

C S P

ontrat de
écurisation
rofessionnelle

DOSSIER DE RÉFÉRENCE

Juin 2019

Bilan du CSP 2015

Questions juridiques et opérationnelles

Constats de la DGEFP

Evaluation

- Tableau de suivi trimestriel (avril 2019)
- Les transitions du CSP vers l'ARE (février 2019)
- Bilan financier du CSP (mai 2018)
- Un dispositif qui conduit plus rapidement l'emploi (mai 2018)
- Le vécu du CSP par les bénéficiaires (mars 2017)
- Le CSP vu par les opérateurs (mars 2018)
- Synthèse du groupe de travail avec les IPR (février 2017)
- Synthèse de l'audit de l'Unédic sur la mise en oeuvre du CSP (novembre 2016)

Textes de référence

- Convention relative au CSP du 26 janvier 2015
- Convention Etat-Partenaires sociaux relative à la mise en oeuvre du CSP du 30 novembre 2015

Le CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE, de 2011 à 2019

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, réaliser un bilan de compétences ;
- le versement d'une allocation de sécurisation professionnelle ;
- 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.

La convention relative au CSP du 26 janvier 2015 est entrée en vigueur le 1^{er} février 2015 et produira ses effets jusqu'au 30 juin 2019.

Ces nouvelles dispositions visent à mieux sécuriser les parcours professionnels et à accélérer le reclassement durable. Elles prévoient notamment :

- l'instauration d'une prime de reclassement équivalente à 50 % du reliquat de droit à l'ASP pour toute reprise d'un emploi durable (CDI, CDD ou CTT d'au moins 6 mois) avant la fin du 10^e mois de CSP : la prime est libérée en 2 versements de montants égaux si le maintien dans le poste est constaté après 3 mois ;
- l'assouplissement des conditions de versement de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) : si un bénéficiaire du CSP reprend avant la fin de son CSP un emploi moins rémunéré que celui qu'il a perdu, il peut bénéficier de l'IDR. Elle est versée, sur demande, dès lors que le salaire horaire de l'emploi repris est inférieur à celui du précédent emploi. Auparavant, l'écart de salaire horaire devait être d'au moins 15 %. L'IDR peut être versée pendant une période allant jusqu'à 12 mois et n'est pas cumulable avec la prime de reclassement ;
- une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 75 % (contre 80 % selon la convention CSP 2011) de leur ancien salaire pour les salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur licenciement. Les autres adhérents au CSP perçoivent l'ASP-ARE dont le montant est égal à celui de l'ARE ;
- l'assouplissement des conditions de reprise d'emploi en cours de CSP : les bénéficiaires du CSP peuvent reprendre un emploi salarié en cours de dispositif sans en perdre le bénéfice, à condition que ces périodes soient de 3 jours minimum et qu'elles ne dépassent pas 6 mois en cumul. Auparavant le seuil minimal était de 15 jours ;
- la possibilité de prolonger le CSP jusqu'à 15 mois en fonction de ces périodes d'activité, si elles sont accomplies après la fin du 6^{ème} mois ;
- de nouvelles modalités d'adhésion visant à accélérer le démarrage de l'accompagnement.

BILAN DU CSP 2015



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.

SYNTHÈSE

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 1000 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^{ème} 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.

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.

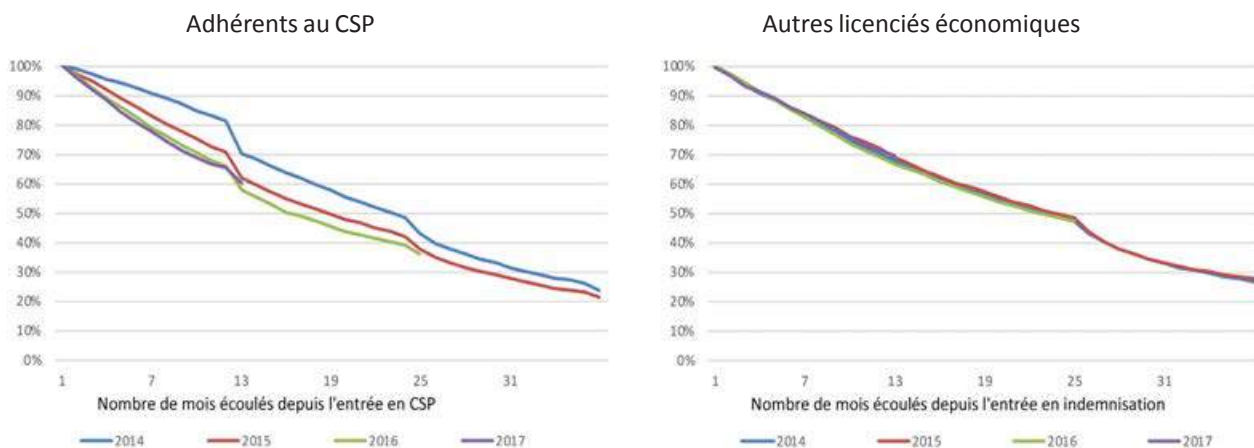
¹ Les salariés concernés par une procédure de licenciement économique des entreprises de plus de 1000 salariés in bonis se voient proposer le congé de reclassement. Pour en savoir plus sur les dispositifs destinés aux licenciés économiques, voir « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations 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.

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

Graphiques 1a et 1b – Taux de persistance dans le droit, selon l'année d'inscription à Pôle 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 10e 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.

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).

