

Dossier de référence

• LE CONTRAT
• DE SÉCURISATION
• PROFESSIONNELLE

• *Octobre 2014*



DARES



Introduction

Ce dossier présente les travaux menés ces derniers mois par la DARES, la DGEFP et l'Unédic sur le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Les documents suivants proposent un panorama du dispositif, susceptible d'être utile aux partenaires sociaux et à l'État dans le cadre de la renégociation du CSP et de la définition du cahier des charges de l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif.

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a remplacé, à partir du 1er septembre 2011, la Convention de reclassement personnalisée (CRP) et le Contrat de transition professionnelle (CTP). Il est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014.

Le CSP résulte de la volonté des Partenaires sociaux et de l'Etat, qui ont décidé de créer un dispositif unique. A cet effet, les partenaires sociaux ont signé le 31 mai 2011 un accord national interprofessionnel, mis en œuvre par la convention du 19 juillet 2011 relative au CSP et agréée le 6 octobre 2011.

Parallèlement, la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (art. 41) prévoit l'obligation pour les entreprises non soumises à l'article L. 1233.71 du code du travail de proposer le CSP à chaque salarié dont elles envisagent le licenciement pour motif économique.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Depuis le 1^{er} septembre 2011, les salariés visés par un licenciement pour motif économique, dans les entreprises non soumises au congé de reclassement (entreprises de moins de 1 000 salariés et entreprises en redressement ou liquidation judiciaire), peuvent adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ils bénéficient alors d'un ensemble de mesures visant à sécuriser leur parcours et à accélérer leur retour vers l'emploi :

- Un accompagnement personnalisé et renforcé, formalisé dans un plan de sécurisation professionnelle. Pendant toute la durée du CSP (12 mois), le bénéficiaire est suivi par un référent spécifique. Il peut notamment effectuer des actions de formation, de courtes périodes de travail (2 semaines minimum et jusqu'à 6 mois au total), réaliser un bilan de compétences.
- Une indemnisation égale à 80 % de leur ancien salaire pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté, pendant 12 mois maximum. Pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'allocation est égale à l'ARE (Aide au retour à l'emploi), comprise entre 57,4 %¹ et 75 % du salaire précédent, sur une période qui dépend de leur durée d'affiliation à l'Assurance chômage (4 à 36 mois).
- Une aide à la reprise d'emploi : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent avant la fin du CSP, une indemnité différentielle de reclassement peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération.

¹ Suite à la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, ce taux est passé à 57 % le 1^{er} juillet 2014.

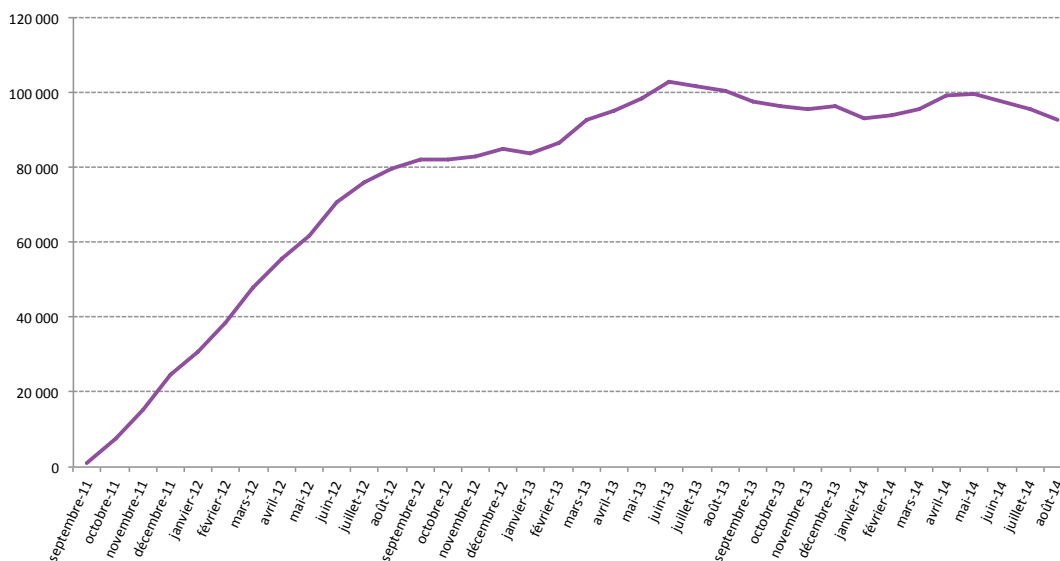
Textes de référence

- Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle
- Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle
- Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels
- Avenant n° 4 du 22 mars 2014 à la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Les bénéficiaires du CSP

Entre septembre 2011, date de la mise en place du CSP, et août 2014, 328 848 personnes sont entrées dans le dispositif. Après une montée en charge progressive sur un an, le nombre de demandeurs d'emploi entrants dans le dispositif du CSP s'est stabilisé puis a légèrement diminué (graphique). En moyenne, 9 000 bénéficiaires du CSP entrent chaque mois dans le dispositif. Au 31 août 2014, environ 90 000 allocataires sont en CSP.

Bénéficiaires du CSP depuis septembre 2011



Source : Pôle emploi, données corrigées des variations saisonnières.

Champ : France entière, bénéficiaires du CSP présents à la fin de chaque mois, entrés dans le dispositif entre septembre 2011 et août 2014.

SOMMAIRE

• Évaluation du CSP

Synthèse des travaux d'évaluation

Demande et vécu du CSP

Enquêtes monographiques sur la mise en œuvre du CSP

Persistance au chômage des bénéficiaires du CSP

Entrée, accompagnement et sortie du CSP

Constats opérationnels

• Bilan financier

• Questions réglementaires

*Articulation du CSP et de la nouvelle convention
d'assurance chômage*

*CSP : salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté
dans l'entreprise*

Procédure d'adhésion au CSP

Annexes

Synthèse des travaux d'évaluation

Dares, DGEFP, Unédic

.....

Cette partie présente les principales conclusions des travaux d'évaluation conduits par la DARES, la DGEFP et par l'Unédic dans le cadre du comité de pilotage du CSP. Pour en savoir plus, ce document est accompagné de synthèses dédiées à chaque étude :

- *Radiographie de la demande et du vécu du CSP*, Gatard & Associés pour le compte de l'Unédic, mars 2014 ;
- *La persistance au chômage des bénéficiaires du CSP*, Unédic, septembre 2014 ;
- *Enquêtes monographiques sur la mise en œuvre du CSP*, Amnyos/Ires pour le compte de la Dares, octobre 2014 ;
- *Extranet CSP (DGEFP), calculs Dares* ;
- *Constats opérationnels*, DGEFP.

1. Un dispositif globalement en adéquation avec les attentes des bénéficiaires, une dynamique partenariale partiellement satisfaisante

A/ Les motifs d'adhésion des bénéficiaires

La sécurisation proposée par le dispositif est jugée satisfaisante par les bénéficiaires. L'adhésion au dispositif, perçu comme préférable au droit commun, apparaît, une fois que tous les éléments sont pesés, comme une évidence pour la plupart. Plus précisément, le choix d'adhérer au CSP est motivé par :

- le niveau de rémunération, qui garantit une continuité financière avec l'emploi perdu, et qui apparaît, de très loin, comme le premier facteur d'adhésion ;
- la possibilité d'accéder plus facilement à une formation ou de se reconvertir qui est également une très forte motivation des salariés qui optent pour le CSP ;
- l'accompagnement personnalisé et intensif, qui est, pour certains bénéficiaires, jugé stimulant, cadrant et constitue un facteur supplémentaire d'adhésion ;
- la transition rapide entre la fin du contrat de travail et l'accompagnement qui, pour certains, offre une possibilité de tourner rapidement la page et se tourner vers l'avenir.

Inversement, les licenciés économiques qui ont refusé le CSP mettent en avant :

- la perte financière liée au renoncement au préavis, soit parce qu'ils ont des perspectives ou espoirs de retour rapide à l'emploi, soit parce qu'ils ont le sentiment qu'il s'agit d'un acquis. Dans ce dernier cas, l'appréciation de l'intérêt financier peut être biaisée par un manque d'information ;
- l'accompagnement, qui est perçu par certains comme une contrainte ;
- des projets qui ne sont pas compatibles avec la temporalité du CSP qui s'inscrit dans la durée avec la définition d'un projet, l'accès à des formations... Il peut s'agir d'un souhait de retravailler rapidement, fondé ou non sur des perspectives concrètes de retour à l'emploi, ou de personnes proches de l'âge de la retraite et qui sont dans une logique de fin d'activité ;
- les règles de cumul entre le CSP et une activité occasionnelle (notamment le seuil de 2 semaines qui conduit à renoncer à des missions d'intérim courtes, ou l'impossibilité de créer une activité en auto-entrepreneur), qui semblent contraignantes.

B/ L'accompagnement effectué dans le cadre du CSP

L'extranet CSP permet d'établir de premiers constats sur le déroulement de l'accompagnement :

- **les délais d'entrée en accompagnement apparaissent longs au regard de la durée du dispositif** : pour la moitié des personnes entrées dans le CSP entre septembre 2011 et juillet 2013, il s'est écoulé plus de 1,5 mois entre l'adhésion et le début de l'accompagnement ; pour un quart, il s'est passé plus de 2,2 mois, soit près de 20 % de la durée du dispositif. Des expérimentations régionales récentes (Ile-de-France et Midi-Pyrénées) et des opérations ponctuelles sur des PSE importants ont permis de tester une procédure d'inscription simplifiée qui a permis de réduire le délai de démarrage effectif de l'accompagnement.
- **Concernant le contenu de l'accompagnement,**
 - **les périodes de travail rémunérées (PTR) semblent assez peu mobilisées, et de façon assez hétérogène** : 12 % des adhérents ont effectué au moins une PTR. Pour un quart d'entre eux, la première PTR intervient en début de parcours, dans les 3 mois suivants l'adhésion ; pour un quart, elle intervient dans les 4 derniers mois du dispositif.
 - **Le recours aux formations est nettement plus fréquent que les PTR** : 41 % des adhérents CSP ont réalisé au moins une formation ; 9 % des adhérents ont réalisé au moins une formation de plus de 6 mois. Le délai moyen entre l'adhésion au CSP et le début de la première formation est en moyenne de 5,6 mois.

Ces constats seront à confirmer et affiner par l'enquête réalisée par l'Unédic et la Dares en 2015 (cf. infra).

Les bénéficiaires font part d'une satisfaction globale quant à l'accompagnement :

- la relation personnalisée avec le conseiller, permise par une taille moindre des portefeuilles et par l'affectation d'un conseiller dédié, est appréciée par les adhérents qui bénéficient d'un temps de parole et d'écoute important, d'un soutien psychologique et d'un appui administratif ;
- la place proactive des bénéficiaires dans l'élaboration de leurs parcours, la durée de 12 mois qui instaure une dynamique fortement mobilisatrice ;

- la formation est certainement le segment qui fonctionne le mieux. L'accès à la formation est incontestablement et très nettement facilité par rapport au droit commun. Les formations apportent d'autant plus au bénéficiaire qu'elles s'inscrivent alors avec cohérence dans le projet professionnel qu'il a activement construit dans la plupart des cas - avec l'aide de son conseiller ;
- l'appui apporté par le conseiller sur l'élaboration du projet, les méthodes de recherche d'emploi, la valorisation de sa candidature, est apprécié.

