

L'enquête réalisée début 2007 auprès des adhérents à la convention de reclassement personnalisée (CRP) montre que dans le cadre de cet accompagnement et des services spécifiques mis en place à l'ANPE, une personne sur deux a bénéficié de prestations de recherche d'emploi et une sur quatre de formation. Elle révèle de fortes attentes quant à la formation et aux aides à la création d'entreprise, ce dernier service étant particulièrement apprécié par ceux qui en ont bénéficié. De façon générale, les adhérents se montrent attachés au suivi personnalisé et plus des deux tiers d'entre eux déclarent que la CRP leur a permis de se sentir mieux armés dans leur recherche d'emploi. Un an après leur entrée dans le dispositif, 53 % des adhérents travaillent ou sont sur le point de reprendre un emploi. 72 % des emplois repris correspondent à des contrats durables de plus de six mois. 9 % des bénéficiaires de l'accompagnement CRP sont en formation ou en projet de création d'entreprise. Enfin 34 % sont toujours en recherche d'emploi. Ce sont au total 72 % des adhérents qui ont occupé, occupent ou sont sur le point de reprendre un emploi ou de créer leur entreprise, au cours de l'année qui suit leur adhésion.

**Camille Bouchardeau**

ANPE, Département Études, Évaluation et Statistiques

**Danielle Gréco**

ANPE, Département Études, Évaluation et Statistiques

**Carole Tuchsirer**

IRES

## La convention de reclassement personnalisée

### Plus d'un adhérent sur deux en emploi un an après l'entrée dans le dispositif

La convention de reclassement personnalisée (CRP), adoptée par les partenaires sociaux en 2005, est un dispositif à destination des licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1 000 salariés. D'une durée de huit mois, elle permet aux salariés de plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'un accompagnement spécifique et d'une indemnisation plus avantageuse que le régime indemnitaire de droit commun : les adhérents à la CRP perçoivent une indemnité équivalente à 80 % du salaire brut pendant les trois premiers mois, puis à 70 % du salaire brut les cinq mois suivants. L'adhérent est suivi par un référent unique qui peut l'accompagner durant les six mois suivant son éventuel reclassement. Le dispositif est financé par l'Unédic et l'ANPE en assure la mise en œuvre opérationnelle. Le principe de la CRP a été posé dans le cadre de la réforme du licenciement

économique inscrite dans la loi de cohésion sociale de janvier 2005 et à la suite de l'accord national interprofessionnel conclu en avril 2005. L'objectif du gouvernement Raffarin est alors de concilier un assouplissement des conditions de licenciement économique avec la mise en place de droits sociaux nouveaux pour les salariés. De ce point de vue, la CRP s'inscrit dans la continuité des précédents dispositifs de reclassement en faveur des licenciés économiques [encadré 1]. Mais son adoption marque aussi un changement quant à la place de l'entreprise dans le processus de reconversion des salariés. En effet, si la mise en place des cellules de reclassement en 1993 affirmait le rôle prépondérant de l'entreprise dans la reconversion des salariés, la CRP, à l'instar de la convention de conversion, et tout comme le contrat de transition professionnelle (CTP)<sup>1</sup> mis en place en 2006, semble renouer

<sup>1</sup> Mis en place à titre expérimental dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry, le contrat de transition professionnelle (CTP) s'adresse à la même cible que la CRP. Le CTP, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objectif le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une «allocation de transition professionnelle» égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP.

## Encadré 1

LES DISPOSITIFS DE RECLASSEMENT DES SALARIÉS LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE						
	Année de création	Lien juridique entre le salarié et l'entreprise	Montant de l'allocation	Durée	Financement	Définition et/ou mise en œuvre des actions de reclassement
Congé de conversion	1985	Maintenu	65 % du salaire antérieur brut	4 à 10 mois	Entreprise + Etat via le Fond National de l'Emploi (jusqu'à 50 %)	Entreprise
Convention de conversion	1986 (disparu depuis 2001)	Rompu	70 % du salaire antérieur brut	5, puis 6 mois à partir de 1989	Unédic	ANPE
Cellule de reclassement	1993	Maintenu	différent selon que le bénéficiaire soit salarié de l'entreprise, demandeur d'emploi...	3 à 12 mois	Entreprise + Etat via le Fond National de l'Emploi (jusqu'à 75 %)	Entreprise
Convention de reclassement personnalisée	2005	Rompu	80 % du salaire antérieur brut les 3 premiers mois, puis 70 %	8 mois	Unédic	ANPE