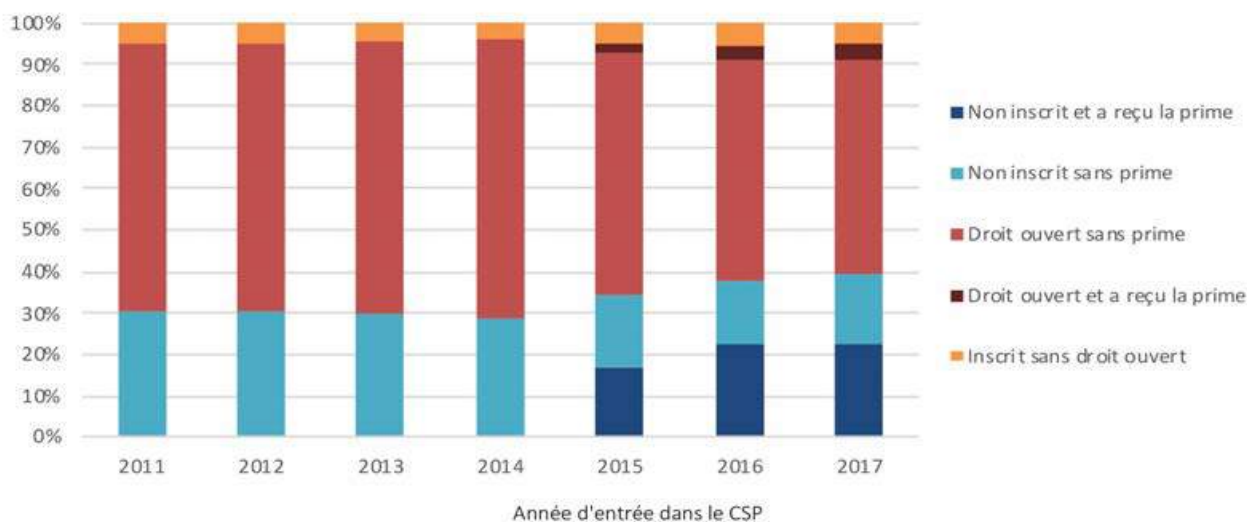
S'il existe des cas où la précipitation a conduit des bénéficiaires à reprendre rapidement un emploi qui leur permette de bénéficier de la prime sans que cet emploi ne leur convienne dans la durée, ces cas semblent peu fréquents. Environ 20 % des bénéficiaires de la prime ne perçoivent que le premier 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 : 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 1000 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.

Graphique 2 – Situation 12 mois après l'entrée en CSP, selon l'année d'entrée 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, 5 % sont inscrits sans droit ouvert.

Graphique 3 – Situation 24 mois après l'entrée en CSP, selon l'année d'entrée 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, 8 % sont inscrits sans droit ouvert.

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

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.

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.

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.

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.

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.

Tableau 1 - Dépenses et recettes de l'Unédic relatives au CSP

Montants en millions d'euros	2014	2015	2016	2018	2018
RECETTES (1)	642	626	603	513	420
Contributions préavis	592	601	596	504	412
dont contribution 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.

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

Tableau 2 – Dépenses de l'Etat, des OPCA et du FPSPP liées au CSP

Montants en millions d'euros	2014	2015	2016	2018	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.

*** Dépenses prises en charge par le FPSPP auxquelles sont ajoutés ici les frais de mise en œuvre (d'où une somme supérieure au total en 2014 et 2015).

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 écoulee. 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.

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.

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*).


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.

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

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

QUESTIONS JURIDIQUES ET OPÉRATIONNELLES



Cadre de la négociation

1. Accord relatif au CSP

L'article L.1233-68 du code du travail prévoit qu'« un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie, à l'exception de l'article L. 5422-20-1 et du second alinéa de l'article L. 5422-22, définit les modalités de mise en œuvre¹ du contrat de sécurisation professionnelle ».

Ainsi, les articles L.5422-20-1 et L.5422-22 al.2 du code du travail, instaurant le principe du respect d'un document de cadrage par les accords relatifs à l'assurance chômage, ne sont pas applicables aux accords relatifs au CSP.

Dès lors, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont compétentes pour définir les modalités de mise en œuvre du CSP et cette négociation n'est pas soumise à l'obligation de respecter un document de cadrage préalable.

Pour être applicable à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans leur champ d'application professionnel et territorial, la convention relative au CSP doit faire l'objet d'un agrément du Premier ministre. A défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement du CSP sont déterminées par décret en Conseil d'Etat².

2. Architecture de la réglementation applicable au CSP

Textes de référence

- Articles L.1233-65 et suivants du code du travail :
 - Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;
 - Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ;
 - Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- ANI du 8 décembre 2014 relatif au CSP ;
- Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP ;
- Avenant n°1 du 17 novembre 2016 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prorogation jusqu'au 30 juin 2018 ;
- Avenant n°2 du 14 avril 2017 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prise en compte de la convention Assurance chômage du 14 avril 2017 ;
- Avenant n°3 du 31 mai 2018 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prorogation jusqu'au 30 juin 2019 ;
- Convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte.

Déclinaison de la convention CSP du 26 janvier 2015

La mise en œuvre et le financement du CSP sont déclinés dans trois conventions, dont deux sont prévues par la loi :

UNE CONVENTION ENTRE L'ETAT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX

La convention pluriannuelle entre l'Etat et les partenaires sociaux est prévue par l'article L.1233-70 al.1 du code du travail aux termes duquel elle « détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qu'il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l'Etat dans cette mise en œuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés ».

La convention Etat-Partenaires sociaux du 30 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du CSP comporte :

- des précisions sur le contenu du cahier des charges et sur l'accompagnement des bénéficiaires par Pôle emploi et par des opérateurs externes (article 1 – Contenu du dispositif et article 2 – Organisation du dispositif) ;
- des précisions sur le pilotage du CSP au niveau national, régional et infra-régional (article 4 – pilotage du dispositif) ;
- une annexe « financement du dispositif » rappelant les modalités de financement de l'ASP, de l'accompagnement des bénéficiaires et de l'expérimentation prévue à l'article 4 de l'ANI du 8 décembre 2014 ;
- le « cadrage de l'offre de service mise en œuvre par les opérateurs du CSP » en annexe ;

¹ Art. L.5422-21 du code du travail

² Art. L.1233-68 du code du travail

Elle expire « au terme de la convention du 26 janvier 2015 », l'annexe financière pouvant être renégociée chaque année³.
A défaut de cette convention, les dispositions qu'elle doit comporter sont déterminées par décret en Conseil d'Etat⁴.

UNE CONVENTION ENTRE L'ETAT ET L'UNÉDIC

La convention pluriannuelle entre l'Etat et l'Unédic est prévue par l'article L.1233-70 al.2 du code du travail aux termes duquel elle « détermine les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et des mesures qu'il comprend. Une annexe financière est négociée annuellement entre l'Etat et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ».

La convention Etat – Unédic du 16 décembre 2015 relative au financement du CSP détermine la participation respective de l'Etat et de l'Unédic au financement notamment :

- de l'ASP ;
- de l'accompagnement réalisé par Pôle emploi ;
- de l'accompagnement externalisé ;
- de la mise en œuvre des cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) ;
- de l'accompagnement dans le cadre de la prestation spécifique destinées aux bénéficiaires du CSP licenciés dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) concernant plus de 200 salariés répartis en plusieurs points du territoire ;
- des minima non atteints en cas d'interruption ou de non-renouvellement du dispositif à l'initiative des Partenaires sociaux.