Avec quelques faiblesses et limites toutefois :

- le délai de mise en route, conditionné par l'existence ou non de problèmes administratifs (complétude des dossiers) et la réactivité de Pôle emploi (notamment quand les licenciements ont lieu juste avant l'été), peut générer une perte de temps et beaucoup de frustrations ;
- dans la phase initiale, la position du conseiller est plutôt de faciliter la réalisation du projet professionnel élaboré par le demandeur d'emploi (démarches, financement...); L'élaboration, la validation puis la mise en œuvre du projet professionnel est souvent vue comme une finalité, si bien que son diagnostic peut parfois être insuffisamment critique. Par ailleurs, il est difficile de revenir sur une mauvaise orientation initiale ;
- l'annulation de formations ou l'accès tardif à une formation au cours du CSP limite les bénéfices du dispositif ; l'articulation formations/stages/emplois n'apparaît pas optimale : manque de possibilités de stages (y compris très courts) et de mises en pratique (notamment par des périodes en entreprise courtes) ;
- la capacité du conseiller à mettre en relation le bénéficiaire avec des employeurs est jugée insuffisante :
 - la prospection du « marché caché » (réseau de connaissances, temps consacré à la recherche d'informations précises sur un employeur avant de postuler...) est peu développée. L'action du conseiller se limite à mettre à disposition du bénéficiaire les offres déjà accessibles par les sources traditionnelles ;
 - les contacts avec les entreprises en cours de parcours sont insuffisants et les périodes d'activité prévues par le cahier des charges n'ont qu'une place effacée. En pratique, les périodes de travail rémunérées sont rarement abordées comme une composante nécessaire du parcours, mais plutôt comme un passage faute de mieux sur le marché du travail local. Les évaluations en milieu professionnel (EMT) et les stages pourraient être davantage mobilisés pour « pousser la porte de l'entreprise ».

Les trois ou quatre derniers mois de CSP sont quelques fois vécus comme des mois « vides », peu utiles, où perce la déception, quand les efforts de formation ne débouchent pas sur des perspectives concrètes de retour à l'emploi.

- à la fin du CSP, le retour au suivi classique de Pôle emploi, ne permet pas de poursuivre la dynamique créée par le dispositif, voire signifie un retour en arrière, tout particulièrement quand les attentes n'ont pas été remplies en cours de CSP.

Alors que le CSP a été conçu comme un accompagnement visant à lier entre elles des actions progressives au service d'un parcours et d'un projet, il s'en éloigne parfois en juxtaposant des actes d'accompagnement spécialisés, relativement indépendants les uns des autres.

Le CSP peine à répondre aux besoins de publics hétérogènes : il semble apporter moins aux bénéficiaires les moins qualifiés (qui auraient plutôt besoin de formations de base) et aux plus qualifiés (apport marginal moins important).

C/ Des comités de pilotage centrés sur une approche quantitative

L'ambition d'un pilotage en continu qui sert directement à l'accompagnement proposé dans le cadre du CSP – c'est-à-dire qui contribue à la sécurisation des parcours professionnels – dans l'esprit de ce qu'avait pu produire localement le CTP n'est pas complètement atteinte :

- Les comités de pilotage départementaux et régionaux n'apparaissent pas, de façon générale, comme un lieu d'élaboration de solutions concertées face à des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des parcours des adhérents, mais constituent plus des instances de suivi, centrées sur une analyse quantitative du dispositif.
- En pratique, cependant, d'autres instances (comité des financeurs, comités de suivi des PSE...) contribuent fortement à orienter et réguler la mise en œuvre du dispositif, tout particulièrement en ce qui concerne les formations, au voisinage plus ou moins direct des comités de pilotage du CSP.

2. Des résultats décevants en termes de sortie des listes

A/ Au-delà des 12 mois d'accompagnement, pas de différence avec les autres licenciés économiques, même à profil similaire

1. Un possible effet de verrouillage pendant la durée de l'accompagnement

L'étude de l'Unédic sur les cohortes d'entrants en CSP met en évidence le fait que, pendant les 12 mois que dure l'accompagnement, les bénéficiaires du CSP sortent plus lentement des listes de Pôle emploi que les autres licenciés économiques. Cela semble être lié à la philosophie même du dispositif, garantissant une sécurisation financière pendant 12 mois, pour poursuivre un parcours d'accompagnement pouvant être long (formations, bilans de compétences...) et visant à favoriser les reclassements voire les reconversions professionnelles. Cet effet était attendu ; il s'observe classiquement pour ce type de dispositif et résulte d'une mise en suspens par les chômeurs de leur recherche d'emploi durant la période d'accompagnement renforcé.

Le taux de sortie des listes à 12 mois des bénéficiaires du CSP est nettement plus faible que celui des autres demandeurs d'emploi. Cela pourrait s'expliquer par leur profil moins favorable au reclassement : de façon générale, les licenciés économiques constituent une population plus âgée et moins diplômée que l'ensemble des allocataires. Parmi les licenciés économiques, ceux qui ont bénéficié du CSP sont cependant plutôt plus jeunes et plus diplômés. Afin d'apprécier l'efficacité du CSP en termes de retour à l'emploi, il convient donc de comparer les bénéficiaires du CSP à des demandeurs d'emploi ayant un profil le plus proche possible.

2. Au-delà de 12 mois, un taux de persistance identique à celui des autres licenciés économiques, même à profil similaire

Dans cette étude, à profil similaire en termes d'âge, de genre, de niveau de formation, de région, de salaire de référence, de durée d'affiliation et de secteur d'activité, les bénéficiaires du CSP ont un taux de persistance sur les listes identique, deux ans après l'inscription à Pôle emploi, à celui des autres licenciés économiques n'ayant pas bénéficié de cet accompagnement. Autrement dit, après les 12 mois de CSP, le taux de sortie des listes des bénéficiaires du CSP n'est pas sensiblement différent de celui des autres licenciés économiques, même après avoir été rendus comparables en termes de profil socioprofessionnel.

B/ Des premiers résultats qui restent à compléter et à consolider

Ce constat, qui va à l'encontre d'études sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi, notamment sur le CTP et la CRP, doit être considéré avec prudence car :

- **la comparaison entre les populations est difficile.** Cette comparaison ne tient compte que de certaines caractéristiques observables des allocataires. Elle ne prend pas en compte les différents facteurs personnels (ou « inobservables ») d'adhésion ou non au CSP (motivation ou réticence à la formation, manque d'informations, opposition au principe du dispositif, absence de motivation, recherche d'une indemnisation plus avantageuse...). Ces différences induisent probablement des différences dans les conditions de reclassement des licenciés économiques n'ayant pas adhéré au CSP. Elles ne peuvent toutefois pas être prises en compte dans le cadre d'une étude statistique.

Par ailleurs, parmi les licenciés pour motif économique n'ayant pas adhéré au CSP, certains ont refusé le CSP ou le congé de reclassement (pensant peut-être se reclasser facilement) ; d'autres sont sortis d'un congé de reclassement sans emploi (après 9 à 12 mois d'accompagnement). Il est alors difficile de savoir s'il s'agit de demandeurs d'emploi plus difficiles à reclasser ou s'ils bénéficient d'un avantage comparatif car ils ont déjà été accompagnés.

- **L'indicateur de taux de sortie des listes diffère du taux de retour à l'emploi** ; il englobe la reprise d'emploi, mais également d'autres motifs de sortie (radiation, abandon des recherches d'emploi...). De façon générale, les sorties des listes de Pôle emploi ne reflètent donc pas directement les reprises d'emploi. Toutefois les bénéficiaires du CSP et les licenciés économiques ont dans la majorité des cas des droits d'au moins 2 ans. Il y a une forte probabilité que leur cessation d'inscription corresponde à la reprise d'un emploi.

D'après l'extranet CSP, 23 % des adhérents du CSP sont sortis du dispositif pour reprise d'emploi, durable pour 20 % des sorties. La reprise d'emploi durable se fait, pour deux tiers des personnes concernées, à l'issue d'un parcours de reconversion. Ce résultat, basé sur le motif de sortie du CSP, ne rend pas compte des effets à plus long terme d'un passage en CSP, qui permet « d'outiller » le bénéficiaire sur le marché du travail, sur la situation professionnelle.

Pour tenir compte de certaines caractéristiques inobservables dans les données administratives, identifier les reprises d'emploi quelques mois après la fin du dispositif, mettre en relation les trajectoires professionnelles avec le parcours d'accompagnement et apprécier la qualité de l'emploi retrouvé, l'Unédic et la Dares mèneront en 2015 une enquête auprès de bénéficiaires du CSP et de populations de référence : personnes s'inscrivant à Pôle emploi à la suite d'une rupture conventionnelle, un licenciement personnel ou un licenciement économique (cf. l'avis d'opportunité du Cnis en fin de partie). Cette enquête est cofinancée par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP). Les premiers résultats sont prévus pour début 2016.

Étude qualitative

Demande et vécu du contrat de sécurisation professionnelle

Etude Gatard & Associés pour le compte de l'Unédic



Gatard et Associés a conduit pour L'UNEDIC en Février-Mars 2014, une étude qualitative afin d'approfondir les motivations et la décision des bénéficiaires à opter pour le CSP, faire un bilan de l'accompagnement apporté.

Nous avons mené notre étude sur un échantillon total de **47** participants, se décomposant ainsi :

- 37 bénéficiaires en cours ou en fin de CSP;
- 10 licenciés économiques n'ayant pas opté pour le CSP.

Méthodologiquement, nous avons réalisé :

- 35 interviews individuelles ;
- 2 réunions de groupe, de 6 participants chacune, associant des bénéficiaires du CSP et des participants n'ayant pas opté pour le CSP.

ECHANTILLON	AGE	GENRE	NIVEAU DE FORMATION	CSP	VILLE
Bénéficiaires du CSP	≤ 30 ans : 6 31-49 ans : 22 ≥ 50 ans : 9	H : 18 F : 19	Collège/Lycée : 4 CAP/BEP : 9 BAC : 10 BAC+ : 14	En cours : 24 Sortis : 13	Paris/RP : 9 Lille : 6 Tours : 3 Limoges : 3 Strasbourg : 3 Chambéry : 2 Montpellier : 4 Lyon : 7
Participants n'ayant pas opté pour le CSP	≤ 30 ans : 1 31-49 ans : 5 ≥ 50 ans : 4	H : 6 F : 4	CAP/BEP : 6 BAC : 1 BAC+ : 3		Paris : 5 Lyon : 5

Il est à noter que la très grande majorité (80%) des bénéficiaires du CSP que nous avons interrogés est ou a été suivie par un conseiller d'un organisme autre que Pôle emploi.

A. Les raisons qui président au choix du CSP :

- A1 Sur le plan financier, le fait qu'il n'y ait pas de période de carence et que la rémunération corresponde, pendant un an, à 80% du salaire brut, soit l'équivalent du salaire net, est une des principales motivations qui guident le choix du CSP. Le fait de ne pas effectuer les 3 mois de préavis joue aussi en faveur du choix du CSP, car cela donne la possibilité de tourner la page rapidement.
- A2 Cette continuité financière permet aux stagiaires CSP de vivre cette période de transition « *l'esprit plus libre* ». L'accompagnement rapproché du stagiaire par un conseiller qui lui est dédié, pour l'orienter et le suivre dans ses démarches de prospection et de formation, accentue ce sentiment de moindre rupture, qui rassure. Le bénéfice direct projeté est de rester dans une dynamique, de ne pas être seul, d'être cadré, de ne pas basculer.
- A3 Le CSP, est vu, grâce à l'offre de formation qui l'accompagne, comme une opportunité pour évoluer, s'améliorer, rebondir, obtenir un diplôme, se qualifier, changer d'activité professionnelle, avoir un travail plus épanouissant, se construire par rapport à un projet d'avenir. C'est aussi pour cette raison plus profonde qu'il est choisi.
- A4 L'accompagnement rapproché, personnalisé, proposé dans le cadre du CSP est vu positivement par ceux qui le choisissent : il promet de se sentir écouté, aidé afin d'être plus efficace pour réussir son retour à l'emploi.