Légende : Responsabilité du processus de reclassement des salariés licenciés économiques portée par :

■ L'entreprise    ■ Le service public de l'emploi

avec une pratique plus ancienne consistant à confier au service public de l'emploi la responsabilité du reclassement des salariés licenciés. Fin août 2007, 113 100 entrées en CRP<sup>2</sup> ont été enregistrées, soit une moyenne de 4 200 entrées mensuelles. Ces chiffres sont très en dessous des prévisions : en effet d'après les estimations de l'Unédic, le taux d'adhésion est de 36 % en moyenne depuis le début du dispositif et il augmente depuis août 2006. Cette étude présente les principaux résultats d'une enquête menée en février 2007 auprès de 2 000 adhérents au dispositif CRP, entrés en janvier et en juillet 2006 [encadré 2].

## Encadré 2

### SOURCE

En février 2007, l'ANPE a mené une enquête auprès d'un échantillon de 2 003 personnes qui ont adhéré à une convention de reclassement personnalisée. Parmi les interviewés, 998 sont entrés au mois de janvier 2006, ils ont donc été interrogés douze mois après leur adhésion au dispositif. Les 1 005 autres ont adhéré en juillet 2006 et ont été interrogés six mois après leur entrée. Cet échantillon d'entrants en CRP, construit par la méthode des quotas, permet une représentativité par sexe, âge et grande zone d'emploi. Le questionnaire, d'une dizaine de minutes, instruit par téléphone, portait sur le déroulement de la convention de reclassement personnalisée ainsi que sur la situation professionnelle des adhérents au moment de l'enquête.

ensuite la possibilité de bénéficier d'une formation (38,6 %) et le fait d'avoir des contacts fréquents avec un conseiller (30,4 %). À la question « Y a-t-il d'autres avantages de la convention de reclassement personnalisé, que nous n'aurions pas cités, qui vous ont incité à adhérer au dispositif ? », les adhérents avancent plusieurs éléments :

- la réduction de la durée du préavis de licenciement, le licenciement effectif pouvant intervenir dans les quinze jours suivant la proposition d'adhésion au dispositif CRP ;
- l'absence de délai de carence entre le dernier salaire et l'indemnisation ;
- le fait de ne pas être considéré comme chômeur (les adhérents bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle et sont suivis par des équipes de conseillers dédiés à la CRP) ;
- la perspective d'un reclassement plus rapide car plus encadré.

### Des adhérents plutôt masculins, d'âge moyen et qualifiés

Comme pour l'ensemble des adhérents à la CRP [tableau 1], les deux cohortes sélectionnées pour l'enquête sont constituées d'environ 52 % d'hommes. Les plus de 50 ans représentent près de 15 % et les cadres, techniciens, agents de maîtrise plus d'un adhérent sur quatre. La comparaison avec les licenciés économiques inscrits comme demandeurs d'emploi montre que les adhérents à la CRP sont à la fois plus jeunes et plus qualifiés.

Les entrants en CRP ont pour la plupart perdu des emplois en CDI (97,5 %), à temps plein (86,5 %). 14,7 % ont occupé leur dernier emploi pendant moins de deux ans. À l'opposé, ils sont près de trois sur dix à avoir une ancienneté de plus de dix ans dans leur dernière entreprise. Mais la majorité est restée entre deux et quatre ans (28,8 %) ou entre cinq et neuf ans (27,6 %). Du point de vue de la rémunération, les adhérents CRP sont 37,5 % à avoir perçu dans leur précédent emploi moins de 1 200 € net par mois, 27,8 % touchaient entre 1 200 € et 1 500 € et 34,4 % gagnaient plus de 1 500 €.