Elle est conclue « pour la durée de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP » tandis que son annexe financière « fait l'objet d'un avenant annuel »⁵.

A défaut de cette convention, les dispositions qu'elle doit comporter sont déterminées par décret en Conseil d'Etat⁶.

UNE CONVENTION ETAT – UNÉDIC – PÔLE EMPLOI

La convention Unédic-Etat-Pôle emploi du 16 décembre 2015 relative aux modalités de mise en œuvre de la convention Etat-Unédic relative au financement du CSP est prévue par l'article 4 de la convention Etat-Unédic aux termes duquel elle doit « préciser notamment les modalités de mise à disposition des sommes relatives au financement du CSP, ainsi que les éléments de suivi de ce dispositif ».

Elle prévoit ainsi les modalités :

- de mise à disposition et de versement des participations financières à l'ASP et aux prestations d'accompagnement ;
- de gestion des incidents de paiement ;
- de suivi comptable ;
- de suivi des crédits alloués à Pôle emploi et de contrôle ;
- de recouvrement.

Cette convention est conclue « jusqu'au terme de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP ».

Ces conventions pouvant comporter des dispositions semblables, il pourrait être envisagé de combiner les dispositions de la convention Etat-Unédic, exigée par le législateur, avec celles de la convention Etat-Unédic-Pôle emploi, en vue de simplifier l'architecture de la réglementation applicable au CSP.

Par ailleurs, la durée de ces trois conventions est attachée à celle de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP :

- si la convention CSP est prorogée par avenant, les trois conventions qui la déclinent resteront en vigueur ;
- si une nouvelle convention est conclue, les trois conventions de mise en œuvre et de financement arriveront à leur terme et de nouvelles conventions devront être conclues.

3. Application du CSP à Mayotte

La convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du CSP à Mayotte est applicable depuis le 1er janvier 2018 et arrive à son terme le 30 juin 2019.

³ Art. 7 de la convention Etat-Partenaires sociaux du 30.12.2015 relative à la mise en œuvre du CSP

⁴ Art. L.1233-70 du code du travail

⁵ Art. 6 de la convention Etat-Unédic du 16.12.2015 relative au financement du CSP

⁶ Art. L.1233-70 du code du travail

Or ces dispositions sont le fruit d'une convergence entre :

- le dispositif CSP, tel que résultant de la convention du 26 janvier 2015 ;
- et la réglementation d'assurance chômage mahoraise, dont les règles sont fixées par la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte.

La convention mahoraise relative au CSP devra être renégociée avant le 30 juin 2019 et pourrait intégrer les évolutions induites par la future convention CSP.

Mise en œuvre et application de la réglementation

Les travaux d'évaluation et d'audit réalisés au cours des dernières années, ainsi que les échanges avec Pôle emploi et les autres organismes chargés de l'accompagnement des bénéficiaires du CSP, ont permis d'identifier certaines difficultés dans la mise en œuvre du dispositif. Les évolutions qui pourraient découler de ces constats et qui sont évoquées ci-dessous pourraient nécessiter une modification législative ou relever uniquement de la compétence des partenaires sociaux. Dans ce cas, elles peuvent impliquer une modification de la convention CSP ou de l'une des trois conventions qui en précisent la mise en œuvre et le financement.

S'agissant d'évolutions n'impliquant pas uniquement la modification de la convention CSP, celles-ci pourraient être évoquées dans un ANI préalable à une nouvelle convention CSP ou dans le préambule d'un avenant à la convention CSP.

1. Financement du CSP

Participation de l'Etat au financement des prestations d'accompagnement et de l'ASP

Aux termes de l'article L.1233-70 du code du travail, « une convention pluriannuelle entre l'Etat et l'Unédic détermine les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi [...] et des mesures qu'il comprend ».

A défaut de convention, les dispositions qu'elle doit comporter sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

La convention Etat-Unédic du 16 décembre 2015 relative au financement du CSP prévoit que l'Etat et l'Unédic financent à parts égales l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif⁷.

Concernant le financement de l'ASP, elle prévoit notamment que :

- « l'Etat prend à sa charge l'ASP versée aux bénéficiaires ayant accumulé entre 12 et 24 mois d'ancienneté au moment de leur adhésion au dispositif, pour la partie supérieure à l'ARE et déduction faite de 80 % du montant des contributions dues par les employeurs en cas d'adhésion de leurs salariés au CSP »⁸ ;
- Ce mécanisme a conduit à ce qu'en pratique, la contribution de l'Etat soit réduite à 0 depuis 2016 puisque la déduction de 80% du montant des contributions dues est presque toujours supérieure aux dépenses d'ASP dans sa partie supérieure à l'ARE. Ce constat questionne l'intérêt de maintenir un co-financement de l'ASP.
- l'Unédic prend en charge :
 - l'ASP versée aux bénéficiaires du CSP justifiant d'une ancienneté comprise entre 1 et 2 années au moment de leur licenciement, à hauteur de l'ARE et de 80 % des contributions spécifiques dues par les employeurs en cas d'adhésion de leurs salariés au CSP ;
 - l'ASP versée aux bénéficiaires du CSP justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise ;
 - l'indemnité différentielle de reclassement, la prime de reclassement, l'aide pour congés non payés et l'allocation décès.

Financement des mesures de formation

Le schéma de gestion et de financement des formations du CSP a été modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (LAP).

En effet, la loi a notamment abrogé les dispositions relatives au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et transformé les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA - Art. L.6332-1 CT) en opérateurs de compétences (OPCO).

⁷ Art. 2 et 3 de la convention Etat-Unédic du 16.12.15 relative au financement du CSP

⁸ Art. 2 de la convention Etat-Unédic du 16.12.15 relative au financement du CSP

Or, le schéma de gestion et de financement des formations du CSP était articulé et basé sur les compétences de ces organismes.

- Les OPCA « [affectaient] aux mesures de formation [CSP...] une part des ressources destinées aux actions de professionnalisation et au CPF selon des modalités définies par décret » (art. L.1233-69 al.3 CT ancien).

Plus précisément, l'article D.1233-49 ancien du code du travail prévoyait que « les OPCA financent 20 % du coût pédagogique total de chacune des actions de formation prévues à l'article L. 1233-65, à l'exception des frais de transport, de repas et d'hébergement ».

- Le FPSPP « peut contribuer au financement de ces mesures de formation » (art. L.1233-69 al.5 CT).