B. Les dynamiques particulières que le CSP instaure :

- B1 Dans la mesure où le CSP ne dure que 12 mois, le bénéficiaire va tout faire pour le « *rentabiliser* » au maximum. Il se met en position motrice pour accélérer le plus possible les prises de rendez-vous qui conditionnent son démarrage, et la possibilité de s'inscrire aux formations souhaitées.
- B2 Le CSP, construit autour d'un projet professionnel conforte le « *stagiaire* » dans sa position d'acteur. Le conseiller accompagne tout en laissant au stagiaire l'initiative et la responsabilité de son élaboration et de sa mise en œuvre, avec un suivi régulier.
- B3 Le CSP met originellement le stagiaire dans une dynamique de qualification et de valorisation, compte tenu de l'accompagnement très personnalisé et des formations qualifiantes qu'il lui offre.

C. Les atouts et les bénéfices du CSP :

- C1 Lorsque le CSP se déroule sans encombre, les stagiaires trouvent une vraie valeur ajoutée dans l'accompagnement de leur conseiller, qui leur apporte :
 - Un soutien psychologique, qui leur permet de se sentir moins isolé, de garder le moral, de se reconstruire, de reprendre confiance ;
 - Une aide à l'élaboration de leur projet de professionnalisation, au choix de leurs formations, à la gestion administrative des dossiers et à l'obtention des financements ;
 - Des conseils personnalisés sur les sites à consulter, sur les outils de prospection et les méthodes de recherche d'emploi à privilégier (dont la rédaction de CV et de lettres de motivation) ;
 - Une préparation efficace aux prises de contacts et aux entretiens.

- C2** Lors des ateliers collectifs, les contacts avec d'autres stagiaires, les apports des animateurs et les partages d'expériences, sont particulièrement appréciés.
- C3** Sauf exceptions, les formations effectuées sont jugées positivement : intéressantes, elles sont sources de motivation et de qualification.
- Les formations permettent aux stagiaires de revenir dans un rythme régulier, structuré par une dynamique de professionnalisation.
 - Elles sont l'occasion de rencontres et d'échanges, et parfois, grâce à des stages, d'opportunités d'embauche.
 - Elles consolident l'alliance entre le stagiaire et son conseiller, leur permettant de valoriser au mieux leurs complémentarités, à la grande satisfaction du stagiaire, et donc de son conseiller.

D. Les points de vulnérabilité et les limites du CSP

- D1** L'impatience du stagiaire de mettre en œuvre rapidement le CSP pour profiter pleinement de l'accompagnement proposé et des formations offertes n'a d'égal que sa frustration, lorsque le CSP met du temps à démarrer, pour des raisons administratives qui ne sont pas de son fait, ou lorsque des formations programmées sont annulées au dernier moment.
- D2** Un décalage au démarrage du CSP est particulièrement pénalisant lorsque le licenciement s'est produit en mai ou début juin, car avec les vacances, 4 ou 5 mois peuvent être perdus d'emblée pour l'inscription aux formations convoitées.
- D3** Même si cela arrive peu fréquemment, la défection d'un conseiller qu'il s'agit de remplacer en cours de route est souvent synonyme de perte de temps et de frustration, et donc d'insatisfaction, pour le stagiaire.
- D4** Le suivi rapproché par un conseiller, vu comme bénéfique au départ, peut se révéler décevant lorsqu'il n'apporte pas au stagiaire des éléments tangibles utiles pour sa recherche d'emploi. Leurs rendez-vous réguliers peuvent devenir pesants, le confrontant à un sentiment d'inutilité, de vide, d'échec, voire de honte et de culpabilité vis-à-vis du conseiller.
- D5** La non-connaissance par le conseiller des spécificités du métier du stagiaire, est très souvent vue comme un handicap au dialogue et à l'efficacité de son aide.
- D6** Les populations les moins diplômées et les plus diplômées, sont celles qui valorisent moins bien leur CSP.
- Pour les populations les moins diplômées, une mauvaise maîtrise de la langue orale ou écrite, ainsi que l'absence de formations de base rendent long et difficile le chemin d'accès à une formation qualifiante.
 - Pour les populations les plus diplômées, les formations faites dans le cadre du CSP sont intéressantes et appréciées, mais ne valorisent que marginalement leur diplôme et leur expérience.
 - Les seniors ont parfois également du mal à valoriser les formations suivies, même si l'accompagnement leur est souvent précieux.

E. Les pistes d'amélioration

E1 Développer les relations entre Pôle emploi et les conseillers extérieurs sur le CSP

- En assurant des contrôles, et effectuant des bilans individuels du CSP.
- En garantissant la possibilité de recours en cas de motifs d'insatisfaction ou d'insuffisance.
- En développant les synergies et les complémentarités, notamment en fin de CSP.
- En communiquant de manière plus efficace sur les règles de possibilités de cumul CSP – activité à temps partiel des CSP.

E2 Formation

- Veiller tout particulièrement à ce que les moins diplômés profitent mieux qu'aujourd'hui des formations
- Privilégier des formations comportant des stages.
- Développer les rencontres et les échanges d'informations entre stagiaires.

E3 Timing

- Veiller à éviter les délais de mise en route du CSP.

E4 Echanges et rencontres à développer entre CSP

- Ateliers (qui ont un impact favorable sur l'appréciation de soi).
- Informations sur les formations pertinentes identifiées par d'autres CSP.

E5 Bilan de compétences

- Exploiter davantage qu'aujourd'hui les bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience.

E6 Contacts avec des « experts » métiers référents

- Organiser des contacts entre stagiaires et spécialistes des métiers qu'ils veulent exercer.

E7 Contacts avec les entreprises

- Renforcer les liens avec les entreprises à la faveur de stages ou d'ateliers métiers.

E8 Retour au régime de l'ARE.

- Cette transition du CSP à l'ARE nécessite en effet pour le stagiaire, de faire le deuil de tout ou partie des espoirs et de l'investissement, importants, et de perdre un accompagnement rapproché et personnalisé, de « *retomber dans l'anonymat* », dans un certain isolement.
- A ce moment clé, il semble important que le demandeur d'emploi puisse tracer et formaliser les compétences acquises pendant le déroulement du CSP, tant techniques que culturelles et comportementales, de manière à ce qu'il puisse recevoir une certaine reconnaissance des efforts faits et qu'il puisse mieux capitaliser sur ces compétences pour son futur professionnel.

Enquêtes monographiques

Mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle

Etude Amnyos / IRES pour le compte de la Dares



En 2014, pour le compte de la Dares et dans le cadre des travaux d'évaluation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), Amnyos associé à l'IRES ont réalisé, auprès de nombreux acteurs intervenant dans le CSP, quatre monographies territoriales qui visaient à comprendre les modalités de mise en œuvre du CSP tant du point de vue des méthodes d'accompagnement proposées et de leur potentiel d'innovation (inscrit dans le cahier des charges), que du point de vue du pilotage et de la gouvernance du dispositif pouvant, en théorie, servir de point de relais à l'accompagnement. La synthèse des résultats proposée ici reprend les étapes du parcours d'un adhérent, de son entrée à la sortie du dispositif.

❖ **L'information des salariés sur le CSP** repose, d'un point de vue réglementaire, sur l'employeur lui-même, qui a l'obligation de proposer le dispositif aux salariés éligibles. Dans les faits, l'information des salariés est assurée par de nombreux acteurs (expert-comptable, mandataire, syndicat, famille ou entourage...) et est très inégale, disparate, et souvent imparfaite.

Devant le risque d'une information insuffisante, Pôle emploi et les Direccte ont mis en place des organisations permettant de partager l'information relative aux PSE, et d'aller au-devant des salariés licenciés pour les informer sur le dispositif, en proposant lorsque c'est possible la prestation RJL (cellules d'appui à la sécurisation professionnelle) qui permet à un prestataire d'engager et de sécuriser en amont la dynamique du CSP. L'information des salariés licenciés passe également par des processus d'aiguillage vers l'agence de services spécialisés (A2S) des demandes individuelles d'information (notamment reçues au 3949) et l'organisation régulière de réunions d'information collective. Les salariés licenciés individuels restent les plus difficiles à toucher.

Une fois que tous les éléments sont pesés, le choix d'adhérer au CSP s'impose assez naturellement aux personnes licenciées, qui sont motivées à la fois par le niveau d'indemnisation, la facilité d'accéder à des formations, et le caractère personnalisé et intensif de l'accompagnement. La plus-value par rapport au droit commun est facilement identifiée. Les configurations susceptibles d'amoindrir l'intérêt du CSP sont limitées : perspective avérée de retour rapide à l'emploi, besoin de recours à l'intérim, proximité immédiate de la retraite...

➤ **Dans les territoires de l'expérimentation ANI – article 4 visant les publics « précaires »** (fins de CDD, fins de mission d'intérim), l'instauration volontariste de partenariats avec les acteurs de l'intérim (Entreprises de Travail Temporaire (ETT), Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF TT)) et les Fongecif n'a en général pas suffi pour toucher efficacement les publics cibles. Pour ces derniers, l'attractivité du CSP est moins évidente, à la fois d'un point de vue financier et parce que les objectifs du CSP, tournés vers le retour à l'emploi durable, sont plus difficiles à articuler à la réalité du parcours professionnel et aux perspectives d'emploi envisagées par ce public (surtout pour les intérimaires). La facilité d'accès à la formation et la possibilité d'un accompagnement individuel renforcé constituent des facteurs d'adhésion, mais la dynamique de parcours reste difficile à impulser et à maintenir pour ces publics.

➤ **Dans chaque région, l'accompagnement des adhérents du CSP** repose à la fois sur les équipes de Pôle emploi (A2S) et sur l'intervention de sous-traitants, opérateurs privés de placement (OPP), auxquels Pôle emploi confie la prise en charge de la moitié des adhérents. L'affectation des adhérents entre Pôle emploi et l'OPP est assurée par Pôle emploi et validée à l'occasion du premier entretien du parcours, l'entretien de pré-bilan, où le parcours commence à être esquissé. La date de la prise en charge et celle de l'affectation des adhérents à l'organisme assurant le suivi sont relativement flottantes, et malgré une amélioration des délais de traitement des dossiers, le délai de 8 jours entre l'adhésion et l'entretien individuel de pré-bilan prévu dans le cahier des charges est encore loin d'être la règle.

En pratique, Pôle emploi a la haute main sur la régulation des effectifs, qui sont répartis entre A2S et OPP avant tout selon des considérations de volume mixant la capacité de prise en charge en interne, la recherche d'une parité entre les opérateurs, et la recherche d'une proximité géographique entre le lieu de résidence de l'adhérent et l'implantation de l'opérateur appelé à le suivre. D'autres critères plus implicites entrent en ligne de compte au cas par cas (par exemple l'existence d'un projet de formation préétabli incitera souvent à ne pas orienter vers un OPP pour des raisons de réactivité), mais une segmentation et une orientation *a priori* des publics selon leurs caractéristiques ou leurs besoins n'ont pas été identifiées. Le choix de l'opérateur accompagnant est peu discuté et n'occasionne pas de difficulté particulière auprès des adhérents.

L'activité des équipes CSP est très dépendante des flux d'adhésion au dispositif, qui doivent à la fois être suffisants pour alimenter les portefeuilles des conseillers (ou consultants) des équipes constituées, et en même temps ne pas excéder un seuil raisonnable. Les choix opérés dans la composition des équipes (CDI, CDD, polyvalence entre plusieurs dispositifs...), et la flexibilité des solutions RH (pour le recrutement, la formation, l'adaptation des organisations de travail) rendent plus ou moins facile l'absorption de ces fluctuations et la réponse aux phénomènes de « débordement ». Des équipes peuvent ponctuellement se retrouver en difficulté, mais le dialogue entre Pôle emploi et les OPP favorise la régulation des flux.