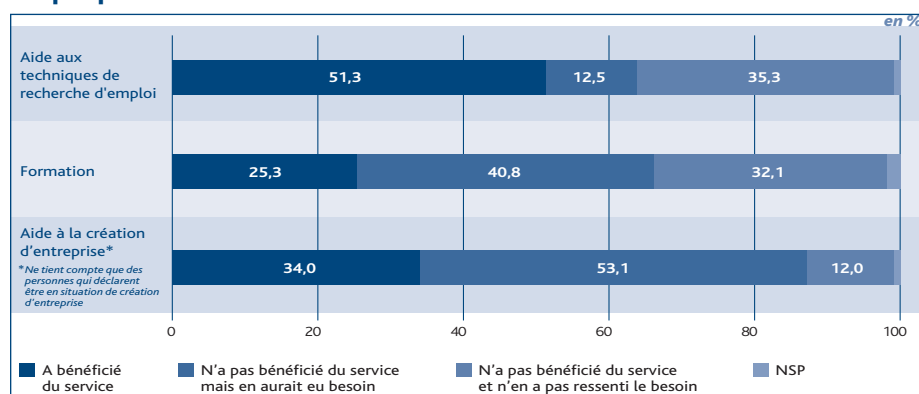
<sup>2</sup> Données France entière, 110 100 en France métropolitaine.

**Tableau 1 – Comparaison des adhérents CRP et des demandeurs d'emploi inscrits pour le motif « licenciement économique »**

En %	Adhérents CRP	Demandes d'emploi enregistrées en catégories 1, 2 et 3 – motif « licenciement économique »
Hommes	52,4	55,2
Femmes	47,6	44,8
Moins de 25 ans	7,0	7,0
25 à 49 ans	77,3	66,9
50 ans et plus	15,7	26,1
Ouvriers non qualifiés	6,0	7,4
Ouvriers qualifiés	15,1	15,9
Employés non qualifiés	9,5	12,6
Employés qualifiés	40,8	36,6
Agents de maîtrise, techniciens et cadres	27,0	21,1

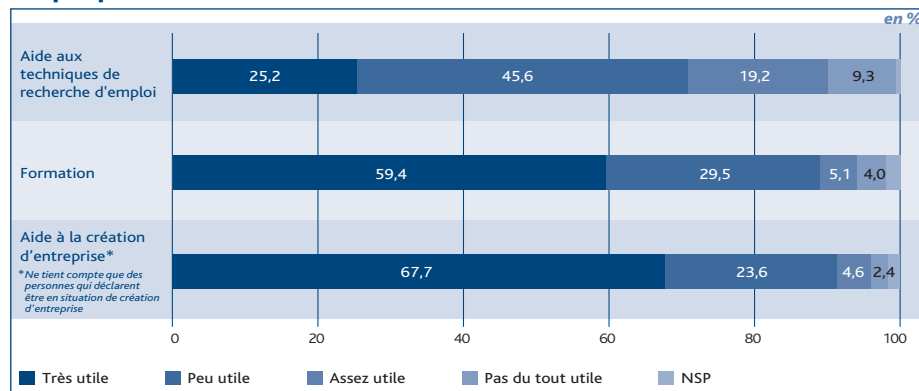
Champ : Cohortes entrées entre juin 2005 et février 2007. – Source : ANPE, base populations ciblées février 2007 et STMT.

**Graphique 1 – Accès aux différents services**



Champ : Cohortes de janvier et juillet 2006. – Source : ANPE, Enquête CRP.

**Graphique 2 – Satisfaction vis-à-vis des différents services**



Champ : Cohortes de janvier et juillet 2006 – Source : ANPE, Enquête CRP.

Dans 27 % des cas, il s'agit d'un licenciement individuel. Pour 46,2 %, le licenciement économique est le résultat de la fermeture de l'établissement dans lequel ils travaillaient. Les établissements qu'ils ont quittés sont à 45,9 % des établissements de moins de dix salariés et à 35,1 % de dix à cinquante salariés. Seulement 18,6 % des adhérents viennent d'établissements de plus de cinquante salariés, ce qui s'explique sans doute par la mise en place d'autres types d'accompagnements dans les entreprises de plus grande taille.

### Des adhérents qui n'ont pas toujours une perspective de reclassement rapide

Au moment de leur adhésion au dispositif, 43,6 % adhérents à la CRP envisagent de chercher un emploi dans un métier précis, 12,2 % de chercher un emploi à tout prix et 5,3 % ont déjà un emploi en vue, soit 61,1 % de l'ensemble de la population. Les autres se projettent dans des démarches a priori plus longues telles que créer leur entreprise (8,8 %) ou se former (10,7 %), d'autres

souhaitent réfléchir à leur avenir professionnel (7,8 %). Enfin, une part significative de la population (9,6 %) est démunie au moment du licenciement économique : elle « ne sait pas du tout quoi faire ».