Plus précisément, l'article D.1233-50 ancien du code du travail prévoyait que « lorsque l'accord-cadre mentionné à l'article L. 6332-21 du présent code prévoit le financement des mesures prévues à l'article L. 1233-65, les OPCA répondent aux appels à projet mentionnés à l'article R. 6332-106 pour bénéficier du financement du FPSPP à hauteur de 80 % du montant du coût pédagogique de chaque formation ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, de repas et d'hébergement.

Par dérogation à l'article D. 1233-49, à défaut de réponse à l'appel à projet mentionné au premier alinéa, l'OPCA finance la totalité du coût pédagogique de chaque formation ainsi que, le cas échéant, les frais de transport, de repas et d'hébergement ».

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ces dispositions ne sont plus en vigueur. Afin de garantir la gestion et le financement des formations des bénéficiaires du CSP, l'Etat les a pris en charge jusqu'au terme de la convention CSP du 26 janvier 2015, soit jusqu'au 30 juin 2019.

S'agissant de la formation des demandeurs d'emploi, il est précisé que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré France Compétences qui sera chargé d'affecter les fonds au financement de certains dispositifs, dont la formation des demandeurs d'emploi. Des décrets viendront préciser ces modalités de financement.

Dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), l'État est amené à devenir l'unique destinataire des fonds mutualisés destinés à la formation des demandeurs d'emploi⁹.

Les partenaires sociaux étant compétents pour définir les formations éligibles aux bénéficiaires du CSP et les modalités selon lesquelles elles sont financées et mises en œuvre¹⁰, la convention devra prévoir les modalités de financement des mesures de formation des bénéficiaires du CSP.

A ce titre, l'article 11 de la convention CSP du 26 janvier 2015 renvoyait la détermination des conditions dans lesquelles les formations effectuées dans le cadre du CSP sont financées à un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel relatif à l'affectation des ressources du FPSPP qui n'existe plus.

Il semble que les partenaires sociaux pourraient décider que l'Unédic finance la formation des bénéficiaires du CSP.

En effet, l'article L.1233-68 du code du travail prévoit que les partenaires sociaux sont compétents pour définir :

- « le contenu des mesures mentionnées à l'article L.1233-65 [qui vise notamment les périodes de formation], ainsi que les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du compte personnel de formation [que l'Unédic peut abonder dans les conditions prévues par l'article L.6323-4 du code du travail] » ;
- « Les conditions dans lesquelles participent au financement [de ces mesures] :
 - a) l'Unédic ;
 - b) les employeurs, par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de trois mois de salaire [...] ».

Toutefois, si le financement de la formation des bénéficiaires devait être en tout ou partie pris en charge par l'Unédic, cela constituerait un transfert de charges vers le régime d'assurance chômage.

En 2018, le FPSPP, avec l'appui du Fonds social européen (FSE), a pris en charge 48 millions d'euros sur les 56 millions d'euros engagés par les OPCA au titre de 16 800 bénéficiaires (voir tableau 2).

⁹ Art. L. 6123-5, 3^e b du code du travail

¹⁰ Art. L.1233-68 4^e CT : « Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 [...] définit les modalités de mise en œuvre du CSP, notamment [...] le contenu des mesures mentionnées à l'article L. 1233-65 ainsi que les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du CPF, et mises en œuvre par l'un des organismes assurant le SPE, y concourant ou y participant mentionnés aux articles L. 5311-2 à L. 5311-4 ».

2. Pilotage

Textes de référence

La convention relative au CSP et les conventions qui en découlent prévoient trois niveaux de pilotage dédiés, national, régional et infrarégional, dont la composition et les attributions sont précisées dans le cahier des charges de l'offre de service annexé à la convention Etat-Partenaires sociaux du 30 novembre 2015.

L'article 29 de la convention CSP 2015 prévoit ainsi qu'un « comité de pilotage national est chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la présente convention. Ce comité est composé des Partenaires sociaux signataires de la présente convention et des représentants de l'Etat ; les services de l'Unédic sont étroitement associés au suivi et à l'évaluation du dispositif. (...) Ce comité se réunit une fois par trimestre. Les organismes nationaux intéressés par le dispositif (Pôle emploi, FPSPP, OPCA, etc.) sont associés aux travaux du comité de pilotage en tant que de besoin. » Il a pour principale mission le suivi du dispositif et de sa performance. Ce comité s'est réuni en 2015 en vue de l'élaboration des conventions afférentes et du cadrage de l'offre du service. En 2016, il a dressé un premier bilan du nouveau dispositif. La même année ainsi qu'en 2018, les partenaires sociaux se sont réunis au sujet du CSP dans le cadre de réunions de négociation qui visaient à faire le point sur le dispositif et ont conduit chaque fois à le reconduire en l'état.

L'article 30 de la convention CSP 2015 prévoit de plus que les représentants des signataires de la convention au sein des instances paritaires régionales (IPR) veillent à la mise en œuvre de cette convention et des décisions du comité de pilotage national. Il stipule que ces « représentants constituent avec les représentants de l'Etat :

- dans chaque bassin d'emploi, ou au niveau départemental (quand la taille du département le justifie), un comité de pilotage autour de l'opérateur désigné pour la gestion du contrat de sécurisation professionnelle (...);
- un comité régional, qui réunit une fois par trimestre l'ensemble des parties pour tirer un bilan du fonctionnement du dispositif et veiller à l'articulation des besoins repérés dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées. »

Intégré au Créfop, le comité régional s'assure de la bonne mise en œuvre du CSP sur le territoire en veillant au respect du cahier des charges, au regard de la situation du marché de l'emploi local et de la politique d'emploi et de formation régionale. Les comités infrarégionaux ont une visée plus opérationnelle (suivi des parcours individuels, analyse des dossiers de formation...).

Bilan du pilotage

En février 2017, l'Unédic a réuni un groupe de travail rassemblant des représentants des IPR pour dresser un état des lieux du pilotage du CSP. Fin 2017, une journée d'échanges avec Pôle emploi et les autres organismes en charge de l'accompagnement des bénéficiaires du CSP a également été organisée par l'Unédic et la DGEFP, avec le concours de la Dares et du FPSPP. Un audit de l'Igas, réalisé en 2017-2018 à la demande de la DGEFP, a par ailleurs examiné les modalités et les outils du pilotage par l'Etat du dispositif d'accompagnement mis en place dans le cadre du CSP.

