

Bilan du CSP : une efficacité accrue vers l'emploi

Juin 2019



Evaluation

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement destiné aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés et des entreprises en liquidation ou redressement judiciaire. Mis en place en 2011 pour faire suite à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP), ses règles ont été modifiées de façon importante en 2015 par les partenaires sociaux, responsables de ce dispositif.

De nombreux travaux de l'Unédic permettent de dresser un bilan du dispositif après 4 années de mise en œuvre, la convention relative au CSP arrivant à échéance le 30 juin 2019. Ce bilan est globalement positif, avec une accélération des sorties vers l'emploi, plus nombreuses et tout aussi durables, sans coût additionnel par rapport au dispositif précédent.

SYNTHESE

Les dispositions de 2015 ont fait du CSP un dispositif davantage tourné vers l'emploi. L'introduction d'une prime de reclassement, notamment, a modifié sa dynamique et contribué à accélérer le retour à l'emploi des bénéficiaires.

Les sorties du dispositif sont plus nombreuses et plus rapides depuis 2015 (65 % toujours inscrits à 12 mois contre 80 % à 12 mois auparavant). La durée dans le dispositif est réduite avec un recours à la prime plus élevé qu'attendu (25 % plutôt que 20 %). En conséquence, la formation est moins mobilisée qu'auparavant dans un contexte où le paysage de la formation professionnelle s'est par ailleurs profondément transformé (mise en place du CPF, plan « 500 000 formations », modification de la contribution du FPSPP au financement des OPCA...).

De plus, les sorties sont tout aussi durables qu'avant 2015 et ne se font pas au détriment de la qualité de l'emploi. La part de bénéficiaires du CSP qui ne sont plus inscrits à Pôle emploi, 1 ou 2 ans après leur licenciement, est en moyenne légèrement plus élevée depuis 2015. A 2 ans, elle augmente parmi les personnes qui sortent du CSP avant le 12^e mois et est du même ordre, en 2014 et en 2016, parmi les personnes qui y passent au moins 12 mois.

Le dispositif a gagné en performance. Depuis 2015, les dépenses d'indemnisation (y compris la prime de reclassement) par allocataire en CSP ont diminué de 2 % du fait des sorties plus précoces ainsi que de la baisse du taux de remplacement. Sur les deux ans qui suivent l'entrée en CSP, les dépenses d'allocations par allocataire baissent de 7 %. Si des effets d'aubaine existent, ils ne mettent pas en péril le bilan financier du dispositif qui est à l'équilibre en 2017 et 2018.

Les différentes études réalisées mettent néanmoins en évidence certaines difficultés dans le fonctionnement du CSP en ce qui concerne l'inscription, la rapidité du démarrage de l'accompagnement, l'accès aux formations et la continuité des parcours. Plus généralement se pose la question de la place du CSP, et de son pilotage, au sein des autres dispositifs d'accompagnement des licenciés économiques.

Introduction

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement destiné aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés et des entreprises en liquidation ou redressement judiciaire¹. Mis en place en 2011, il a fait suite à la convention de reclassement personnalisé (CRP) créée en 2005 et au contrat de transition professionnelle (CTP) expérimenté à partir de 2006. Son objectif principal est de favoriser la reconversion des salariés de secteurs touchés par les mutations et la crise économiques. Il consiste en un accompagnement personnalisé et renforcé sur une période de 12 mois, délivré par Pôle emploi ou par un opérateur privé, assorti sur cette période d'une allocation plus élevée que l'allocation classique d'aide au retour à l'emploi (ARE), de conditions de reprise d'emploi encadrées et de financements spécifiques pour les formations. Le dispositif est défini par les partenaires sociaux. L'Etat finance la moitié des frais d'accompagnement et une fraction de l'allocation de certains bénéficiaires. Jusqu'à fin 2018, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a contribué au financement des frais de formation. L'Etat a pris le relais début 2019.

Les règles du CSP ont été modifiées début 2015 en vue de favoriser un retour plus rapide à l'emploi. Les analyses autour du dispositif dans sa version 2011 montraient en effet que les sorties étaient moins rapides pour les bénéficiaires du CSP que pour les autres licenciés économiques pendant les 12 premiers mois suivant l'inscription, l'écart se réduisant à partir du 13^e mois². Ce constat est à relier à la fois à l'allocation d'un montant plus élevé que l'allocation classique et au fait qu'étant engagés dans une démarche d'accompagnement renforcée ou dans des formations parfois longues, les bénéficiaires restent plus longtemps inscrits pour aller jusqu'au bout du dispositif.