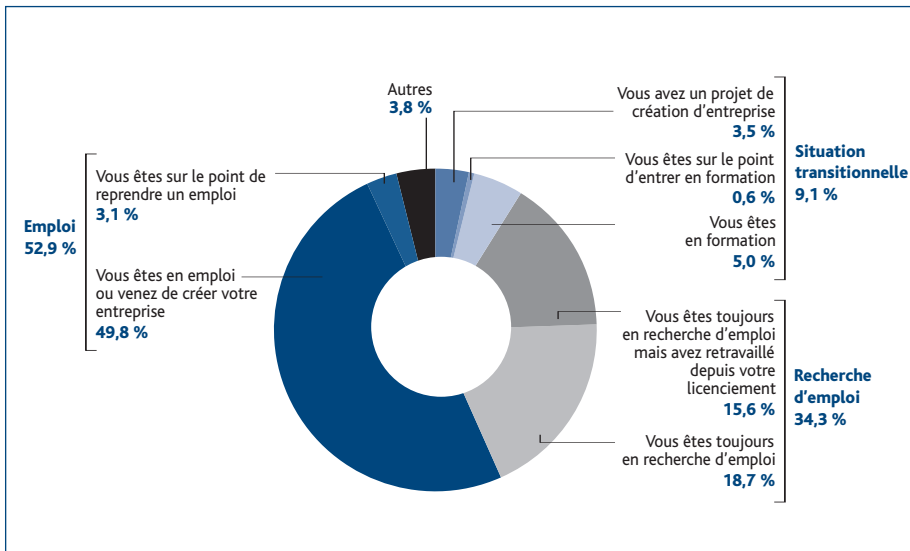
### Un adhérent sur deux a bénéficié de prestations de techniques de recherche d'emploi

51,2 % des personnes en CRP ont eu accès à une aide aux techniques de recherche d'emploi. Sur l'ensemble de la population (cohorte de janvier et de juillet 2006), 40,3 % ont bénéficié d'une aide à la rédaction de leur CV. Ils sont près de 30 % à avoir reçu une aide à la recherche d'emploi sur Internet et au ciblage des entreprises. Enfin, un quart seulement des adhérents ont été préparés aux entretiens d'embauche. Parmi ceux qui n'ont reçu aucune aide aux techniques de recherche d'emploi, 25,8 % auraient souhaité en bénéficier, soit 12,6 % de l'ensemble de la population. Parmi les adhérents enquêtés, près de 20 % indiquent n'avoir répondu à aucune offre d'emploi, 28 % avoir postulé à entre une et dix offres, 33 % à entre dix et trente offres et 20 % à plus de trente offres. Les femmes, les seniors et les personnes avec un niveau de formation supérieur au bac répondent à davantage d'offres que la moyenne.

### Des attentes en matière de formation et d'aide à la création d'entreprise, souvent non satisfaites

Une personne sur quatre a eu accès à une formation, avec un niveau de satisfaction élevé [graphique 1]. Mais de nombreux adhérents (40,8 %) n'ont pas bénéficié de formation alors qu'ils en ressentaient le besoin ; 30 % de ces derniers, affirment cependant l'avoir demandé. L'accès à la formation via le dispositif reste donc une source d'insatisfaction. Une légère amélioration sur ce point semble en cours : ainsi, la part des bénéficiaires de formation a augmenté légèrement entre les adhérents de janvier 2006 et ceux entrés six mois plus tard (+2,5 points). Les adhérents sont également moins nombreux à s'être vus refuser une formation. L'accès aux aides à la création d'entreprise

### Graphique 3 – Situation des adhérents à la CRP douze mois après leur inscription



Champ : Cohorte de janvier 2006. – Source : ANPE, Enquête CRP.

est également source d'insatisfaction : plus de la moitié des personnes qui se disent en situation de création d'entreprise n'ont pas eu accès à ce type d'aide mais en ont ressenti le besoin. Seuls 34 % ont bénéficié de ce service.