Les remontées des acteurs de terrain à l'occasion de ces travaux convergent vers le constat partagé de fortes disparités dans le pilotage du dispositif. Son organisation varie beaucoup d'un territoire à l'autre, très dynamique dans certains, inexistante dans d'autres. Les difficultés relevées sont de divers ordres :

- difficultés liées à l'évolution de l'organisation des régions issues du nouveau découpage territorial de 2016 et qui ont contribué à affaiblir le suivi local des dispositifs. En lien avec le renouvellement des équipes à la suite de la fusion des régions, mais de façon plus générale aussi du fait des multiples instances auxquelles participent les acteurs en charge du CSP, sont relevées également les difficultés d'information des acteurs locaux pour être à jour sur les dispositions CSP, et pour participer aux réunions ;
- des échanges souvent centrés sur des indicateurs chiffrés - dont certains sont perfectibles, moins souvent sur les questions opérationnelles, notamment du fait d'un manque d'informations qualitatives de nature à le permettre (besoins en formation par exemple). Les attentes sont fortes par ailleurs sur des indicateurs ou analyses plus fines (analyse des taux de reclassement, approches sectorielles, données infra-départementales...);
- un manque d'articulation entre les différents niveaux de pilotage : peu d'analyses comparatives de territoires, absence de remontées régulières et harmonisées vers le national.

Les remontées de terrain suggèrent plusieurs pistes pour dynamiser le pilotage du CSP dans son cadre actuel : des bilans régionaux consolidés avec des comparaisons territoriales et favorisant les échanges sur les aspects qualitatifs, un contenu plus opérationnel des réunions, un cadre de restitution harmonisé pour un reporting régulier et utile vers le niveau national, un accompagnement des acteurs dans la connaissance des règles du dispositif avec une possible mutualisation des actions de formation et d'information sur le dispositif entre l'Etat et l'Unédic, le développement des échanges entre régions, entre IPR (bonnes pratiques, formations éligibles aux CSP...).

Les opérateurs privés de placement ont quant à eux surtout des attentes relevant de la mise en œuvre opérationnelle du dispositif. Pour eux, la maille de pilotage pertinente est infrarégionale et le comité autour du marché de Pôle emploi est généralement le lieu d'échange le plus utile.

Plusieurs bonnes pratiques ont en revanche été identifiées par l'ensemble des acteurs telles que la veille sur l'emploi territorial et les tendances économiques, l'anticipation des licenciements grâce à la transmission des informations en cas de plan de sauvegarde de l'emploi ou à l'inverse sur les petits licenciements, le suivi des liquidations et redressement, ou encore les échanges sur l'évolution des listes de formations éligibles au CPF.

Par ailleurs, l'Igas, dans sa mission d'audit pour la DGEFP, plaide pour un décloisonnement du pilotage du CSP qui serait intégré dans un suivi plus global des mutations économiques sur chaque territoire. Le contrat de sécurisation professionnelle s'inscrit en effet dans un ensemble plus large de dispositifs publics d'accompagnement des licenciements : congé de reclassement pour les entreprises in bonis de plus de 1000 salariés, plans de sécurisation de l'emploi (PSE), cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) en amont du CSP, ou encore cellules de reclassement qui peuvent se dérouler y compris en parallèle du CSP¹¹.

Enfin, en termes d'outils de pilotage, il s'agit de concevoir d'une part des outils de pilotage harmonisés. A ce titre, il apparaît utile de repenser l'alimentation et l'utilisation de l'Extranet CSP, dont la fiabilité est questionnée depuis sa conception en raison de sa non-exhaustivité notamment. D'autre part, il s'agit de se doter des données utiles pour l'évaluation du CSP. Dans ce domaine les principaux travaux émanent de l'Unédic et la majeure partie s'appuient sur le Fichier National des Allocataires, exhaustif sur les informations concernant l'indemnisation des demandeurs d'emploi, mais qui comporte peu d'information sur l'accompagnement ou sur les emplois retrouvés quand les personnes sortent des listes de Pôle emploi.

3. Processus d'adhésion : délai de réflexion, adhésion, modalités d'inscription et entretien de pré-bilan

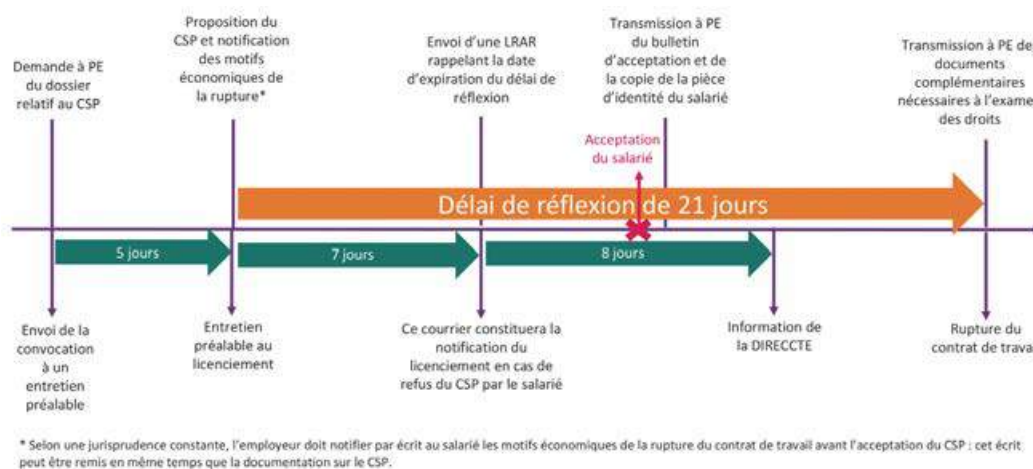
Le salarié concerné doit être informé par l'employeur, par écrit, du contenu du CSP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. Il dispose ensuite d'un délai de réflexion de 21 jours, à compter de la date de remise du document proposant le CSP, pour l'accepter ou le refuser¹².

Afin d'accélérer la prise en charge des bénéficiaires, le processus d'adhésion a été scindé en deux étapes¹³ :

- dès l'acceptation du CSP par le salarié, l'employeur transmet le bulletin d'acceptation et la pièce d'identité du salarié à Pôle emploi ;
- au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur complète son précédent envoi en adressant à Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur (attestation d'employeur, demande d'ASP...).

La procédure d'adhésion au CSP est donc une procédure « papier ». L'article 9§1er de la convention CSP prévoit ensuite que le salarié ayant accepté le CSP bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan dans les 8 jours suivant son adhésion.