Pour la mise en œuvre du CSP, Pôle emploi mobilise des équipes de conseillers dédiés des A2S qui prennent appui sur le réseau des agences locales, dans lesquelles sont souvent assurées des permanences pour mailler le territoire. L'intervention des A2S sur le CSP donne lieu à des choix d'organisation et mobilise des ingrédients relativement traditionnels, qui relèvent avant tout de la volonté d'assurer un suivi réactif au stade de l'inscription et de la prise en charge de l'indemnisation, et un accompagnement individualisé et personnalisé grâce à des portefeuilles dont la taille est maîtrisée.

Le paysage des OPP intervenant sur le dispositif est très hétérogène : opérateurs intervenant seuls ou bien dans le cadre de groupements, implantés nouvellement ou de longue date sur le territoire (souvent sur le ou les pôles urbains principaux), mobilisant des équipes découvrant le dispositif ou ayant l'expérience du CTP et de la CRP, relevant de grandes enseignes nationales de l'intérim, des cabinets de recrutement, de l'AFPA, d'opérateurs de l'IAE... Les contraintes inhérentes à la mise en concurrence ont souvent amené les OPP à positionner, dans le respect du cahier des charges, une offre de services dont les ingrédients sont moins standardisés que ceux mobilisés par Pôle emploi. Les contraintes de reporting et les exigences de résultat sont, du fait de la relation de sous-traitance, plus fortes pour les OPP que pour les A2S.

❖ **L'accompagnement proposé** dans le cadre du dispositif peut prendre deux formes polaires : un accompagnement visant à lier entre elles des actions progressives au service d'un parcours et d'un projet (qui est la marque de l'esprit du dispositif tel qu'il ressort du cahier des charges), ou bien un accompagnement consistant à enchaîner des actes d'accompagnement spécialisés, relativement indépendants les uns des autres, dont la valeur reposerait moins sur leur bon enchaînement que sur leur valeur propre.

Les investigations soulignent le caractère relativement fragmenté de l'accompagnement, qui mise davantage sur la personnalisation de la relation à l'adhérent (rendue possible par la taille des portefeuilles des conseillers) et la mobilisation ponctuelle de prestations, que sur la personnalisation d'un travail progressif, articulé sur le projet et le parcours. Cette tendance est renforcée par la pression sur le respect de délais resserrés pour la définition du projet ou l'entrée en formation, qui s'accommode mal avec une approche progressive et itérative du projet et du parcours. Dans ces conditions, le projet n'est pas un moyen mais une fin en soi, une étape (et un livrable pour l'OPP), et sa mise en œuvre mobilise plutôt les ingrédients traditionnels de techniques de recherche d'emploi, de bilan, de formation, dans un cadre individuel ou collectif dans certains cas...

❖ **Parmi les différentes prestations mobilisables dans le cadre du parcours CSP**, la formation est certainement le segment qui fonctionne le mieux. L'accès à la formation est incontestablement et très nettement facilité par rapport au droit commun, du fait d'un fort investissement des partenaires et notamment des OPCA, intervenant au titre de financeurs via le FPSPP. Les partenariats mis en place pour le financement de la formation ont permis que s'organise progressivement une chaîne de traitement des dossiers de demande de financement qui est aujourd'hui suffisamment fluide et réactive pour que la majorité des demandes transmises aux OPCA puissent être examinées dans des conditions optimales, et généralement satisfaites.

Les résultats de la formation sont positifs pour peu qu'elle constitue une brique bien inscrite dans un projet professionnel et qu'elle s'articule à d'autres composantes marquant l'avancée du projet et l'expérience de l'adhérent. A contrario, la formation peut ne constituer qu'une parenthèse dans le parcours si elle est insuffisamment préparée et articulée au projet. Elle peut devenir une source de démotivation lorsqu'un désir de formation est contrarié. L'accès à la formation rencontre des difficultés, liées avant tout au caractère limité (et en diminution) des enveloppes mobilisables au niveau des OPCA (FPSPP), de Pôle emploi, des Conseils régionaux, et ce d'autant plus pour les actions les plus longues et/ou les plus coûteuses. Ces difficultés sont liées aussi aux caractéristiques de l'offre : contenu, accessibilité, calendrier difficilement compatibles avec le parcours CSP.

❖ **La prospection du « marché caché »** est peu voire pas développée. Pour détecter des offres, ou plus largement apprécier les perspectives d'emploi, nourrir leur connaissance du marché local, des secteurs porteurs, les conseillers se basent essentiellement sur les offres déposées sur pole-emploi.fr et les outils internes de Pôle emploi (enquêtes Besoins de Main d'œuvre (BMO), outil Mon Marché du Travail (MMT)...), les offres propres de l'OPP lorsqu'il en dispose (notamment lorsqu'il dispose d'une force de prospection, généralement régionale ou supra régionale), et le cas échéant, leur connaissance personnelle du marché du travail et des emplois.

Cette focalisation sur le marché ouvert (offres formalisées déposées à Pôle emploi ou ailleurs) donne lieu à des mises en relation dans des conditions assez classiques, et laisse largement de côté le « marché caché », au risque de « décevoir » certains adhérents (considérant que leur conseiller ne les a pas aidés à détecter des opportunités autres que celles dont ils avaient connaissance par eux-mêmes).

Certains OPP mobilisent les Evaluations en Milieu de Travail (EMT) et les stages pour « pousser la porte de l'entreprise », en présentant directement des candidats, mais ce type de pratique demeure à la fois relativement récent et peu développé, le dispositif n'ayant pas occasionné à ce stade de réel investissement des professionnels sur l'ingénierie de l'appariement sur le marché du travail.

❖ Pôle emploi, comme les opérateurs privés, portent un regard assez critique sur **la soutenabilité des objectifs de résultats fixés au dispositif**, jugés déraisonnablement élevés au vu de la conjoncture actuelle : CDI, CDD d'au moins 6 mois, Contrat de travail temporaire conclu pour au moins 6 mois, « entrée en formation qualifiante ou diplômante d'au moins 6 mois prescrite en vue d'un métier qui recrute », entrée en POE conditionnée à la signature d'un CDI ou d'un CDD ou d'un contrat d'alternance d'au moins 12 mois.... La focalisation dominante sur l'emploi durable à la sortie immédiate du CSP a également pour conséquence d'occulter d'autres enjeux de performance, et tout particulièrement la question du chaînage entre emploi court et emploi durable.

Or, les périodes d'activité, prévues par le cahier des charges, n'ont qu'une place effacée dans le dispositif, que ce soit dans le contenu des parcours, le discours des conseillers, les instances de pilotage. La mise en œuvre des périodes de travail rémunérées (PTR) dans le parcours est pénalisée par une certaine confusion : la « reprise d'emploi », dans les limites prescrites par le cadre de référence CSP (CDD ou CTT d'une durée minimale de 14 jours, renouvelable dans la limite de 6 mois) a-t-elle une valeur spécifique et doit-elle être recherchée comme telle, en tant qu'étape de parcours ? doit-elle nécessairement préfigurer l'emploi durable ?

En pratique, les périodes de travail rémunérées sont rarement abordées comme une composante nécessaire du parcours, mais plutôt un passage faute de mieux sur le marché de l'emploi local. Dans ces conditions, les conseillers abordent le sujet essentiellement pour limiter le risque administratif inhérent à une PTR. Ils critiquent souvent, également, le caractère inadapté du seuil de 14 jours qui limite la possibilité de saisir certaines opportunités (notamment des missions d'intérim courtes).

 **En arrière-plan de l'accompagnement, le pilotage du CSP se caractérise par son éclatement.**

La régulation du dispositif repose sur des instances à caractère technique, qui contribuent à la régulation et à la sécurisation des parcours, tout particulièrement sur le volet formation. Les comités des financeurs permettent de discuter et suivre les règles et les procédures de sollicitation des financeurs, et, dans certaines configurations, de traiter collégalement de certains cas particuliers.

Les comités de suivi des PSE favorisent quant à eux une mobilisation articulée des moyens du PSE et du CSP. A un autre niveau, les instances de suivi de la relation de sous-traitance entre Pôle emploi et l'OPP permettent la régulation des flux et de l'activité des sous-traitants, mais dans une relation par nature asymétrique avec Pôle emploi et déconnectée des instances de pilotage du dispositif.

Les instances prévues dans le dispositif – comités de pilotage départemental et régional – ont bien été mises en place et donnent lieu à une mobilisation combinée de l'Etat, de Pôle emploi, des partenaires sociaux, ainsi souvent que des OPCA, de la Région... Mais, très focalisées sur les indicateurs de suivi quantitatif du dispositif, ces instances ont peiné jusqu'à aujourd'hui à incarner et à se saisir des questions de fond relatives au contenu qualitatif et à l'efficacité des parcours, pour déboucher sur des analyses ou des décisions susceptibles d'infléchir fortement les modalités d'accompagnement.

Néanmoins, les attentes fréquemment exprimées par les participants, pour disposer d'informations plus riches concernant les opportunités d'emploi sur le territoire, d'indications plus concrètes sur les contenus des parcours, de données plus globales sur l'activité de Pôle emploi et des OPP, de données plus complètes sur les résultats des parcours, ou encore d'analyses plus poussées sur les difficultés et les facteurs de réussite des parcours, constituent autant de perspectives encourageantes pour un renforcement du pilotage dans ses dimensions à la fois stratégiques et opérationnelles.

Étude quantitative

Persistance au chômage des bénéficiaires du CSP

Étude Unédic



CONTEXTE

L'Unédic et la Dares ont engagé, à la demande du comité de pilotage du CSP, différents travaux afin de documenter un point d'étape sur le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à l'automne 2014, en complément des informations disponibles dans l'Extranet mis en place par la DGEFP.

Sur le plan qualitatif, l'Unédic a fait réaliser au premier semestre une enquête qualitative auprès des bénéficiaires du CSP afin de recueillir leur perception du dispositif. Les résultats ont été présentés en juin au Bureau de l'Unédic et au comité de pilotage du CSP. Pour sa part, la Dares a passé commande d'études monographiques sur les conditions de mise en œuvre du dispositif par les prescripteurs et les opérateurs. Les premiers résultats ont été présentés au comité de pilotage de juin 2014 ; les résultats définitifs seront disponibles début octobre.

Les différents travaux d'évaluation conduits à ce jour sur d'autres dispositifs concluent globalement à une plus grande efficacité de ces dispositifs sans qu'il soit toujours possible d'identifier les composantes d'un accompagnement renforcé efficace. Dans certains cas notamment, ces dispositifs peuvent ralentir la sortie du chômage des bénéficiaires à court terme : on parle alors d'« effets de verrouillage » qui résultent d'une mise en suspens par les chômeurs de leur recherche d'emploi durant la période d'accompagnement renforcé (formations, bilan de compétences long...).

Cette note présente des travaux d'une autre nature, réalisés sur la base de données administratives (FNA). Elle décrit la population des bénéficiaires de ce dispositif et mesure à quelle vitesse ils sortent des listes de demandeurs d'emploi, notamment en les comparant à des populations similaires n'ayant pas bénéficié de l'accompagnement en CSP.

Elle s'inscrit dans la continuité d'études analysant le reclassement résultant des dispositifs d'accompagnement renforcé.

Il convient de souligner, comme limite à ce type d'exercice, que ces résultats concernent la vitesse de sortie des listes et non la qualité de l'emploi repris. Pour prendre en compte ces questions complémentaires, une enquête plus approfondie sera réalisée à partir de 2015 afin de suivre les trajectoires d'un échantillon de bénéficiaires du CSP sur une période plus longue et d'observer la nature des emplois repris.