#### Des services jugés utiles par ceux qui en ont bénéficié

Bien que sept adhérents sur dix jugent les aides aux techniques de recherche d'emploi très ou assez utiles, la formation et l'aide à la création d'entreprise sont encore plus largement appréciées : neuf adhérents sur dix les déclarent utiles et près de six bénéficiaires sur dix les considèrent très utiles [graphique 2].

#### La personnalisation du suivi plébiscitée

Globalement, les adhérents ont apprécié les services rendus au cours du dispositif. En effet, 68,2 % d'entre eux affirment que l'accompagnement dont ils ont bénéficié lors de la CRP leur a permis de se sentir mieux armés dans leur recherche d'emploi.

L'enquête montre que le choix d'un mode de suivi personnalisé est particulièrement important aux yeux des bénéficiaires ; près de neuf sur dix disent qu'avoir un interlocuteur qui les suit personnellement est très ou

assez important. La fréquence des entrevues avec le conseiller semble légèrement moins importante (la part des personnes pour qui ce critère est très important est de treize points moins élevée que la part de celles pour qui la personnalisation de la relation est très importante).

#### Douze mois après l'entrée dans le dispositif, un adhérent sur deux est reclassé dans l'emploi ou a créé son entreprise

Un an après leur licenciement économique, près de 50 % des adhérents à la CRP sont à nouveau en emploi ou ont créé leur entreprise. En prenant également en compte les 3,1 % des adhérents qui affirment être sur le point de reprendre un emploi, le taux de reclassement à douze mois atteint 52,9 % des personnes entrées en CRP en janvier 2006 ; 5,6 % des adhérents sont en formation et 34,3 % sont au chômage [graphique 3].

Au cours des douze derniers mois, 15,6 % des adhérents ont travaillé mais n'occupent plus cet emploi au moment de l'enquête. Ce sont donc 68,5 % des adhérents qui ont occupé, occupent ou sont sur le point de reprendre un emploi, entre leur adhésion à la CRP en janvier 2006 et la date de l'enquête en février 2007.

En y incluant les projets de création d'entreprise, ce taux s'élève à 72,0 %. Les emplois occupés au moment de l'interview par les adhérents entrés en CRP en janvier 2006 sont essentiellement des emplois salariés (91,3 %). Pour 72,1 %, il s'agit de contrats durables, dont de nombreux CDI (56,1 % des emplois retrouvés). La création ou la reprise d'entreprise représente près de 7 % des emplois retrouvés. Finalement, parmi l'ensemble des adhérents de janvier 2006, 27,9 % sont en contrat à durée indéterminée (CDI), 2 % en contrat nouvelles embauches (CNE) et 6 % occupent un contrat à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois, soit 36 % en contrats dit durables<sup>3</sup>. 8,2 % occupent des emplois non durables et 4,3 % ont créé leur entreprise ou travaillent en indépendant.

#### Des adhérents satisfaits de l'emploi retrouvé malgré une perte de salaire dans plus d'un tiers des cas

Les personnes qui occupent un emploi au moment de l'enquête sont, pour une large majorité, satisfaites de cet emploi (plus de neuf personnes sur dix), deux tiers se disent même très satisfaites. Parmi les personnes qui sont en emploi un an après leur adhésion, 31,1 % ont une rémunération supérieure à celle de l'emploi qu'ils ont perdu. Pour 32 %, leur salaire est resté plus ou moins identique. Enfin, 36,1 % ont accepté un emploi avec une rémunération inférieure. Les créateurs d'entreprise et les travailleurs indépendants sont les plus touchés par les pertes de salaire : plus de la moitié d'entre eux disent avoir un salaire inférieur à celui de leur précédent emploi. En revanche, ceux qui bénéficient le plus de hausse de salaire sont les adhérents de moins de trente ans ou dont le niveau de formation est supérieur au baccalauréat. ■

Directeur de la publication : Christian Charpy •  
 Directeur de la rédaction : Annie Gauvin •  
 Secrétariat de rédaction : Isabelle Labridy •  
 Conception et réalisation : ANPE

Site : [www.anpe.fr/observatoire](http://www.anpe.fr/observatoire)

<sup>3</sup> La dénomination « contrats durables » correspond aux contrats d'une durée supérieure ou égale à six mois.