Procédure d'adhésion au dispositif et obligations de l'employeur : exemple du licenciement individuel pour motif économique d'un salarié non-cadredans une entreprise occupant moins de 1000 salariés



¹¹ Le PSE est une obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés où le licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours est envisagé. Les CASP sont mobilisables à l'initiative de l'Unité territoriale ou de la Direccte dans les entreprises en liquidation ou redressement judiciaire qui envisagent plus de 20 licenciements. Pour en savoir plus sur ces différents dispositifs, voir « Les dispositifs d'accompagnement des restructurations en 2015 », *Dares Analyses*, N° 67, 2017.

¹² Art. 4§1er de la convention CSP du 26.01.15

¹³ Art. 5§2 de la convention CSP du 26.01.15

Le rapport d'audit de l'Unédic du 16 mai 2017 sur la mise en œuvre du CSP souligne que l'objectif de la convention CSP 2015, qui visait un démarrage du CSP dans un délai le plus court possible afin de maximiser l'efficacité du dispositif, n'est pas atteint. Ainsi, l'obligation de réalisation de l'entretien de pré-bilan dans un délai de 8 jours suivant l'adhésion au CSP n'est pas remplie, le délai moyen observé étant de 22 jours¹⁴.

Le rapport précité en identifie plusieurs causes. Il rappelle que, même en cas d'acceptation du dispositif par le salarié avant la fin du délai de réflexion de 21 jours, le CSP ne peut débuter qu'au 22e jour suivant la proposition du dispositif. En effet, en cas d'acceptation, la date de fin de contrat de travail du salarié est fixée à la date d'expiration de ce délai de réflexion¹⁵. Dans les faits :

- es employeurs transmettent rarement le bulletin d'acceptation dès l'acceptation par le salarié du CSP, lorsque celle-ci intervient au cours de la période de réflexion. En effet, le salarié peut, de leur point de vue, se rétracter tant que les 21 jours ne se sont pas écoulés. Par ailleurs, il est plus simple pour l'employeur de transmettre en une seule fois l'ensemble des éléments du dossier du salarié (bulletin d'acceptation, copie de la pièce d'identité, AE, demande d'ASP...) à Pôle emploi ;
- l'absence de transmission par l'employeur du bulletin d'acceptation dès sa signature par le salarié, ou même sa transmission tardive après la fin de contrat de travail, ne génère aucune conséquence pour l'employeur ;
- quand le bulletin d'acceptation est transmis par l'employeur avant la fin du délai de 21 jours, Pôle emploi n'est techniquement pas en mesure d'inscrire ces salariés ayant accepté le CSP avant la fin des 21 jours, car l'architecture informatique produit, dans un premier temps, un enregistrement du bénéficiaire sous 2 statuts incompatibles (salarié et stagiaire de la formation professionnelle).

L'article L.1233-68 du code du travail prévoit que la convention CSP « définit [...] notamment [...] les formalités afférentes à l'adhésion au CSP et les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur ».

Il pourrait ainsi être envisagé¹⁶ :

- de transférer la responsabilité de l'envoi du bulletin d'acceptation du CSP au salarié et non plus à l'employeur : cela impliquerait une modification de l'article 5§2 de la convention CSP ;
- de permettre au salarié de renoncer à son délai de réflexion en cas d'acceptation du CSP, avec une fin de contrat de travail qui débiterait au lendemain de l'acceptation : cela nécessiterait la modification de l'article 5§1er de la convention CSP ;
- de réduire la durée du délai de réflexion : cela nécessiterait la modification de l'article 4§1er de la convention CSP ; à titre d'exemple, s'agissant du congé de reclassement, le salarié dispose en effet d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification de la lettre de licenciement pour répondre, tout en sachant que l'employeur doit proposer le congé de reclassement dans la lettre de licenciement. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus du salarié. Si le salarié accepte le congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse de 8 jours ;
- de prévoir une pénalité applicable aux employeurs en cas d'envoi hors délais conventionnels, des documents CSP : cette pénalité devrait être prévue par le code du travail ;
- afin de tendre aux délais conventionnels de 8 jours pour la réalisation de l'entretien de pré-bilan, d'analyser l'opportunité d'utiliser le canal de l'inscription en ligne de Pôle emploi pour les salariés licenciés économique acceptant le CSP afin de prendre un rendez-vous pour cet entretien de pré-bilan dès l'acceptation du CSP.

Par ailleurs, au regard du taux d'adhésion au CSP très élevé, il pourrait être envisagé de rendre l'adhésion au dispositif automatique, le demandeur d'emploi disposant alors d'un délai de rétractation pour manifester son refus d'y adhérer.

En effet, selon le suivi trimestriel de la convention relative au CSP réalisé par l'Unédic en avril 2019, la part d'entrants en CSP parmi les licenciés économiques issus d'une entreprise de moins de 1 000 salariés est de l'ordre de 8 sur 10, en légère augmentation en 2018¹⁷.

Une telle modification supposerait des modifications législatives, notamment la modification des articles L.1233-66 à L.1233-68 du code du travail.

Outre que le processus d'adhésion serait facilité, cela répondrait aux difficultés rencontrées par Pôle emploi pour détecter les salariés auxquels le CSP n'a pas été proposé par leur employeur¹⁸.

Enfin, une réflexion pourrait s'ouvrir sur l'opportunité d'une dématérialisation de la procédure d'adhésion au dispositif à l'instar de celle prévue pour les demandeurs d'emploi¹⁹.

¹⁴ Rapport d'audit interne de l'Unédic sur la mise en œuvre du CSP du 16 mai 2017

¹⁵ Article 5§1er de la convention CSP du 26.01.15

¹⁶ Rapport d'audit interne de l'Unédic sur la mise en œuvre du CSP du 16 mai 2017

¹⁷ « Suivi de la convention relative au Contrat de sécurisation professionnelle », Indicateurs au 3^e trimestre 2018, *Eclairages*, Unédic, avril 2019

¹⁸ Rapport d'audit interne sur la mise en œuvre du CSP du 16 mai 2017

¹⁹ Art. R.5312-38 et suivants du code du travail

4. Modalités d'accompagnement : utilité et efficacité de la formalisation du PSP

Dès lors que le salarié a accepté le CSP, il doit bénéficier, dans les 8 jours de son adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles. Cet entretien doit permettre notamment d'élaborer le plan de sécurisation professionnelle (PSP) qui prend la forme d'un document écrit formalisant les relations entre les bénéficiaires et Pôle emploi²⁰.