Caractéristiques des bénéficiaires du CSP et vitesse de sortie des listes

Parmi les licenciés économiques, ceux qui ont opté pour un CSP sont plutôt plus jeunes et plus diplômés, et comptent un peu plus de femmes. Ils présentent ainsi un profil sociodémographique intermédiaire entre l'ensemble des allocataires de l'Assurance chômage et les autres licenciés économiques. Ils se distinguent des autres allocataires, licenciés économiques ou non, par un salaire de référence en moyenne plus élevé et une durée de droit plus longue.

Tableau 1
Caractéristiques des licenciés économiques selon le type d'allocation perçue, en %

		Licenciés économiques			Ensemble des allocataires de l'Assurance chômage
		Bénéficiaires du CSP	Autres licenciés économiques	Ensemble	
Genre	Hommes	56	63	59	53
	Femmes	44	37	41	47
Age (1)	Moins de 25 ans	6	8	7	25
	De 25 à 49 ans	70	64	67	62
	50 ans et plus	23	27	25	13
Niveau de formation	Aucun diplôme, CEP, Niveau brevet	12	23	17	15
	Niveau CAP/BEP	39	39	39	36
	Niveau supérieur ou égal au Bac, dont :	48	38	44	49
	Niveau Bac	20	17	19	22
	Niveau Bac à Bac+2	16	11	14	13
	Niveau supérieur ou égal à Bac+3	12	10	11	14
Salaire de référence	Moins de 1 400 euros	12	21	16	32
	De 1 400 à moins de 2 000 euros	45	41	43	43
	De 2 000 à moins de 2 600 euros	24	20	22	14
	2 600 euros ou plus	19	18	19	11
	<i>Salaire moyen</i>	<i>2147</i>	<i>2095</i>	<i>2123</i>	<i>1079</i>
Durée maximale du droit	Inférieure à 1 an	4	15	9	43
	De 1 an à moins de 2 ans	14	19	16	18
	2 ans	61	43	53	31
	Plus de 2 ans	21	23	22	8
	<i>Durée moyenne (en jours)</i>	<i>758</i>	<i>696</i>	<i>730</i>	<i>324</i>
Ensemble	Effectifs	58 330	48 995	107 325	1 127 267
	Part des licenciés économiques (%)	54	46	100	-
	Part de l'ensemble (%)	5	4	10	100

(1) Age à l'inscription à Pôle emploi.

Champ : Bénéficiaires de l'Assurance chômage s'étant inscrits sur les listes de Pôle emploi entre octobre 2011 et avril 2012.

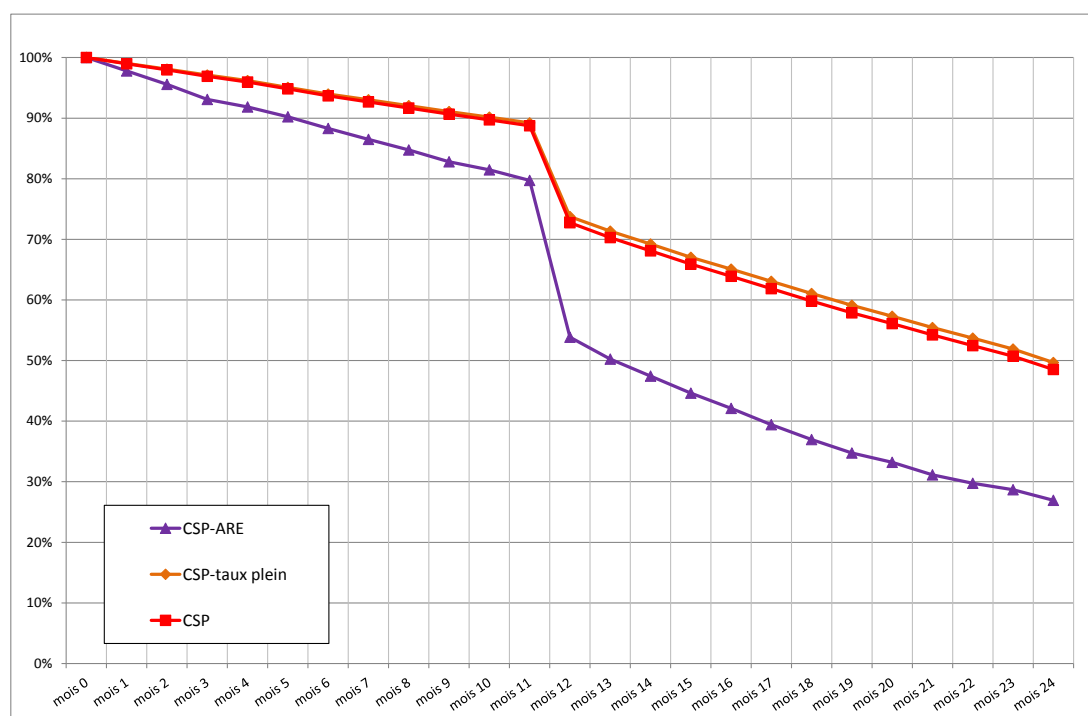
Lecture : 56 % des bénéficiaires du CSP sont des hommes, contre respectivement 63 % des autres licenciés économiques et 53 % de l'ensemble des allocataires de l'Assurance chômage.

Source : Fichier national des allocataires, Unédic-Pôle emploi, tables exhaustives.

Comme pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du CSP, plus âgés, ayant une durée de droit plus longue ou ayant un plus faible niveau de formation, restent inscrits à Pôle emploi significativement plus longtemps que les autres. Entre octobre 2011 et avril 2012, les bénéficiaires du CSP sont sortis des listes de Pôle emploi à un rythme relativement homogène selon le mois d'entrée dans le dispositif. En moyenne, 22 mois après l'inscription, 52 % d'entre eux étaient encore inscrits sur les listes de Pôle emploi. Cette part s'élevait à 53 % pour les autres licenciés économiques.

Graphique 1

Taux de persistance au chômage des bénéficiaires du CSP selon le type d'indemnisation, en %



Note : CSP taux-plein : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement
 CSP-ARE : salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement

Champ : allocataires du CSP s'étant inscrits sur les listes de Pôle emploi entre octobre 2011 et avril 2012.

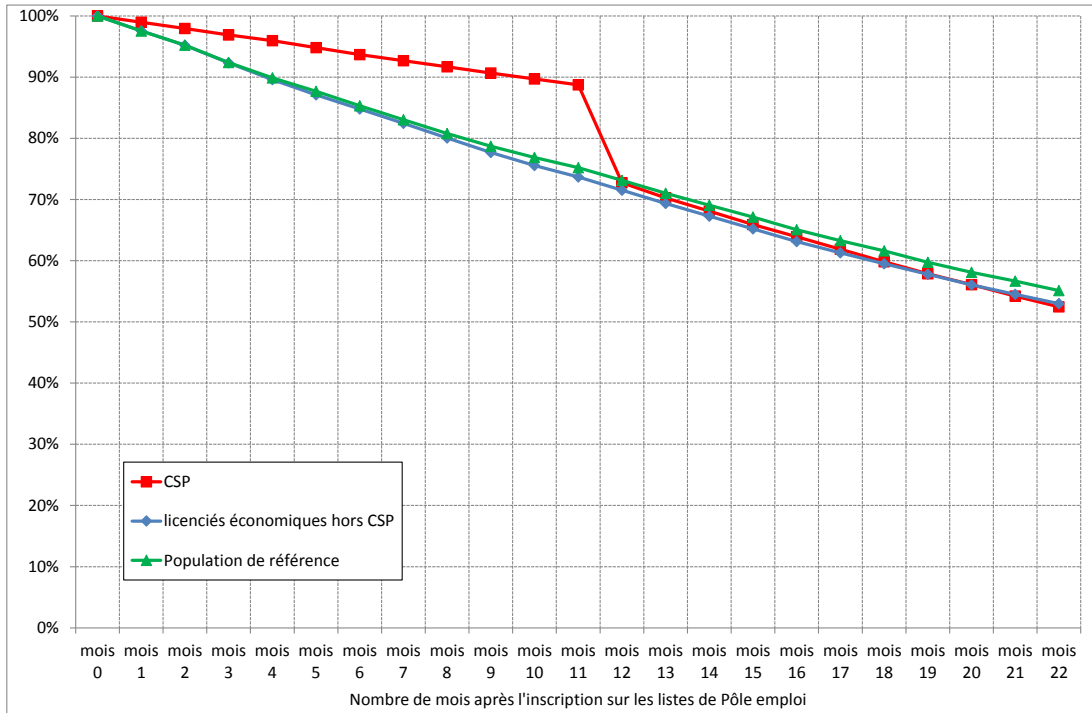
Lecture : 94 % des bénéficiaires du CSP-taux plein sont toujours présents 6 mois après leur inscription contre 88 % pour les CSP-ARE.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic/Pôle emploi), tables exhaustives.

A profil similaire en termes de classe d'âge, de genre, de niveau de formation, de région, de salaire de référence, de durée d'affiliation et de secteur d'activité, les bénéficiaires du CSP ont un taux de persistance au chômage identique, deux ans après le licenciement, à celui des autres licenciés économiques n'ayant pas bénéficié de cet accompagnement.

Graphique 2

Taux de persistance des bénéficiaires du CSP, des licenciés économiques hors CSP et de la population de référence selon le nombre de mois suivant l'inscription à Pôle emploi



Champ : Entrants en CSP entre octobre 2011 et avril 2012 ; licenciés économiques hors CSP et population de référence s'étant inscrits sur les listes de Pôle emploi entre décembre 2011 et juin 2012.

Lecture : 92% des bénéficiaires du CSP sont toujours présents à 9 mois après le licenciement contre 82% pour la population de référence ayant les mêmes caractéristiques à l'entrée.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic/Pôle emploi), tables exhaustives.

Entrée, accompagnement et sortie du CSP

Contribution Dares, Extranet DGEFP

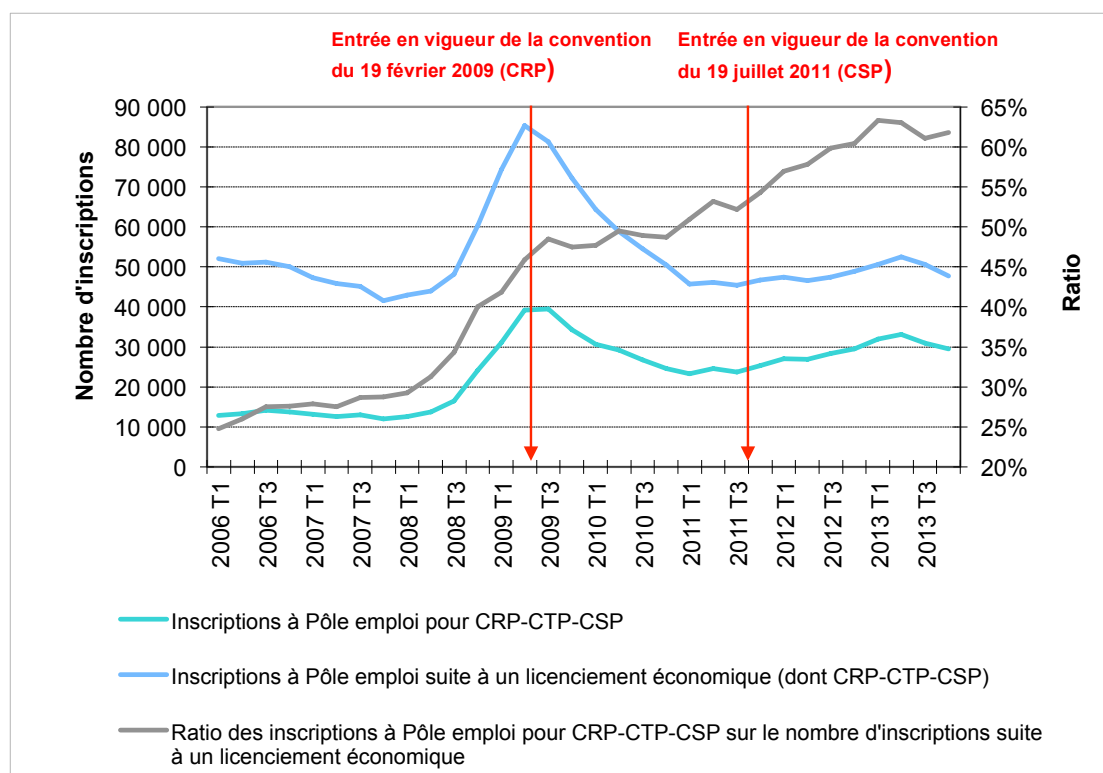


DARES

1. L'entrée dans le dispositif

Graphique 1

Inscriptions à Pôle emploi pour CRP-CTP-CSP et licenciements économiques



Note : Ce ratio ne peut pas être assimilé à un taux d'adhésion car il porte sur le nombre total d'inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique. Le nombre de salariés éligibles aux différents dispositifs n'est en effet pas connu.