Par la convention du 26 janvier 2015, les partenaires sociaux ont ainsi instauré une prime de reclassement mobilisable lors de toute reprise d'emploi d'au moins 6 mois dans les 10 premiers mois du dispositif. Ils ont aussi assoupli les conditions de reprise d'emploi en cours de CSP (abaissement de la durée minimale de période travaillée), les conditions d'attribution de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR), et introduit la possibilité de prolonger le CSP de 3 mois en fonction des périodes d'activité. Le taux de remplacement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) a en revanche été abaissé mais reste supérieur ou égal à celui de l'ARE³. Les partenaires sociaux ont également prévu des modalités d'adhésion devant permettre d'accélérer le démarrage de l'accompagnement et circonscrit les formations éligibles au financement CSP à celles figurant sur les listes du Compte personnel de formation (CPF) en cours de mise en œuvre également début 2015. Depuis début 2018, le dispositif est aussi en vigueur à Mayotte, les règles étant harmonisées avec celles de l'Assurance chômage mahoraise. Fin avril 2019, néanmoins, aucune entrée en CSP n'avait été recensée sur ce territoire.

¹ Les salariés concernés par une procédure de licenciement économique des entreprises de plus de 1 000 salariés *in bonis* se voient proposer le congé de reclassement. Pour en savoir plus sur les dispositifs destinés aux licenciés économiques, voir « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2015 », *Dares résultats*, N°67, octobre 2017.

² « Licenciés économiques et CSP : analyse comparée. Profil des bénéficiaires et sorties du dispositif », *Eclairages*, Unédic, avril 2015 ; « Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), 20 mois après sa mise en œuvre », *Eclairages*, Unédic, octobre 2016 ; « Le contrat de sécurisation professionnelle favorise-t-il la reprise d'emploi des licenciés économiques qui y adhèrent ? », *Dares analyses*, N°20, mars 2017.

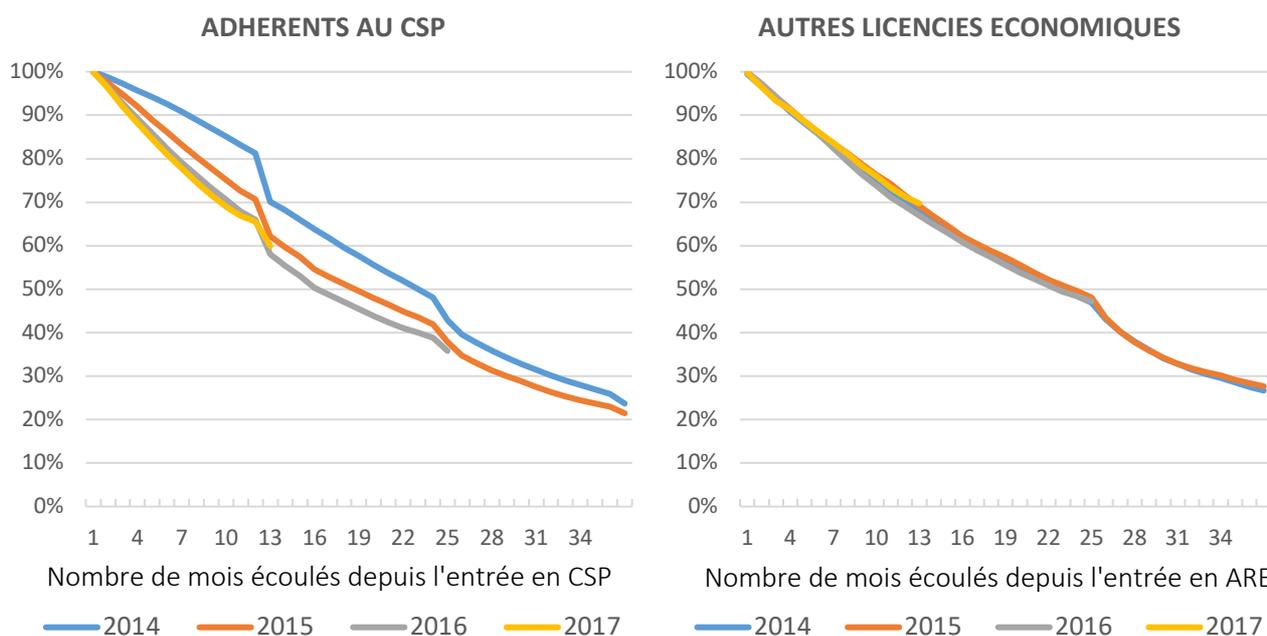
³ Pour plus de détails sur les modifications, voir le site Internet de l'Unédic.