Le rapport d'audit interne du 16 mai 2017 sur la mise en œuvre du CSP rapporte que, contrairement à ce que prévoit la convention CSP, le PSP ne prend la forme d'un document de synthèse écrit selon le modèle de l'Unédic que pour les dossiers suivis par les Opérateurs privés de placement (OPP)²¹. Les retours des ateliers menés dans le cadre de la journée « retour d'expérience sur le dispositif CSP » du 20 novembre 2017 abondent en ce sens : le PSP semble peu formalisé (davantage en effet chez les OPP et moins à Pôle emploi), et difficile à actualiser en cours de CSP.

Pour ceux suivis par Pôle emploi, une coche (sur l'écran du Pré-bilan) matérialise le fait que le PSP soit réalisé ou non. Cependant, pour les PSP réalisés par Pôle emploi, leur formalisation n'apparaît pas comme étant effectuée par les conseillers de Pôle emploi, tout au moins pour la partie relative aux actions sur lesquelles les deux parties s'engagent.

Il est donc difficile, lorsqu'il s'agit de demandeurs d'emploi suivis par Pôle emploi, de s'assurer a posteriori qu'un PSP précis et détaillé a été élaboré.

En ce sens, il pourrait être envisagé de prévoir que le bénéficiaire du CSP et Pôle emploi doivent signer le PSP : cette disposition pourrait être intégrée dans l'article 9§1er de la convention CSP.

De manière plus générale, les dispositions conventionnelles relatives au PSP pourraient être adaptées afin d'emprunter le formalisme appliqué au PPAE²².

5. Modalités de traitement de l'activité conservée (en lien avec le travail à temps partiel et le statut de stagiaire de la formation professionnelle)

L'article L.1233-66 du code du travail définit les bénéficiaires du CSP, à savoir les salariés « dont l'employeur envisage de prononcer le licenciement pour motif économique » et travaillant « dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233- 71 ».

Aux termes de cet article, les partenaires sociaux ne peuvent pas exclure du bénéfice du CSP les salariés cumulant deux activités professionnelles et conservant une activité après leur entrée dans le dispositif.

Toutefois, l'esprit du texte de la convention CSP du 26 janvier 2015 visant les salariés dans une situation de chômage total, aucune de ses dispositions n'encadrent l'activité conservée.

Dès lors, durant le CSP, les rémunérations issues de l'activité conservée sont entièrement cumulables avec l'ASP. Pour ce faire, l'activité conservée doit :

- avoir débuté antérieurement à la date de fin de contrat de travail du licencié économique ;
- être non perdue à la date d'adhésion au CSP ;
- ses rémunérations doivent avoir été effectivement cumulées avec les rémunérations de l'activité ayant conduit au licenciement économique.

Environ 6 % des adhérents en CSP ont une activité conservée au moment où ils s'inscrivent (*graphique 4*).

L'application de cette réglementation peut conduire à certaines incohérences, notamment les cas suivants.

CAS DES REPRISES D'EMPLOI AU COURS DU DÉLAI DE RÉFLEXION

L'Unédic a eu connaissance de situations dans lesquelles des bénéficiaires du CSP ont été en situation de cumuler intégralement l'ASP avec les rémunérations issues d'une activité conservée, cette activité ayant été reprise peu avant la date du licenciement économique.

Ainsi, au cours du délai de réflexion de 21 jours²³ dont dispose le salarié pour décider d'adhérer au dispositif, celui-ci peut reprendre un emploi à temps plein. Dans ce cas, le bénéficiaire du CSP peut cumuler intégralement l'ASP avec la rémunération à taux plein perçue au titre de sa nouvelle activité, qualifiée de conservée.

²⁰ Art. 9§1er de la convention CSP du 26.01.15

²¹ Ce constat est fondé sur les entretiens menés dans le cadre de cette mission et les 39 dossiers d'adhérents CSP analysés en région, avec l'appui de référents métier de ces régions : p.6, 24 et 25 du rapport d'audit interne sur la mise en œuvre du CSP du 16 mai 2017.

²² Art. L.5411-6-1 du code du travail

²³ Art. 4§1er de la convention CSP du 26.01.15

PERTE D'UNE ACTIVITÉ CONSERVÉE EN COURS DE CSP ET ADHÉSION À UN DEUXIÈME CSP

En cours de CSP, la perte d'une activité conservée du fait d'un nouveau licenciement économique permet à l'allocataire de bénéficier d'un second CSP alors que le dispositif au titre duquel il a été admis initialement n'a pas atteint son terme.

Or, cette situation pose différentes problématiques s'agissant notamment du montant d'ASP à servir, de la durée et des modalités de co-financement, mais aussi concernant l'allongement de la prise en charge, l'octroi éventuel d'une seconde prime de reclassement et son imputation. En effet, la réglementation n'a pas prévu les modalités de détermination de l'ASP dans ces situations.

Ces cas sont difficilement identifiables dans les bases de données. On en dénombre a minima une vingtaine chaque année.

CUMUL ENTRE L'ARE-FORMATION MINIMALE ET LES REVENUS D'UNE ACTIVITÉ CONSERVÉE

Aux termes des articles 15§1er de la convention CSP et 17 du RG, le montant journalier initial de l'ASP ne peut être inférieur au montant minimal de l'ARE versé aux bénéficiaires d'une formation, c'est-à-dire au plancher formation (montant journalier depuis le 1^{er} juillet 2018 : 20,81€).

Or, lorsque cette valeur minimale est retenue, elle ne donne pas lieu à l'application d'un coefficient temps partiel, même en présence d'un faible nombre d'heures travaillées.