Source : Pôle emploi, Fichier Historique Statistique exhaustif du 1er trimestre 2014 ; calculs Dares.

Champ : inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi suite à un licenciement économique ou une adhésion aux CRP-CTP-CSP, France entière.

Tableau 1

Délai avant le début de l'accompagnement et durée du CSP

Délai entre l'adhésion au CSP et le début de l'accompagnement		
Moyenne		1 mois et 27 jours
Premier quartile		29 jours
Médiane		1 mois et 15 jours
Troisième quartile		2 mois et 6 jours
Durée du CSP (délai entre adhésion et sortie)		
Moyenne		10 mois et 5 jours
Premier quartile		8 mois et 23 jours
Médiane		11 mois et 29 jours
Troisième quartile		11 mois et 29 jours

Source : DGEFP, Extranet – silos Administratif et Accompagnement (extraction du 16/09/2014) ; calculs Dares.

Champ : bénéficiaires entrés dans le CSP (hors CSP ANI 4) entre septembre 2011 et juillet 2013 et présents dans le silo « Accompagnement » de l'Extranet CSP (86 % des adhérents).

2. Le contenu de l'accompagnement

Tableau 2

Le recours aux périodes de travail rémunérées (PTR)

Proportion d'adhérents ayant réalisé au moins une PTR		12%
Durée moyenne cumulée de l'ensemble des PTR réalisées		2 mois et 18 jours
Délai entre l'adhésion au CSP et la première PTR		
Moyenne		5 mois et 10 jours
Premier quartile		2 mois et 19 jours
Médiane		4 mois et 28 jours
Troisième quartile		7 mois et 27 jours

Source : DGEFP, Extranet - silo Accompagnement (extraction du 21/07/2014) ; calculs Dares.

Champ : bénéficiaires entrés dans le CSP (hors CSP ANI 4) entre septembre 2011 et juin 2013 et présents dans le silo « Accompagnement » de l'Extranet CSP (86 % des adhérents).

Note : les données relatives aux PTR faisaient apparaître des insuffisances dans l'extraction de l'extranet de septembre 2014.

Tableau 3

Le recours aux formations

Proportion de bénéficiaires ayant effectué au moins...		
... une formation parmi les 3 types de formations existants		41%
... une formation de moins de 5 jours		10%
... une formation de plus de 5 jours et de moins de 6 mois		30%
... une formation de plus de 6 mois		9%
Délai entre l'adhésion au CSP et le début de la première formation		
Moyenne		5 mois et 19 jours
Premier quartile		3 mois et 19 jours
Médiane		5 mois et 6 jours
Troisième quartile		7 mois et 11 jours

Source : DGEFP, Extranet - silos Administratif, Accompagnement et Formation (extraction du 16/09/2014) ; calculs Dares.

Champ : bénéficiaires entrés dans le CSP (hors CSP ANI 4) entre septembre 2011 et juillet 2013 et présents dans le silo « Accompagnement » de l'Extranet CSP (86 % des adhérents).

3. La sortie du dispositif

Tableau 4

Les sorties du dispositif

	Total	Date et motif de sortie non renseignés*	Sorties du CSP tous motifs	Sorties du CSP pour reprise d'emploi	Sorties du CSP pour abandon**	Sorties du CSP pour fin de CSP
Ensemble	100%	9%	91%	23%	7%	61%
CSP Hors motifs non renseignés			100%	26%	7%	67%

Source : DGEFP, Extranet - silo Accompagnement (extraction du 16/09/2014) ; calculs Dares.

Champ : bénéficiaires entrés dans le CSP (hors CSP ANI 4) entre septembre 2011 et juillet 2013 et présents dans le silo « Accompagnement » de l'Extranet CSP (86 % des adhérents).

* Pour un certain nombre d'individus, parmi les bénéficiaires entrés dans le CSP entre septembre 2011 et juillet 2013, aucune date et aucun motif de sortie ne sont répertoriés dans l'extranet CSP.

** L'« abandon » est à comprendre au sens large ; il inclut aussi bien les abandons stricto sensu que les radiations, les déménagements, les décès...

Tableau 5

La reprise d'emploi

Part des sorties pour reprise d'emploi	23%
<i>Emploi non durable</i>	3%
<i>Emploi durable*</i>	20%
<i>dont reconversion**</i>	64%
<i>reclassement</i>	36%
Total	100%
<i>dont CDI</i>	65%
<i>CDD/CTT</i>	19%
<i>Créations d'entreprise</i>	16%
Total	100%

Source : DGEFP, Extranet - silo Accompagnement (extraction du 16/09/2014) ; calculs Dares.

Champ : bénéficiaires entrés dans le CSP (hors CSP ANI 4) entre septembre 2011 et juillet 2013 et présents dans le silo « Accompagnement » de l'Extranet CSP (86 % des adhérents).

* CDI à temps plein ou CDD/CTT de plus de 6 mois (quel que soit le temps de travail) ou création d'entreprise.

** La reconversion professionnelle, contrairement au reclassement, renvoie à la reprise d'emploi avec un métier et/ou un statut (ex : passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur) différents de ceux de l'emploi précédent.

Constats opérationnels

Constats opérationnels partagés avec Pôle emploi et les opérateurs privés de placement sur le CSP

DGEFP



En complément des travaux d'évaluation précédemment cités, la DGEFP a organisé plusieurs réunions d'échanges avec Pôle emploi et les opérateurs privés de placement sur leur perception du dispositif, afin notamment de recueillir des recommandations opérationnelles.

Ces réunions ont d'abord permis de confirmer l'attractivité du dispositif et de constater que le taux d'adhésion, pour lequel il n'y a pas d'éléments stabilisés compte tenu de l'impossibilité d'avoir une vision précise du nombre de salariés auxquels le dispositif est proposé, plafonne aujourd'hui par rapport à celui des dispositifs antérieur et notamment la CRP. Les différents opérateurs estiment que ce taux se situe autour de 80 %.

De ces réunions d'échanges, et sans anticiper sur les travaux qui pourront par la suite être menés dans la perspective du renouvellement du marché CSP, PE et les OPP ont aussi identifié 3 freins principaux à la réussite du reclassement des bénéficiaires du dispositif :

- Si l'accompagnement est bien individualisé, le projet professionnel des bénéficiaires n'est pas toujours au cœur du parcours d'accompagnement. L'accompagnement consiste trop souvent en la succession de prestations et d'actions, sans travail suffisamment approfondi sur le projet professionnel. Or mieux travailler sur le projet professionnel présenterait notamment les avantages suivants :
 - cela permettrait de mieux réguler et piloter la prescription des actions de formation en faisant en sorte qu'elles soient plus systématiquement une condition de réussite du projet professionnel du bénéficiaire ;
 - cela permettrait également de mieux articuler périodes de travail rémunérés et éventuelles périodes de mise en situation professionnelle avec le projet professionnel, afin notamment de conforter ou de consolider le projet professionnel du bénéficiaire.

- Le délai d'entrée en accompagnement est beaucoup trop long : pour les entrants entre septembre 2011 et juillet 2013, il est de 1 mois et 27 jours en moyenne. Concrètement, cela signifie que les bénéficiaires du dispositif attendent en moyenne près de 2 mois avant de rencontrer leur conseiller Pôle emploi ou OPP. Au-delà de ce temps perdu, qui représente environ 16 % de la durée maximale du dispositif, cela ne contribue pas à dynamiser le parcours des bénéficiaires. Les délais d'entrée en formation sont également longs : il s'écoule en moyenne un peu plus de 5 mois entre l'adhésion au CSP et la première formation. Ce délai est en partie lié à un manque de souplesse de l'offre de formation.

Des expérimentations régionales récentes (Ile-de-France et Midi-Pyrénées) et des opérations ponctuelles sur des PSE importants ont permis de tester une procédure d'inscription simplifiée qui a permis de réduire le délai de démarrage effectif de l'accompagnement.

- Les reprises d'emploi durable sont parfois perçues comme risquées par les bénéficiaires du CSP : elles peuvent entraîner une sortie du dispositif et une renonciation de fait aux bénéfices du dispositif, même quand la pérennité de l'emploi n'est pas totalement garantie (risque de rupture du CDI pendant la période d'essai ou CDD de longue durée).



**Conseil national
de l'information statistique**

Paris, le 05 mai 2014 n°40 /H030

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Sécurisation Professionnelle et de populations de référence

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : ponctuelle

Demandeur : Ministère du Travail, de l'emploi et du dialogue social, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) en co-maîtrise d'ouvrage avec de l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic).

Au cours de sa réunion du 10 avril 2014, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Sécurisation Professionnelle et de populations de référence.

Cette enquête est l'un des éléments prévus pour répondre au besoin d'évaluation du CSP exprimé par le comité de pilotage national du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) institué par l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, pour contribuer à l'évaluation du dispositif à la demande clairement exprimée des partenaires sociaux. Elle s'inscrit dans la continuité d'enquêtes précédemment réalisées par la Dares et/ou Pôle emploi sur l'accompagnement renforcé vers l'emploi de licenciés économiques ou, plus généralement, de demandeurs d'emploi.

L'enquête poursuit plusieurs objectifs :

- compléter les données disponibles dans les fichiers administratifs pour analyser les trajectoires professionnelles des bénéficiaires du CSP et évaluer les effets des prestations d'accompagnement et du niveau d'indemnisation sur celles-ci (taux de retour à l'emploi, type d'emploi retrouvé...);
- connaître les motivations d'adhésion au CSP ;
- évaluer l'adéquation entre les prestations offertes et les besoins des publics concernés (au regard de leur « vécu »).

Elle prévoit également l'interrogation de publics de référence, qui n'ont pas bénéficié du CSP. Plusieurs publics sont ainsi envisagés : licenciés économiques n'ayant pas adhéré au CSP (pour quelque motif que ce soit : refus, non éligibilité, méconnaissance de l'existence du dispositif...); personnes ayant rompu leur contrat de travail par une rupture conventionnelle ; licenciés pour motif personnel. L'analyse des trajectoires des bénéficiaires du CSP pourra être enrichie en les mettant en regard de celles des publics de référence confrontés à une nécessité de reclassement sur la même période¹.

Les principaux thèmes abordés par l'enquête seront les suivants :

- repérage du type de prestations (Pôle emploi ou prestataires), des périodes de formation, de

¹ même si ces derniers ne présentent pas rigoureusement les mêmes caractéristiques et potentialités.

travail rémunéré (périodes d'immersion) et des autres prestations d'accompagnement offertes dans le cadre du CSP (bilan de compétences, mise en relation avec les entreprises...);

- description des emplois occupés (date de reprise d'emploi, type de contrat, nombre d'heures travaillées, salaire...),
- perception et satisfaction à l'égard des prestations d'accompagnement.