Le CSP dans sa version 2015 concerne les salariés touchés par une procédure de licenciement initiée à partir du 1^{er} février 2015. A partir de mai 2015, la quasi-totalité des entrées en CSP relèvent des nouvelles dispositions. Fin 2018, environ 6 000 personnes par mois adhèrent au CSP, contre 9 000 à 10 000 adhésions par mois en 2014 et 2015, une baisse liée à la diminution progressive du nombre de licenciements économiques observée ces dernières années dans un contexte d'amélioration de la situation économique⁴. La part des adhésions en CSP parmi les licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi est de l'ordre de 8 sur 10, en légère augmentation ces dernières années.

Des sorties vers l'emploi plus rapides et tout aussi durables qu'avant 2015

Depuis la mise en place de la convention 2015, les sorties du CSP sont plus rapides. Dès les premiers mois dans le dispositif, les adhérents sont moins nombreux à rester inscrits de façon continue à Pôle emploi : 6 mois après l'entrée en CSP, un peu plus de 20 % des personnes ayant adhéré au CSP en 2016 ou 2017 ne sont plus inscrites, contre 9 % des adhérents en 2014 (Graphique 1a). Le taux de transition vers l'ARE à la suite du CSP a également baissé, puisqu'il passe d'un peu plus de 60 % en 2014 à moins de 50 % depuis 2015.

GRAPHIQUES 1A ET 1B – TAUX DE PERSISTANCE DANS LE DROIT, SELON L'ANNEE D'INSCRIPTION A POLE EMPLOI



Note : le taux de persistance mesure la durée au bout de laquelle une personne sort de droit pendant au moins 4 mois consécutifs à compter de son inscription à Pôle emploi. Une inscription sans droit ouvert est ainsi considérée comme une sortie de droit dès lors que l'absence de droit dure plus 4 mois ou plus.

Source : FNA, tables exhaustives pour les adhérents au CSP, échantillon au 10^e pour les autres licenciés économiques

Champ : ouvertures de droits en CSP, France entière

Lecture : 81 % des adhérents au CSP en 2014 sont toujours inscrits à Pôle emploi avec un droit ouvert 12 mois après l'entrée en CSP ; parmi les adhérents en 2017, 66 % sont dans ce cas contre 71 % des autres licenciés économiques entrés en indemnisation en 2017.

⁴ « Suivi de la convention relative au Contrat de sécurisation professionnelle », Indicateurs au 3^e trimestre 2018, *Eclairages*, Unédic, avril 2019.

S'agissant de la situation 12 mois après leur entrée dans le dispositif, dès 2015 on observe que 38 % des adhérents ne sont plus inscrits à Pôle emploi contre 30 % en moyenne en 2014 (Graphique 2). Le décrochage au 13^e mois après l'entrée CSP qui s'observait en 2014 s'atténue nettement (Graphique 1a). En corollaire, la durée passée en CSP a diminué d'un mois, passant de 10,6 mois en moyenne en 2014 à 9,4 mois en 2017. Cette moyenne tient par ailleurs compte des adhérents qui bénéficient de la possibilité de prolonger le dispositif des périodes d'emploi réalisées dans la seconde partie du CSP et y restent entre 12 et 15 mois. Leur part oscille entre 11 % et 12 % depuis que cette possibilité a été introduite.

De plus, les sorties sont plus rapides et sont tout autant voire plus durables. Dans l'ensemble, la part des personnes inscrites à Pôle emploi 2 ans après leur entrée en CSP est plus faible pour les adhérents de 2016 que pour les adhérents de 2014 (48 % contre 55 %) (Graphique 3). Parmi les personnes sorties du CSP dans les 12 premiers mois du dispositif, cette proportion est de 19 % chez les adhérents de 2016 (16 % parmi ceux qui ont bénéficié de la prime), contre 22 % chez les adhérents de 2014. Pour les personnes qui restent 12 mois ou plus en CSP, la présence sur les listes de Pôle emploi 2 ans après l'entrée en CSP est d'un niveau comparable en moyenne avec celui qui était observé avant 2015 : 53 % pour les adhérents 2016 contre 54 % pour les adhérents 2014).

