

Inscription d'Opcalia dans le CTP

1/ Sur l'expérimentation du CTP « classique »

Pour mémoire, le CTP est ouvert depuis avril 2006 aux salariés licenciés pour motif économique issus d'entreprises de - 1000 salariés ou d'entreprises en RJ/LJ sur sept sites expérimentaux. Il permet aux adhérents de disposer pendant 12 mois d'une allocation équivalente à leur salaire net antérieur, d'un accompagnement renforcé assuré par des salariés de l'ANPE et de l'AFPA (création d'une filiale Afpa TransitioCTP à cet effet), et par des consultants privés, de la mobilisation des prestations du SPE. Durant ces 12 mois, les bénéficiaires peuvent combiner périodes de travail et de formation en lien avec le projet de reclassement.

1.1 – Les bassins labellisés

Le contrat de transition professionnelle a profité à **3.000 personnes DE** (statut : **stagiaire de la FP** – contrat de 12 mois) environs depuis son lancement en Avril 2006 (sur les 7 bassins d'emplois retenus).

Les bassins d'emploi labellisés sont les suivants, ils concernent spécifiquement 6 régions :

- Charleville-Mézières (08) – **Champagne-Ardenne**
- Morlaix (29) et Vitré (35) – **Bretagne**
- Valenciennes (59) – **Nord-Pas-de-Calais**
- Montbéliard (25) – **Franche-Comté**
- Saint-Dié (88) – **Lorraine**
- Toulon (83) - **PACA**

Aujourd'hui, 1.000 personnes sont en cours d'accompagnement. Parallèlement, l'actuelle convention portant sur la CRP vient à échéance fin 2008. Pour mémoire, la CRP n'est pas mobilisable sur les bassins labellisés.

1.2 – Les résultats constatés à janvier 2008

Les résultats de ce dispositif sont significatifs (sur 1410 personnes sorties du dispositif depuis mai 07) en terme:

- d'insertion durable dans l'emploi (61% en moyenne – CDD/CTT 6 mois ou plus / CDI)
- de délais de placement (8 mois en moyenne)
- d'accès à la formation (1 personne sur 2 a réalisé une formation d'**au moins 36 h**, contre 1/4 seulement pour les personnes en CRP)

Un dispositif considéré comme intéressant par les salariés licenciés pour motif économique, puisque plus de 77% des salariés auxquels il a été proposé ont accepté d'adhérer à ce dispositif (taux homogène d'un bassin à l'autre).

On constate par contre des variations significatives sur le taux de reclassement d'un bassin à l'autre sans qu'une corrélation très nette puisse être établie entre ce taux de reclassement et la situation du bassin d'emploi (de Vitré (76%) à Toulon (52%)).

1.3 – Un parcours d'accompagnement alternant périodes de travail et de formation

L'accompagnement dans l'emploi des bénéficiaires du CTP permet d'alterner des périodes de travail et des actions de formation longue pour une part importante d'entre eux. Selon les données DGEFP/TransitioCTP, près d'1/3 des bénéficiaires du CTP a pu effectuer une période de travail au cours de leur contrat, et pour bon nombre d'entre eux, ces périodes de travail ont représenté plus de 3 mois cumulés sur la durée du CTP.

A l'issue du CTP, il est noté que **près de 44% des bénéficiaires reclassés ont changé de métier.**

1.4 – L'accès à la formation : plus de 50% des bénéficiaires ont suivi une formation de +36 h

Sur ce dernier aspect, **les partenaires mobilisés pour financer les actions de formation** ont été :

- l'Agefos pour 54 % des personnes formées (60 % des financements, soit 1.5 M€ depuis avril 2006)
- l'Etat (via l'Afpa) pour 19 % des personnes
- l'Assedic pour 10 %
- les collectivités pour 10 %

Selon la DGEFP, en l'absence de l'OPCA mobilisé, l'expérimentation n'aurait pu se mettre en place ; en outre, les OPCA de branche initialement pressentis ne sont pas intervenus (seulement 7 500 € engagés sur la période). Les autres financeurs engagés sont l'Etat (via l'Afpa 14%), les Assedic (12%), les Régions (8%) et les Départements (1,7%).

A titre d'information (cf. document DGEFP – chiffrages des coûts de formation du CTP), près de 51% des actions de formation financées sont supérieures à 36 h (27% ont entre 36 et 150 h, 8% ont entre 150 et 300 h, 16% sont supérieures à 300 h), et la typologie d'actions financées est la suivante (6 catégories) :

- développement des compétences : 56% des actions
- qualification : 20% ;
- remise à niveau sur les savoirs de base : 8% ;
- (re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel : 7%
- création d'entreprise : 5%
- préparation à la qualification : 3,5% ;

Les taux de reclassement sont plus faibles pour les plus de 50 ans (44%), mais restent néanmoins très au-dessus du taux de placement dans l'emploi moyen des DE pour cette même classe d'âge.

2/ Sur l'expérimentation du CTP « seniors »

Aujourd'hui, la DGEFP souhaite expérimenter ce dispositif et faire un focus sur les DE volontaires de plus de 57 ans et demi. Cette expérimentation s'appuiera sur les actuels dispositifs mis en place par l'Anpe et l'Afpa (TransitioCTP référents locaux), et permettra de relancer le plan senior gouvernemental. Il reprend les mêmes modalités que le CTP « classique » (notamment 1 référent pour 30 personnes).

Ce projet est actuellement en cours de lancement (démarrage opérationnel en mars 2008). La DGEFP souhaite mobiliser les deux réseaux interprofessionnels et ne pas se limiter à l'intervention de l'Agefos-PME.

3/ La sollicitation / proposition de la DGEFP est double :

1. Ouvrir le CTP à OPCALIA, pour les 6 régions concernées, dans le cadre d'intervention actuel. Concrètement, il s'agit de faire partie des comités de pilotage locaux, ainsi que des conférences des financeurs mises en place pour expertiser la question du « qui finance l'action de formation ? ».
2. participer à l'expérimentation du CTP pour des DE seniors : modalités à définir (notamment la participation d'OPCALIA au Comité national de suivi du CTP – aujourd'hui, au format « SPE »)

3.1 - Avantages :

- L'inscription d'OPCALIA sur ces 6 régions nous positionne auprès des partenaires SPE et collectivités territoriales mobilisées ;
- la connaissance des entreprises, et particulièrement de celles qui souhaitent recruter, permettrait d'enclencher ensuite avec des contrats de pro ;
- La formation de DE peut être un atout, un argument, pour les entreprises qui voudraient recruter en contrat de PRO et constituer un vivier de candidats ;
- OPCALIA se positionne sur un dispositif qui peut se voir étendu à l'avenir (en 2009), dans sa forme actuelle ou dans une autre et développe une expertise/offre de services complémentaire ;
- OPCALIA conforte sa notoriété auprès des acteurs institutionnels (sollicitation DGEFP) au niveau national mais aussi au niveau régional (Afpa, Anpe, Assedic, Collectivités territoriales) notamment sur le volet expérimentation / ingénierie

3.2 - Inconvénient :

- Coût d'une telle opération : modalités à définir (taux de prise en charge, modalités de suivi, ...)