Un comité de pilotage sera constitué afin de définir précisément l'échantillon et le questionnaire de l'enquête. Ce comité associera en plus de la Dares et de l'Unédic, des représentants de Pôle emploi, des services « Etudes-Statistiques-Evaluation » des Direccte², de la DGEFP³, du FPSPP⁴, de l'Insee, de chercheurs... Une consultation des partenaires sociaux est également prévue.

L'enquête sera menée auprès de personnes résidentes en France (métropole ou Dom) qui se sont inscrites sur les listes de demandeurs d'emploi en mars-avril 2014, suite à :

- un licenciement économique, et ayant adhéré au CSP (bénéficiaires du CSP) ;
- un licenciement économique, n'ayant pas adhéré au CSP (population de référence) ;
- une rupture conventionnelle (population de référence) ;
- un licenciement pour motif personnel (population de référence).

Le tirage de l'échantillon s'effectuera dans le Fichier historique de Pôle emploi parmi les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits en mars-avril 2014. On vise à recueillir 8 000 questionnaires complets, répartis entre les quatre populations de demandeurs d'emploi précédentes : environ 4 000 bénéficiaires de Contrat de sécurisation professionnelle, 1 500 demandeurs d'emploi à l'issue d'une rupture conventionnelle, 1 500 licenciés pour motif personnel et 1 000 licenciés économiques inscrits à Pôle emploi n'ayant pas adhéré au CSP. Une représentation de licenciés économiques non éligibles au CSP (entreprises de plus de 1000 salariés hors redressement et liquidation judiciaire) est à l'étude.

L'objectif étant de pouvoir retracer la trajectoire professionnelle des bénéficiaires depuis leur entrée en dispositif et jusqu'à 6 mois minimum après la sortie (la durée du CSP étant d'au plus 12 mois), le projet proposé est une enquête unique constituée de deux vagues successives d'enquête : la première vague aura lieu le 13^e mois (avril 2015) après leur inscription sur les listes et la deuxième vague le 18^e mois (septembre 2015). Les bénéficiaires du CSP et les publics de référence seront interrogés au même moment et les mêmes personnes seront interrogées d'une vague à l'autre. L'enquête sera réalisée par téléphone. La durée d'entretien sera de 15 à 20 minutes pour la 1^{ère} vague, de 10 minutes environ pour la 2^{ème}.

L'exploitation de l'enquête sera réalisée conjointement par la Dares et l'Unédic. Les résultats feront l'objet de publications spécifiques par la Dares et l'Unedic et pourront enrichir des publications régulières en 2016.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (représentation de divers publics de référence...).

L'opportunité est accordée pour cinq années à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

² Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

³ Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

⁴ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Dossier de référence

**LE CONTRAT
DE SÉCURISATION
PROFESSIONNELLE**

Octobre 2014

•••••
Bilan
financier

Bilan financier

Flux financiers

liés au Contrat de Transition Professionnelle (CTP),
à la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP)
et au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)



Le tableau ci-après est une synthèse des flux financiers (encaissements et décaissements) attachés aux régimes particuliers s'appliquant aux allocataires licenciés pour motif économique, à savoir la CRP, le CTP et le CSP qui les a remplacés depuis le 1^{er} septembre 2011.

Les années 2012 et 2013 correspondent à 12 mois de flux contre 8 mois pour l'année 2014.

Si les allocataires en CTP, CRP, ou CSP n'avaient pas bénéficié de ces contrats ou conventions, ils auraient bénéficié de l'ARE. L'ARE qu'auraient perçue les bénéficiaires du CTP ou de la CRP a été estimée sur la base du rapport du taux journalier moyen des allocataires bénéficiaires de l'Assurance chômage sur le taux journalier moyen des allocataires percevant le CTP ou la CRP. L'ARE qu'auraient perçue les bénéficiaires du CSP a été estimée sur la base du taux de remplacement moyen des allocataires en CSP. Cette opération permet d'évaluer des flux de trésorerie nets corrigés qui correspondent au différentiel des opérations d'encaissements et de décaissements à imputer uniquement aux dits contrats ou conventions.

La part d'ASP financée par l'Etat est mentionnée pour information à la fin du tableau car n'impactant pas l'Unédic.

En 2013, le financement du DIF représente 44 129 480 euros, soit 7 % des contributions CSP. A compter du 1^{er} janvier 2015, il s'arrête avec la création du Compte Personnel de Formation (CPF).

	Cumul 2011 12 mois	Cumul 2012 12 mois	Cumul 2013 12 mois	Cumul 2014 8 mois
RECETTES	342 215 493	492 546 535	656 005 340	417 197 025
Recettes contributions CRP	342 215 493	48 935 078	10 917 553	3 364 883
Contribution non proposition CRP	3 208 890	1 404 997	456 737	123 165
Participation DIF CRP	27 974 345	3 883 463	905 879	283 210
Participation préavis CRP	311 032 258	43 646 618	9 554 937	2 958 508
Recettes contributions CSP		443 611 457	645 087 786	413 832 142
Contribution non proposition - 2 mois		1 801 779	1 997 882	1 382 417
Contribution non proposition - 3 mois		654 404	635 927	480 489
Participation DIF CSP		30 920 026	44 129 480	28 527 164
Participation préavis CSP		407 902 458	595 257 139	381 005 498
Majorations de retard CSP		2 332 790	3 067 359	2 436 573
DÉPENSES	1 469 909 735	1 686 618 016	2 058 729 975	1 412 076 480
Allocations CRP	1 266 235 262	387 074 901	6 605 670	1 542 685
ASR - taux général	1 124 657 934	342 584 549	5 501 489	1 326 045
ASR - taux ARE	123 207 039	35 459 319	612 326	171 748
Indemnité différentielle de reclassement CRP	18 370 289	9 031 033	491 856	44 893
Allocations CTP	104 729 592	41 686 275	371 035	233 346
Allocation ARE CTP + IDR CTP	104 729 592	41 686 275	371 035	233 346
Allocations CSP	23 394 881	1 182 279 790	1 946 089 270	1 348 818 948
ASP - Bénéf anc < 12 mois	960 481	37 786 533	53 052 043	32 334 727
ASP - Bénéf anc 12 à 24 mois - QP AC	3 465 027	176 021 101	293 984 118	184 995 497
ASP - Bénéf anc > 24 mois	18 969 373	954 890 652	1 570 555 188	1 111 519 699
Indemnité différentielle de reclassement CSP		11 248 714	28 497 921	19 969 025
Frais d'accompagnement	75 550 000	75 577 050	105 664 000	61 481 500
Frais d'accompagnement CRP	49 268 800	856 000	0	0
Frais d'accompagnement CTP	7 513 200	157 950	0	0
Frais d'accompagnement CSP	18 768 000	74 563 100	105 664 000	61 481 500
Flux de Trésorerie nets	-1 127 694 242	-1 194 071 481	-1 402 724 635	-994 879 455

Estimations des dépenses ARE en l'absence de dispositifs (816 471 809	1 017 977 819	1 240 554 265	861 480 114
Estimation de l'ARE qui aurait été perçue CRP	733 055 598	221 487 378	2 494 493	601 257
Estimation de l'ARE qui aurait été perçue CTP	68 263 079	26 950 964	168 235	105 804
Estimation de l'ARE qui aurait été perçue CSP	15 153 132	769 539 478	1 237 891 538	860 773 053
Flux de Trésorerie nets corrigés de l'ARE qui aurait ét	-311 222 433	-176 093 662	-162 170 370	-133 399 341

Source : Unédic, DGC.

<i>Pour mémoire (hors total)</i>				
ASP - Bénéf anc 12 à 24 mois - QP Etat	508 698	23 190 431	38 667 407	24 435 619

Le recouvrement des contributions dues au titre du CSP

42 % des contributions encaissées concernent des procédures collectives

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) est destiné aux salariés, concernés par une **procédure de licenciement économique** dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou dans les entreprises en **procédures collectives RJ/LJ (en redressement ou en liquidation judiciaires)** quel que soit leur effectif.

Par construction, le recouvrement des contributions CSP est à réaliser auprès d'entreprises en difficulté et notamment des petites et très petites entreprises.

Le recouvrement des contributions CSP est assuré par Pôle emploi. La centralisation du recouvrement à Pôle Emploi Service, débutée en avril 2013, s'est terminée en juin 2014.

En 2013, les **appels à contributions CSP** ont été de **775 M€** et les **encaissements de 642 M€**. **271 M€ (soit 42%) ont été payés par l'AGS**, donc pour des entreprises en procédure collective (dont 70 % ont moins de 10 salariés)¹.

Le **Taux de Reste à Recouvrer (TRAR) sur 24 mois glissants** s'élevait à **22,2 %² à fin 2013**. Cette faiblesse du recouvrement provient principalement de la situation financière des entreprises concernées mais également de la multiplicité des acteurs en cas de procédures collectives (Pôle emploi, mandataires, AGS).

En k€	Contributions CSP appelées			Créances au bilan		
	2012	2013		31/12/2012	31/12/2013	
Participation employeur préavis CSP	605 577	707 379	91%	183 557	275 527	86%
Participation employeur DIF CSP	47 461	53 184	7%	15 047	22 212	7%
Contribution non proposition - 2 mois (refus)	17 798	12 522	2%	13 835	21 491	7%
Contribution non proposition - 3 mois (adhésion)	1 969	2 156	0%	1 182	2 401	1%
Total appels CSP	672 806	775 241	100%	213 623	321 632	100%

Source : Unédic

¹ Source : Audit Unédic 2014, DUA.

² Stock des créances non soldées 322 M€ à fin 2013, 775 M€ appelées en 2013 et 672 M€ en 2012. Soit 22,2 % = 322 / (673 + 775).

Dossier de référence

**LE CONTRAT
DE SÉCURISATION
PROFESSIONNELLE**

Octobre 2014

Questions
réglementaires

*Articulation du CSP et de la nouvelle convention
d'assurance chômage*

*CSP : salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté
dans l'entreprise*

Procédure d'adhésion au CSP

Questions réglementaires

Articulation du CSP et de la nouvelle convention d'assurance chômage

Unédic



Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est destiné à assurer un accompagnement et une indemnisation spécifiques aux salariés licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1000 salariés ou des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif¹.

Pendant une durée de douze mois, les salariés qui justifiaient d'un an d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) représentant 80 % de leur salaire journalier de référence, et bénéficient d'un suivi régulier, renforcé et personnalisé¹.

Au terme du CSP, le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) du bénéficiaire doit être déterminé en tenant compte de l'indemnisation perçue pendant le dispositif : la durée d'indemnisation en ARE est déterminée en déduisant les jours indemnisés au titre de l'ASP².

Or, avec l'entrée en vigueur du dispositif de droits rechargeables, l'application du mécanisme d'imputation en durée conduit à imputer les jours indemnisés pendant le CSP sur un reliquat de droit à l'ARE déconnecté du droit servi pendant le CSP **(1)**.

Par ailleurs, une situation pose difficulté pendant le CSP : la perte d'une activité conservée **(2)**.

1. Détermination du droit à l'ARE au terme du CSP

Au terme du CSP, si le bénéficiaire non reclassé s'inscrit comme demandeur d'emploi, sa situation est examinée en vue de mettre en œuvre une indemnisation au titre de l'ARE ; la durée d'indemnisation doit alors être déterminée en déduisant les jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle (au maximum 365 jours)².

Si l'intéressé ne disposait d'aucun reliquat de droit à l'ARE avant d'adhérer au CSP, la situation ne pose pas de difficultés : la perte de l'emploi ayant permis l'adhésion au CSP permet de déterminer un droit à l'ARE (montant et durée) ; les jours indemnisés pendant le CSP (365 jours au maximum) sont déduits de la durée d'indemnisation ainsi établie.