S'il existe des cas où la précipitation a conduit des bénéficiaires à reprendre rapidement un emploi qui leur permette de bénéficier de la prime sans que cet emploi ne leur convienne dans la durée, ces cas semblent peu fréquents. Environ 20 % des bénéficiaires de la prime ne perçoivent que le premier versement. Cette proportion, en légère hausse sur la période récente, diffère peu entre ceux qui perçoivent le premier versement tôt (dans les 2 premiers mois) et les autres. En moyenne, 5 % des bénéficiaires de la prime reviennent en CSP ensuite mais cette proportion est la même que la prime ait été perçue tôt ou non. Enfin, les stagiaires qui ont perçu la prime sortent en grande majorité durablement : un peu plus de 7 bénéficiaires de la prime sur 10 ne reviennent pas du tout en indemnisation dans les 2 ans qui suivent leur entrée en CSP, une proportion supérieure aux autres sortants du CSP.

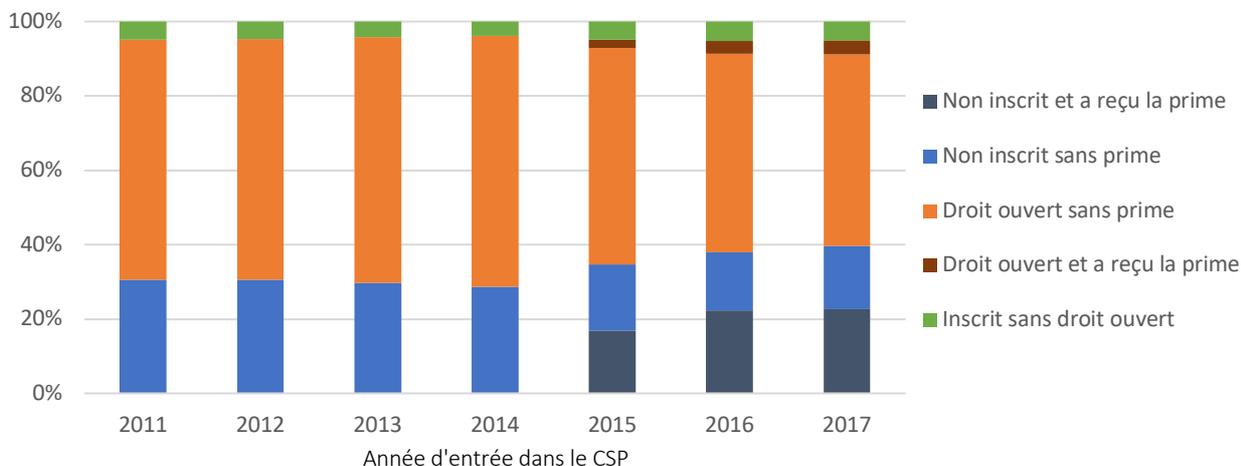
Une évolution au moins en partie attribuable à la convention CSP 2015

L'accélération des sorties du dispositif est en grande partie attribuable aux dispositions introduites en 2015 et notamment à la prime de reclassement que perçoivent en moyenne 25 % des adhérents en CSP. Parmi les adhérents 2017 qui sortent de droit dans les 6 premiers mois, 80 % ont perçu la prime, ce qui indique qu'ils ont retrouvé un emploi en CDI ou un contrat à durée limitée d'au moins 6 mois. Certaines reprises d'emploi donnant lieu à la prime auraient sans doute eu lieu en l'absence de prime mais le différentiel marqué (10 points) avant et après 2015 suggère qu'il ne s'agit pas d'un pur effet d'aubaine. Ainsi, certaines sorties ont sans doute eu lieu plus tôt, voire résultent d'une mise en mouvement impulsée par les nouvelles dispositions.

Si d'autres phénomènes peuvent expliquer l'amélioration du retour à l'emploi, leur ampleur n'est pas suffisante pour expliquer la nette accélération des sorties observée depuis 2015. Ainsi, la comparaison avec l'évolution des sorties du chômage des autres licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés – même s'ils ont des profils différents – conduit à écarter l'hypothèse d'un simple effet de la conjoncture. Il s'observerait sinon aussi sur les autres licenciés économiques. Leur rythme de sortie de droit évolue en effet très peu entre 2014 et 2017 (Graphique 1b). La légère modification du profil des bénéficiaires du CSP, un peu plus diplômés depuis 2016, n'est pas non plus de nature à expliquer l'accélération significative de sorties du dispositif observée dès 2015⁵.

⁵ « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi depuis 2015 », *Eclairages*, Unédic, mai 2018.

