CTP et en emploi salarié 13 à 18 mois après leur inscription qui déclarent avoir fait des concessions pour obtenir un emploi, 4 % déclarent avoir dû déménager pour exercer cet emploi.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et qui ont retrouvé un emploi salarié 13 à 18 mois après leur inscription - France métropolitaine.

Graphique 4
Avez-vous eu des contacts avec votre conseiller une fois en emploi salarié ?



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

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et qui ont retrouvé un emploi salarié 13 à 18 mois après leur inscription - France métropolitaine.

LES CRÉATEURS D'ENTREPRISE 13 À 18 MOIS APRÈS LEUR INSCRIPTION À L'ANPE SUITE À UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Les licenciés économiques qui déclarent 13 à 18 mois après leur inscription à l'ANPE avoir créé leur entreprise ont des profils différents de ceux qui ont retrouvé un emploi salarié (tableau). Ce sont nettement plus souvent des hommes (80 % contre 52 % de ceux en emploi salarié). Ils sont plus âgés et de niveau de formation supérieur à celui des licenciés économiques ayant retrouvé un emploi salarié (47 % ont un niveau supérieur ou égal au Bac, contre 38 %). Au moment du licenciement, ils travaillaient plus souvent dans des entreprises privées ou publiques (88 % contre 76 % de ceux qui ont retrouvé un emploi salarié) et plus fréquemment dans des entreprises de grande taille (500 salariés ou plus). La moitié étaient depuis plus de 5 ans chez leur employeur. Enfin, un quart d'entre eux déclarent qu'ils percevaient avant leur licenciement un salaire supérieur à 2 000 euros, contre 10 % de ceux qui ont retrouvé un emploi salarié.

Parmi les licenciés économiques qui déclarent être à leur compte 13 à 18 mois après l'entrée en parcours, les personnes suivies en CTP semblent être dans la situation la plus favorable. Ils ont subi moins de baisse de revenu par rapport à leur situation au moment du licenciement et se déclarent davantage satisfaits notamment du métier exercé. *A contrario*, les licenciés économiques qui déclarent qu'aucun parcours d'accompagnement ne leur a été proposé sont en moyenne dans la situation la plus défavorable.

Enfin, 68 % des personnes suivies en CTP ont continué à avoir des contacts avec leur conseiller après avoir créé leur entreprise. Cette part est d'environ 15 % pour les bénéficiaires d'un accompagnement classique, qu'ils aient refusé ou non la CRP ou le CTP, et de 8 % pour les personnes suivies en CRP. Ces derniers sont plus nombreux à déclarer ne pas avoir eu de contacts alors qu'ils l'auraient voulu (20 % des personnes suivies en CRP contre 10 % de celles suivies en CTP).

Tableau
Caractéristiques des licenciés économiques, soit salariés soit à leur compte, 13 à 18 mois après l'entrée en parcours d'accompagnement

		Salarié	À leur compte
Caractéristiques personnelles			
Sexe	Homme.....	52	80
	Femme.....	48	20
Âge	Moins de 25 ans.....	8	3
	25 à 35 ans.....	32	30
	35 à 50 ans.....	45	53
	50 à 57 ans.....	15	14
Niveau de formation	Supérieur au Bac.....	21	27
	Bac.....	17	20
	BEP-CAP.....	49	46
	BEPC-Études primaires.....	13	7
Caractéristiques de l'emploi occupé au moment du licenciement			
Employeur	Entreprise privée/publique.....	76	88
	Association.....	5	1
	Particulier / artisan.....	18	11
	Autre.....	1	0
Taille de la structure de l'employeur	Moins de 10 salariés.....	49	51
	10 à 49 salariés.....	26	23
	50 à 99 salariés.....	9	4
	100 à 499 salariés.....	12	8
	Plus de 500 salariés.....	4	14
Ancienneté chez l'employeur	2 ans et moins.....	30	23
	Plus de 2 ans et moins de 5 ans.....	29	26
	De 5 ans à moins de 12 ans.....	23	36
	12 ans et plus.....	18	15
Salaire au moment du licenciement (en euros)	Moins de 1 000.....	27	18
	1 000 à 1 200.....	23	14
	1 200 à 1 500.....	24	27
	1 500 à 2 000.....	15	16
	Plus de 2 000.....	10	26

Lecture : 52 % de ceux en emploi salarié 13 à 18 mois après leur entrée en parcours d'accompagnement sont des hommes, contre 80 % de ceux qui ont créé leur entreprise.