¹ C. trav. art. L. 1233-65 et suivants ; ANI CSP 31/05/2011 ; Conv. CSP 19/07/2011

² C. trav. art. L. 1233-68 9° et R. 5422-1 al.3 ; Conv. CSP 19/07/2011, art. 27

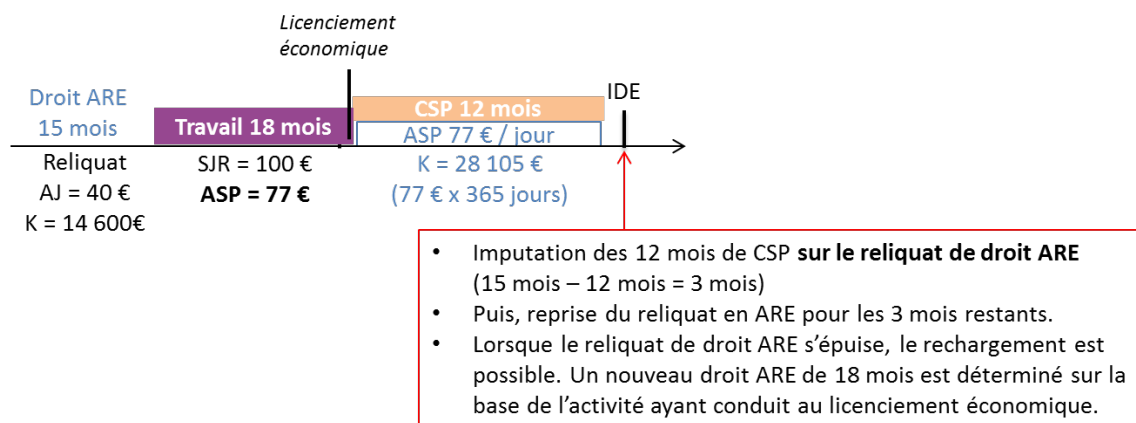
En revanche, si l'intéressé disposait d'un reliquat de droit à l'ARE antérieur à son adhésion au CSP, la situation est plus problématique.

A la suite de son adhésion au CSP, l'intéressé est admis à l'ASP (représentant 80% de son ancien salaire) pour une durée de douze mois – 365 jours maximum.

Au terme du CSP, si l'intéressé est toujours à la recherche d'un emploi, son droit à l'ARE est déterminé conformément aux nouvelles règles des droits rechargeables : le nombre de jours indemnisés pendant le CSP est déduit du reliquat de droit à l'ARE existant lors de l'adhésion au CSP.

L'imputation des jours indemnisés au titre du CSP s'effectue donc en tout ou partie sur un reliquat de droit à l'ARE déconnecté du droit servi pendant le CSP.

ILLUSTRATION



Lors de l'adhésion au CSP, le montant de l'ASP est déterminé à partir de l'activité ayant conduit au licenciement économique.

Au terme du dispositif, le mécanisme des droits rechargeables oblige à imputer les jours indemnisés pendant le CSP sur le reliquat existant de droit à l'ARE (antérieur à l'adhésion au CSP).

2. Perte d'activité conservée en cours de CSP

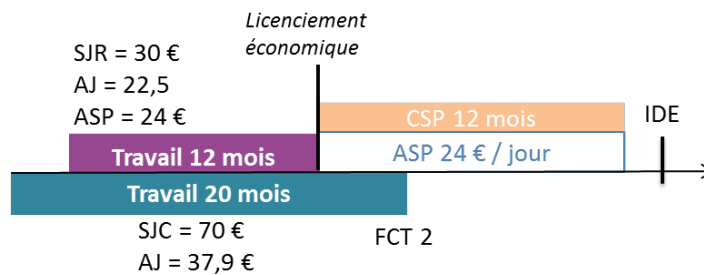
Le salarié licencié pour motif économique qui adhère au CSP peut conserver une autre activité : dans ce cas, et pour autant que cette activité soit compatible avec le dispositif, en particulier les mesures d'accompagnement renforcé, il peut cumuler le revenu de cette activité avec son ASP.

En revanche, en cas de perte de cette activité, aucune révision de droit ne peut intervenir ; il n'en sera tenu compte qu'au moment où l'intéressé sollicitera une indemnisation au titre de l'ARE.

En d'autres termes, il n'existe pas pendant le CSP de mécanisme de révision du droit comparable à celui prévu dans le cadre du régime général pour les allocataires qui perdent une activité conservée³.

Or, l'absence de prise en compte immédiate d'une perte d'emploi est difficilement compréhensible par les allocataires ; elle est en ce sens susceptible de les conduire à abandonner le CSP, s'ils considèrent que l'indemnisation en ARE avec mise en œuvre d'une révision du droit pour perte d'activité conservée, est plus avantageuse qu'une indemnisation en ASP n'en tenant pas compte.

ILLUSTRATION



Le demandeur d'emploi avait, avant son licenciement économique, une rémunération journalière de 100 € (30 € + 70 €)

Suite à son adhésion au CSP, il perçoit un montant de 24 € (80 % de 30 €) en complément de son revenu conservé de 70 €.

Lors de la FCT 2, la révision du droit ARE n'est pas permise dans le CSP. Dans ce contexte :

- Soit le demandeur d'emploi reste dans le CSP et ne perçoit plus que 24 € (sans prise en compte de la perte de ses 70 €)
- Soit le demandeur d'emploi quitte le dispositif et rejoint l'ARE : la révision du droit est possible. Il percevra une AJ = 22,5 + 37,9 = 60,4 €



L'application actuelle des mécanismes peut donc manquer de lisibilité ou être difficilement compréhensible pour les allocataires. Des réponses pourraient être apportées à ces difficultés au moyen d'aménagements des règles d'articulation entre l'adhésion au CSP et l'application du dispositif de droits rechargeables.

³ RG 14/05/2014, art.34

Questions réglementaires

CSP : salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise

Unédic

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est destiné à assurer un accompagnement et une indemnisation spécifiques aux salariés licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1000 salariés ou des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif¹.

Les salariés licenciés pour motif économique alors qu'ils ne justifient pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, et qui adhèrent au CSP, bénéficient dans ce cadre des prestations suivantes :

- un suivi régulier, renforcé et personnalisé assuré pendant une durée de douze mois².
- une allocation dont le montant et la durée correspondent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas accepté le CSP ; les bénéficiaires du CSP ayant le statut de stagiaire de la formation professionnelle au regard du parcours d'accompagnement renforcé qu'ils accomplissent pendant 12 mois, le montant de cette allocation ne peut être inférieur au montant de l'allocation minimale prévue par l'article 17 du règlement général (20,48 €)³.

La durée de l'indemnisation (durée déterminée conformément aux règles de droit commun) est donc dissociée de la durée de l'accompagnement renforcé (12 mois de date à date).

L'allocation versée dans le cadre du CSP correspondant à l'ARE, les nouvelles règles issues de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 et des textes qui y sont associés, notamment le nouveau dispositif de droits rechargeables, doivent être appliquées⁴.

Ainsi, si l'intéressé ne disposait d'aucun reliquat de droit à l'ARE avant d'adhérer au CSP, un droit à l'ARE doit être déterminé en tenant compte notamment de l'emploi ayant permis l'adhésion au CSP. S'il disposait d'un reliquat de droit à l'ARE, celui-ci doit être servi jusqu'à son épuisement. Enfin, en cas d'épuisement du droit pendant les 12 mois du CSP, la situation de l'intéressé doit être examinée en vue d'un rechargement.

¹ ANI CSP 31/05/2011 ; Conv. CSP 19/07/2011

² Conv. CSP 19/07/2011 art. 9 à 14

³ Conv. CSP 19/07/2011 art. 3, 15§2, 16

⁴ RG. 14/05/2014, art. 26, 28, 29

S'agissant du paiement de l'allocation, il est cependant à noter qu'elle est due dès le lendemain de la fin du contrat de travail, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente⁵.

De plus, cette allocation obéit aux règles prévues par la réglementation afférente au CSP concernant notamment les causes d'interruption temporaires de paiement ; son paiement est donc interrompu notamment en cas de reprise d'emploi sous CDD ou CTT d'une durée de 14 jours à 6 mois⁶.

En conclusion, l'une des caractéristiques du dispositif est donc la coexistence d'un droit à l'accompagnement renforcé spécifique dont le fait générateur est constitué par la mesure de licenciement pour motif économique, et d'un droit à indemnisation correspondant à l'ARE.

En ce sens, l'allocation versée étant l'ARE, il apparaît légitime que la charge de l'indemnisation soit déterminée conformément aux règles de coordination de droit commun⁷, et puisse incomber le cas échéant à l'employeur public dans le cas où le passé professionnel du bénéficiaire du CSP laisserait apparaître des périodes d'emploi accomplies dans les secteurs privé et public.

En revanche, l'accompagnement renforcé incombe aux services de Pôle emploi, étant rappelé que celui-ci est cofinancé à parts égales par l'Etat et l'Unédic (versement d'un forfait destiné à financer l'accompagnement renforcé).

⁵ Conv. CSP 19/07/2011 art. 16

⁶ Conv. CSP 19/07/2011 art. 25 ; art. 13 sur les reprises d'emploi

⁷ C. trav. art. R. 5424-2 et suivants

Questions réglementaires

Procédure d'adhésion au CSP

Unédic



La procédure d'envoi par l'employeur à Pôle emploi des documents nécessaires à la mise en œuvre du CSP (bulletin d'acceptation, attestation employeur, demande d'allocations et pièces justificatives) est prévue par la convention du 19 juillet 2011 relative au CSP¹.

L'employeur doit communiquer immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur, accompagnée d'une copie de la carte d'assurance-maladie (carte vitale) et d'une pièce d'identité².

Pôle emploi fait état de difficultés pour l'établissement de ces divers documents et leur acheminement dans les délais, ce qui peut, dans un certain nombre de cas, retarder l'accompagnement des bénéficiaires.

Pour y remédier une adaptation de la procédure est demandée. Il s'agirait :

- De compléter le bulletin d'acceptation par des informations permettant d'inscrire les intéressés dans le CSP ;
- De prévoir l'envoi des documents par l'employeur en deux temps au lieu d'un :
 - ➔ 1^{er} temps - envoi du bulletin d'acceptation accompagné de la pièce d'identité du salarié ;
 - ➔ 2^{ème} temps - envoi du dossier complet (attestation employeur, demandes d'allocations, pièces justificatives).

Cette évolution ne concernerait pas le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle, qui ne peut intervenir que lorsque le dossier est complet et qu'il comporte notamment l'attestation employeur et la demande d'allocation.

Il convient toutefois de noter que le bulletin d'acceptation aménagé resterait renseigné uniquement par le salarié. Ces informations ne permettent toutefois pas de déterminer si l'intéressé remplit l'ensemble des conditions lui permettant effectivement de bénéficier du CSP, ce qui est vérifié au moyen de l'attestation employeur et de la demande d'allocations.

Dans la procédure envisagée, l'accompagnement serait déclenché dès la réception du bulletin d'acceptation, sans certitude, à ce stade sur l'éligibilité du bénéficiaire au CSP.

Pour l'éviter, il faudrait normalement prévoir que l'employeur complète également le bulletin d'acceptation, mais cela alourdirait la procédure.

¹ Conv. CSP 19/07/2011 art.6

² Conv. CSP 19/07/2011 art.6 §2 et 3

Dossier de référence

**LE CONTRAT
DE SÉCURISATION
PROFESSIONNELLE**

Octobre 2014

Annexes

Le contrat de sécurisation professionnelle

Unédic - février 2012 (DAJ 080)

Radiographie de la demande et du vécu du CSP

Gatard & Associés - 2014

La persistance au chômage des bénéficiaires
du CSP

Unédic - 2014

Publications disponibles sur unedic.fr

Dossier de référence

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Octobre 2014



4 rue Traversière 75012 Paris

Tel. 01 44 87 64 00

unedic.fr -  @unedic