GRAPHIQUE 2 – SITUATION 12 MOIS APRES L'ENTREE EN CSP, SELON L'ANNEE D'ENTREE EN CSP

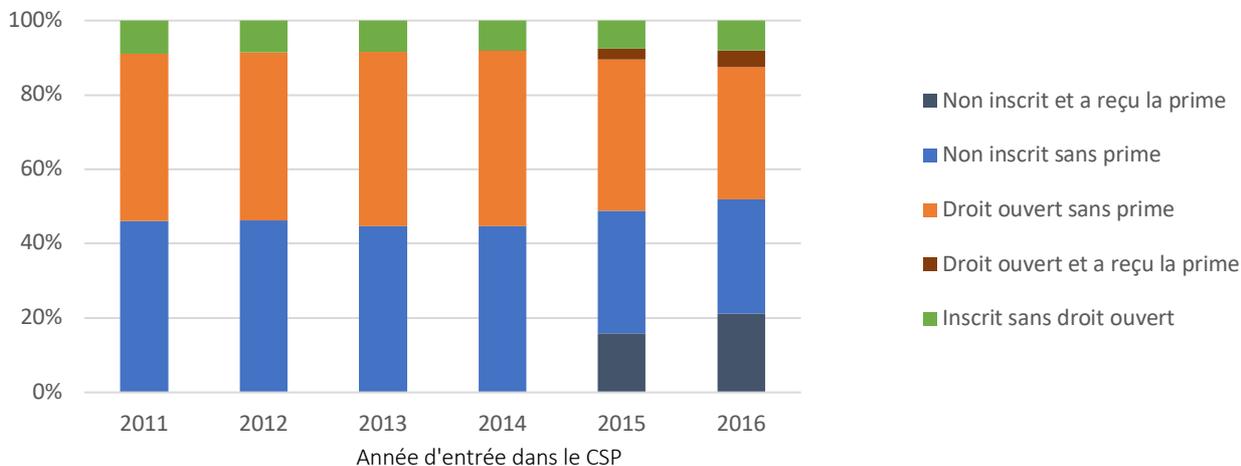


Source : FNA, tables exhaustives

Champ : ouvertures de droit en CSP, France entière

Lecture : parmi les adhérents au CSP en 2017, 12 mois après leur entrée en CSP, 23 % ne sont plus inscrits et avaient bénéficié de la prime ; 17 % ne sont plus inscrits et n'avaient pas bénéficié de la prime ; 51 % sont inscrits avec un droit ouvert et n'ont pas reçu la prime ; 4 % ont un droit ouvert et avaient reçu la prime ; enfin, 0 % sont inscrits sans droit ouvert.

GRAPHIQUE 3 – SITUATION 24 MOIS APRES L'ENTREE EN CSP, SELON L'ANNEE D'ENTREE EN CSP



Source : FNA, tables exhaustives

Champ : ouvertures de droit en CSP, France entière

Lecture : parmi les adhérents au CSP en 2016, 24 mois après leur entrée en CSP, 21 % ne sont plus inscrits et avaient bénéficié de la prime ; 31 % ne sont plus inscrits et n'avaient pas bénéficié de la prime ; 36 % ont un droit ouvert et n'ont pas reçu la prime ; 4 % ont un droit ouvert et avaient reçu la prime ; enfin, 0 % sont inscrits sans droit ouvert.

Un dispositif davantage tourné vers l'emploi depuis 2015

Les constats des différents acteurs en charge du CSP - conseillers de Pôle emploi comme opérateurs privés - et de bénéficiaires eux-mêmes apportent un éclairage qualitatif sur l'accélération des sorties du dispositif observée dans les statistiques et, plus généralement, sur le déroulement des parcours en CSP⁶. Tous témoignent des transformations de « l'esprit » du dispositif, et en particulier des effets incitatifs de la prime.

Le CSP est depuis son origine un dispositif globalement apprécié par les bénéficiaires, y compris par ceux qui ne retrouvent pas d'emploi en sortie de CSP⁷. Ils expriment globalement beaucoup de satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement reçu, intensif et personnalisé, et de l'écoute des conseillers. Avant 2015, le dispositif, initialement conçu pour favoriser la reconversion de licenciés issus de secteurs économiques en difficulté, était perçu comme permettant de prendre du temps pour construire un nouveau projet professionnel, se former, grâce à un accompagnement rapproché, en vue d'un retour à l'emploi durable et plus épanouissant. Un des motifs d'adhésion était, et est toujours, le niveau d'allocation, supérieur à l'Are. Depuis 2015, en revanche, la formation apparaît moins souvent comme un motif majeur d'adhésion.