Champ : Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour motif de licenciement économique au 2nd semestre 2006 (hors congés de reclassement) et en emploi 13 à 18 mois après leur inscription - France métropolitaine,.

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

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) / Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac.

Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.



EMPLOIS OCCUPÉS PENDANT LES PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT

Au cours du CTP, les demandeurs d'emploi peuvent effectuer des périodes de travail dans des entreprises privées ou des organismes publics d'une durée maximum de trois mois, sous forme de CDD renouvelables une fois par le même employeur. Ces périodes travaillées ne peuvent excéder au total neuf mois. Le salarié bénéficie alors d'une rémunération directement versée par l'employeur. Si cette rémunération est inférieure à l'Allocation de transition professionnelle, le salarié perçoit une allocation différentielle complémentaire.

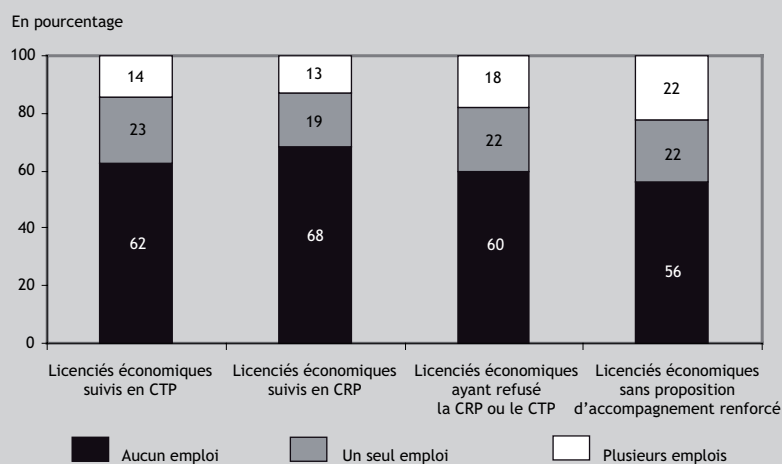
Lors de la mise en place de la CRP, l'exercice d'une activité réduite impliquait la sortie du dispositif. À la suite de la convention relative à la CRP du 18 janvier 2006, la possibilité d'exercer une activité réduite a été reconvenue et les textes ont ensuite prévu le versement d'une indemnité différentielle de reclassement si le salaire de l'emploi temporaire occupé est inférieur à celui recherché par le demandeur d'emploi.

32 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires de la CRP ont occupé au moins un emploi pendant leur parcours d'accompagnement ; cette proportion est légèrement plus importante pour ceux ayant bénéficié du CTP (38 %), pour les licenciés économiques qui ont refusé d'être suivi en CRP ou CTP (40 %) et pour ceux qui déclarent qu'on ne leur a rien proposé (44 %, graphique). Ces derniers sont par ailleurs plus nombreux à avoir occupé plusieurs emplois pendant leur parcours d'accompagnement (22 %), en général de courte durée.

Les demandeurs d'emploi déclarent très majoritairement avoir trouvé cet emploi au cours du parcours par eux-mêmes ou en faisant appel à leurs relations. Cependant, les bénéficiaires du CTP sont nettement plus nombreux à préciser l'avoir trouvé grâce à leur conseiller référent (22 %, contre environ 10 % pour les autres populations). Enfin, la moitié des personnes suivies en CRP déclarent avoir obtenu leur premier emploi au bout de trois mois, contre quatre mois pour celles suivies en CTP et pour les licenciés économiques qui ont refusé un accompagnement, et cinq mois pour celles qui déclarent qu'aucun parcours ne leur a été proposé.

L'effet de ces périodes d'emplois sur la qualité de l'insertion à moyen terme est *a priori* ambigu. D'un côté, l'occupation d'un emploi pendant le parcours d'accompagnement permet de renouer rapidement les liens avec le marché du travail et peut être un tremplin vers l'obtention d'un emploi durable. D'un autre côté, la succession de courtes périodes d'emploi peut « enfermer » le demandeur d'emploi dans des emplois précaires et nuire à une insertion en emploi durable. L'enquête ne permet pas d'analyser l'impact des emplois occupés pendant le parcours d'accompagnement sur le reclassement professionnel à moyen terme.

Graphique
Emplois occupés pendant le parcours d'accompagnement



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

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

Pour en savoir plus

[1] Bobbio M., Gratadour C., en collaboration avec Zegnani, S. (2009), « Les parcours d'accompagnement des licenciés économiques : comparaison du contrat de transition professionnelle, de la convention de reclassement personnalisé et de l'accompagnement classique de Pôle Emploi », *Premières Synthèses*, Dares, n° 43.2.

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