Avec les dispositions de 2015, le CSP est en effet davantage tourné vers l'emploi. L'introduction d'une prime de reclassement notamment, mais aussi la façon dont le dispositif est mis en œuvre, ont modifié sa dynamique et contribué à accélérer le retour à l'emploi des bénéficiaires. La prime de reclassement et l'IDR véhiculent le message que le retour à l'emploi est possible rapidement. La prime, proportionnelle aux droits restants liés au CSP (dans la limite de 50 % de ces droits), est un élément fort de motivation des stagiaires en CSP. Elle a été mobilisée plus que ce qui était attendu *ex ante* : 25 % des adhérents au CSP en ont bénéficié (contre 20 % attendus), la moitié dans les 4 premiers mois. Le montant moyen de cette prime est de 6 800 euros brut en 2018. Elle contribue à accélérer le retour à l'emploi des stagiaires et oriente davantage la construction du projet professionnel vers un retour à l'emploi dans le temps du CSP, en lien avec les autres règles d'incitation à la reprise d'emploi (notamment l'abaissement de la durée minimale d'activité pendant le CSP). Cet effet dynamisant se ressent y compris pour ceux qui ne bénéficient finalement pas de la prime.

La formation, en conséquence moins mobilisée qu'auparavant, dans un contexte de nombreuses modifications de la formation professionnelle

La formation a été moins mobilisée qu'auparavant : d'environ 37 % pour les adhérents en 2014, le taux de recours à la formation en cours de CSP a baissé de 10 points début 2015. Si l'accès a augmenté à nouveau en 2015 (29 % des entrants fin 2015 et début 2016), il est en baisse régulière depuis (22 % des entrants mi-2017 sont passés par une formation en cours de CSP)⁸.

Le rééquilibrage entre les dimensions emploi et formation, souhaité par les partenaires sociaux dans la convention 2015, a contribué à cette évolution, avec notamment les incitations impulsées par la prime de reclassement. Les partenaires sociaux ont également modifié les modalités de rémunération des opérateurs du CSP. Les sorties du CSP vers des formations auparavant considérées comme des « sorties positives », rémunérées par une partie variable de rémunération, ne le sont désormais plus, ce qui incite notamment moins les OPP à aiguiller les adhérents vers un parcours de formation longue.

⁶ Synthèse de la journée de retours d'expérience des opérateurs de l'accompagnement, du 20 novembre 2017, Unédic-DGEFP.

⁷ « Le CSP vu par les licenciés économiques : motifs d'adhésion et bilan de l'accompagnement », *Eclairages*, Unédic, avril 2015 ; « Contrat de sécurisation professionnelle : un accompagnement intensif et personnalisé ? », *Dares Analyses*, N°57, octobre 2016 ; « Le vécu du contrat de sécurisation professionnelle en 2016 », *Eclairages*, Unédic, mars 2017 ; « Du CSP à l'ARE, comment se passent les transitions ? », *Eclairages*, Unédic, février 2019.

⁸ *Eclairages*, Unédic, avril 2019 sur les indicateurs de suivi cité précédemment.

Ce phénomène a pu être accentué par l'instauration des listes de formations accessibles dans le cadre du CPF. D'après les conseillers notamment, l'accès plus faible à la formation des adhérents début 2015 est à relier aux difficultés de mise en place du CPF au début de cette année-là. La définition des listes de formations conditionnant celles éligibles au CSP a en effet pris plusieurs mois.

De plus, les modalités de financement des formations par le FPSPP et les OPCA ont également été modifiées. Jusqu'à fin 2015, la prise en charge des frais pédagogiques par le FPSPP était de 100 % ; à partir de 2016, les organismes paritaires collecteurs devaient financer sur fonds propres 20 % de ces frais⁹. Ces modifications ont sans aucun doute complexifié l'ingénierie du financement des formations et pu en ralentir, voire en limiter l'accès¹⁰.

Enfin, le plan « 500 000 formations » déployé en 2016 et 2017, qui a doublé le nombre d'entrées en formation de demandeurs d'emploi, a probablement aussi gommé l'avantage comparatif du dispositif, longtemps considéré comme permettant un accès privilégié à la formation, grâce à des financements spécifiques.

Ces différents changements expliquent donc vraisemblablement aussi que l'accès à la formation pendant le CSP ait baissé depuis 2014. Sur le champ du CSP comme de façon plus générale, l'incidence de la formation sur le parcours vers l'emploi est difficile à évaluer et devra faire l'objet d'études plus approfondies.

Un dispositif qui a gagné en performance

Conséquence des sorties du dispositif plus précoces et tout aussi durables, les dépenses d'allocation par stagiaire, incluant la prime et l'IDR, ont baissé depuis la mise en œuvre des règles de 2015 : en moyenne, pour les adhérents de 2015, les dépenses par allocataire sont inférieures de 2 % aux dépenses moyennes concernant les adhérents de 2014. De plus, les dépenses d'allocations diminuent aussi dans les mois qui suivent le CSP (-7 % sur une fenêtre de 2 ans suivant l'entrée en CSP). En 2017 et 2018, années où le rythme de croisière est atteint, en tenant compte de la baisse des effectifs, le dispositif peut être considéré comme étant à l'équilibre, les contributions et les dépenses spécifiques étant du même ordre de grandeur (tableau 1). Pour avoir une vision plus complète des dépenses spécifiques au CSP, il convient de prendre en compte la contribution de l'Etat au financement de l'accompagnement et sa contribution au financement d'une partie de l'ASP (tableau 2).

D'un point de vue financier, le seul point de vigilance concerne les effets d'aubaine, certains licenciés économiques pouvant adhérer au CSP alors qu'ils ont déjà un emploi en vue et bénéficier de la prime. Les estimations réalisées montrent que, en cas de reprise d'emploi dans les premières semaines du CSP, le gain net pour la personne est toujours positif car les allocations et la prime perçues dépassent le préavis non perçu qui contribue par ailleurs au financement du dispositif, de sorte que ces situations génèrent un léger coût pour l'Unédic dans certains cas. Toutefois, ces comportements ne semblent pas massifs et le taux d'adhésion au CSP, qui s'en serait trouvé affecté, a peu varié au cours des dernières années¹¹. Le risque financier est donc limité et contrebalancé par les effets positifs sur le reste des stagiaires.

⁹ Décret du 26 décembre 2015 relatif au financement des formations par les OPCA et les entreprises.

¹⁰ *Eclairages*, Unédic, février 2019 et synthèse de la journée avec les opérateurs cités précédemment.

¹¹ « Bilan financier du CSP, une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire », *Eclairages*, Unédic, mai 2018.

TABLEAU 1 - DEPENSES ET RECETTES DE L'UNEDIC RELATIVES AU CSP

<i>Montants en millions d'euros</i>	2014	2015	2016	2017	2018
RECETTES (1)	642	626	603	513	420
Contributions préavis	592	601	596	504	412
dont contributions pour non proposition	3	4	3	5	6
DEPENSES (2)	2 101	2 044	1 745	1 464	1 286
Allocations	2 007	1 956	1 691	1 402	1 227
ASP	1 928	1 828	1 465	1 193	1 030
ASP-ARE	49	48	42	36	36
IDR	30	32	18	12	10
Prime de reclassement	0	49	166	161	151
Dépenses d'accompagnement	94	88	54	62	59
SOLDE (1) - (2)	-1 458	-1 418	-1 141	-952	-866
ARE qui serait versée en absence de CSP	1 464	1 413	1 190	974	849
Surcoût	-6	5	-49	-22	17
Nombre d'entrants en CSP	115 700	109 900	93 800	79 200	71 800 (p)

(p) chiffre provisoire

Sources : Comptabilité Unédic et FNA pour le nombre d'entrants et l'estimation de l'ARE qui serait versée en absence de CSP.

TABLEAU 2 – DEPENSES DE L'ETAT, DES OPCA ET DU FPSPP LIEES AU CSP

<i>Montants en millions d'euros</i>	2014	2015	2016	2017	2018
Dépenses de l'Etat	130	113	55	62	59
Accompagnement*	94	88	54	62	59
ASP 1 à 2 ans (partie supérieure à l'Are)					
CSP 2011	36	25	1	0	0
CSP 2015	-	0	0	0	0
Dépenses de formation sur le champ FPSPP**					
Dépenses des OPCA en frais pédagogiques	169	110	76	61	56
dont prise en charge par FPSPP/FSE***	178	116	65	52	48

* Les dépenses d'accompagnement de l'Etat sont égales à celles de l'Unédic et donc estimées à partir des dépenses de l'Unédic tracées dans sa comptabilité. Les dépenses d'ASP 2015 pour sa partie supérieure à l'Are sont désormais transmises par Pôle emploi.

** Les frais de formation des OPCA correspondent aux frais pédagogiques et sont connus du FPSPP uniquement pour les formations prises en charge par le FPSPP. Ils ne comptabilisent donc pas l'ensemble des dépenses des OPCA. De même, s'agissant des formations financées par Pôle emploi ou par le Compte personnel de formation des stagiaires, les dépenses ne sont pas comptabilisées ici.

*** Dont frais de mise en œuvre

Sources : Unédic, Pôle emploi, FPSPP.

Un bilan positif qui ne doit pas masquer certaines difficultés de mise en œuvre et de réinsertion professionnelle des bénéficiaires

Le bilan positif du CSP qui, dans sa version 2015, conduit plus rapidement à l'emploi et semble satisfaire tout autant les stagiaires, du point de vue de l'accompagnement reçu comme de la sécurité qu'apporte l'allocation spécifique, ne doit pas masquer les difficultés rencontrées par les licenciés économiques dans leur réinsertion sur le marché du travail. La majorité des bénéficiaires du CSP sont toujours inscrits à Pôle emploi à l'issue du dispositif. La nature des projets, les profils des stagiaires et leur parcours professionnel passé peuvent expliquer une réinsertion plus ou moins rapide. Pour une partie, la reconversion ou la construction d'un nouveau projet professionnel semble engagée. Pour d'autres, le retour à l'emploi durable reste incertain, du moins à court terme¹².

Les observations et remontées de terrain mettent aussi en évidence des freins liés à la mise en œuvre du dispositif. En premier lieu, les mesures prévoyant un envoi en deux temps par l'employeur à Pôle emploi du bulletin d'adhésion au CSP et devant favoriser un démarrage rapide de l'accompagnement, ne semblent pas porter leurs fruits. Les pratiques des employeurs n'ont pas évolué dans le sens souhaité : les employeurs et les mandataires ne transmettent que rarement le bulletin d'acceptation dès la décision prise par le salarié. De leur point de vue, lorsque l'acceptation intervient au cours de la période de réflexion, le salarié peut se rétracter tant qu'elle n'est pas écoulée. De plus, il est souvent plus simple pour eux de transmettre en une seule fois l'ensemble des éléments du dossier du salarié (bulletin d'acceptation, copie de la pièce d'identité, attestation employeur, demande d'allocation CSP...) à Pôle emploi¹³. Cela milite pour une information accrue en amont, auprès des employeurs comme des mandataires. Ce constat questionne aussi plus généralement le processus d'adhésion qui gagnerait sans aucun doute à être dématérialisé pour faciliter la démarche d'inscription à Pôle emploi et accélérer la prise en charge des stagiaires.

Si la formation est moins mobilisée depuis 2015, la part des stagiaires ayant réalisé une formation pendant leur CSP reste néanmoins en moyenne deux fois plus élevée que pour les allocataires de l'Assurance chômage parmi lesquels 13 % passent par de la formation sur l'ensemble de leur période d'inscription¹⁴. La formation reste en ce sens un outil central du dispositif. La simplification des modalités de financement, dans un contexte qui devrait dorénavant se stabiliser, permettrait sans doute d'accélérer l'entrée en formation et leur efficacité dans le parcours. A noter que les conseillers en accompagnement CSP signalent toutefois des difficultés pour mobiliser certaines prestations comme la VAE qui permettraient aussi le développement des qualifications. A court terme, se pose aussi la question du financement des mesures de formation, le FPSPP ayant disparu, et l'Etat comme l'Unédic étant compétents pour définir les modalités de ce financement¹⁵. Pour mémoire en 2017, la prise en charge par le FPSPP s'est élevée à 48 millions d'euros (tableau 2).

¹² *Eclairages*, Unédic, février 2019 cité précédemment.

¹³ Audit 2016 de l'Unédic sur la mise en œuvre du CSP.

¹⁴ Part des allocataires de l'Assurance chômage qui ont au moins un jour indemnisé en ARE-Formation pendant leur droit. Champ : sortants d'indemnisation en 2017, hors CSP et annexes 8 et 10. Ce taux est en outre plus élevé que les années précédentes car le plan « 500 000 formations » a conduit à une augmentation nette des entrées en formation en 2016 et 2017. Il était de 9 % pour les sortants d'indemnisation en 2015.

¹⁵ Art. L.1233-68 4° du Code du travail.

Les stagiaires comme les conseillers s'accordent sur le fait que les seuils de reprise d'activité (surtout le seuil de 3 jours minimum, bien qu'il ait été abaissé en 2015) sont une source de confusion, voire d'inquiétude, et sont donc un frein pour les stagiaires qui doivent s'assurer auprès de leur conseiller que ces seuils sont respectés.

Enfin, d'un point de vue opérationnel, les changements de conseiller sont toujours mal vécus dans la mesure où ils conduisent souvent à repartir à zéro dans la relation d'accompagnement. Dans le même ordre d'idée, la transition vers le droit commun et le changement de conseiller à l'issue du CSP marque une rupture dans les parcours. Les bilans de fin de CSP, pas systématiquement formalisés, ne sont par conséquent pas transmis et limitent la continuité de l'accompagnement¹⁶.

Geoffroy DROUARD, Florine MARTIN, Lara MULLER

¹⁶ *Eclairages*, Unédic d'avril 2015, décembre 2016 et février 2019 cités précédemment.