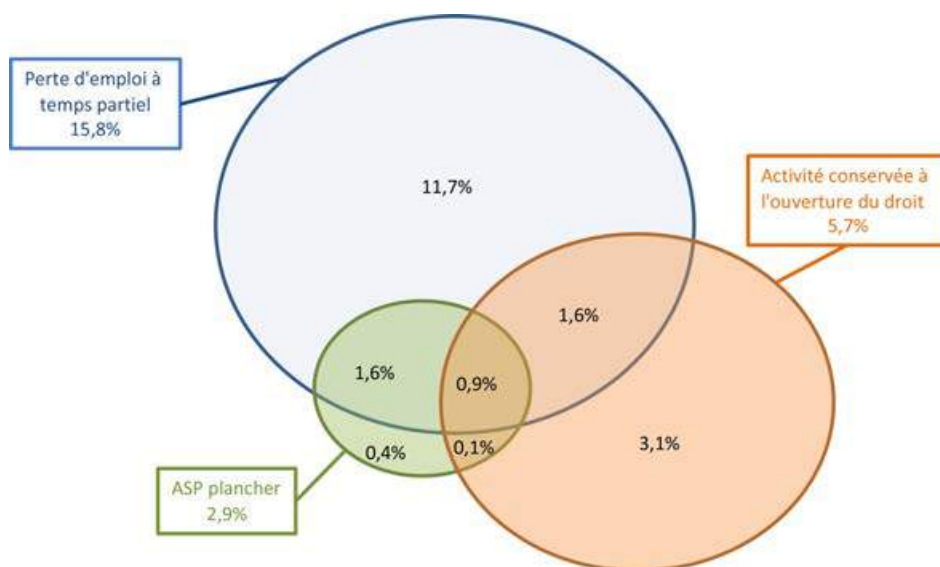
Ceci entraîne des situations telles que relevées dans le cadre de la journée « retour d'expérience sur le dispositif CSP » de novembre 2017²⁴ : des personnes licenciées pour un faible revenu obtiennent, du fait de l'ARE-formation minimale qui leur est versée, des revenus mensuels nettement supérieurs au salaire perdu, leur allocation étant intégralement cumulée avec les rémunérations d'une activité conservée.

Les partenaires sociaux étant compétents pour définir « le montant de l'allocation » versée aux bénéficiaires du CSP, il pourrait être envisagé de modifier le montant plancher de l'ASP.

Plus globalement, une réflexion pourrait s'ouvrir autour des situations d'activité conservée, de travail à temps partiel et de versement de l'ARE-Formation.

En 2018, environ 1 % des stagiaires entrant en CSP cumule, dès l'ouverture des droits, les revenus issus d'une activité conservée avec l'ASP plancher (*graphique 4*).

Graphique 4 - Temps partiel, activité conservée et AREF-minimale à l'entrée en CSP



Source : FNA, calculs Unédic

Champ : ouvertures de droit en ASP en 2018 à la suite d'un licenciement économique, France entière

Lecture : en 2018, 0,9% des stagiaires entrant en CSP ont perdu un emploi à temps partiel, ont une activité conservée à l'ouverture de droit et ont l'ASP plancher.

²⁴ Le 20 novembre 2017, la DGEFP et l'Unédic ont organisé, en lien avec Pôle emploi, la Dares et le FPSPP, une journée de retour d'expérience des opérateurs du CSP afin d'établir un bilan du fonctionnement du dispositif actuel.

6. Modalités de reprise d'emploi : opportunité du maintien du seuil de 3 jours

La convention du 26 janvier 2015 relative au CSP a abaissé le seuil minimal pour la durée d'une reprise d'emploi au cours du CSP²⁵ : désormais les adhérents au dispositif peuvent effectuer des périodes d'activités professionnelles en entreprise d'une durée minimale de 3 jours (contre 15 jours en application de la convention CSP 2011) durant lesquelles le CSP et l'ASP sont suspendus. Le cumul total de ces périodes ne peut excéder six mois. Au-delà de cette durée, l'adhérent sort du dispositif.

Le rapport d'audit interne de l'Unédic constate que le seuil des 3 jours minimum et le plafond de cumul de 6 mois pour les périodes de travail rémunérées autorisées pendant le CSP sont partiellement mis en œuvre et parfois « contre-productifs »²⁶.

Il existe des difficultés de détection de ces périodes par Pôle emploi, qui ont pour conséquence le maintien dans le dispositif CSP de bénéficiaires ayant une période de travail inférieure à 3 jours, ou un cumul de périodes de travail supérieur à 6 mois. Par ailleurs, dans la pratique, un contrat d'une durée initiale de 3 jours ou plus peut s'interrompre dans les premiers jours et donner lieu à l'enregistrement d'une période de travail de moins de 3 jours.

De plus, l'audit révèle la difficulté qu'ont les conseillers de Pôle emploi à expliquer aux demandeurs d'emploi le principe du seuil de 3 jours minimum d'activité : « *dans l'intérim ainsi que dans certains secteurs, tels que la restauration et le bâtiment, une période d'essai sur une journée est une pratique courante avant une éventuelle embauche pour une période plus longue [et donc un emploi durable]* ». L'application du seuil de 3 jours minimum de travail serait considérée contre-productive dans certains cas pour la reprise ultérieure d'un emploi durable.

Les retours exprimés lors des ateliers menés avec les opérateurs du CSP dans le cadre de la journée d'échanges de novembre 2017 abondent également en ce sens : l'ensemble des participants s'accordent en effet sur le fait que le seuil minimal de 3 jours de travail serait encore trop contraignant et n'apporterait pas une véritable plus-value comme obstacle aux emplois précaires. Ce ressenti est également souvent exprimé par les bénéficiaires lors des enquêtes qualitatives.

Une réflexion pourrait s'ouvrir sur l'opportunité du maintien du seuil minimal de 3 jours de travail pour les périodes d'activité autorisées.

En tout état de cause, les dispositions relatives à la reprise d'activité peuvent être modifiées par les signataires de la convention CSP, l'article L.1233-68 du code du travail prévoyant que la convention « *défini[...] notamment [...] la durée du contrat de sécurisation professionnelle et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés, notamment par la voie de périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L.1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l'article L.1243-13, et des contrats de travail temporaire prévus à l'article L.1251-7* ».

7. Prise en compte des périodes de congé maternité et d'arrêt maladie en cours de CSP à la suite de la décision du Défenseur des droits

Aux termes de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, le bénéfice du CSP, et notamment le versement de l'ASP, est suspendu pendant les périodes de congé maternité ou d'arrêt maladie²⁷.

La durée du CSP ayant un caractère préfix, les périodes de congé maternité ou d'arrêt maladie n'ont pas pour effet de proroger la durée du CSP, qui reste fixée à une durée de 12 mois de date à date (sauf reprise d'une activité professionnelle, permettant d'allonger la durée du CSP jusqu'à 15 mois).

Par courrier reçu en date du 3 octobre 2018, le Défenseur des droits a notifié à l'Unédic sa décision n°2018-246 du 28 septembre 2018 portant sur la réglementation du CSP aux termes de laquelle il considère que « *le dispositif du CSP, tel qu'il est aujourd'hui organisé, conduit à la création de situations de discrimination en raison de la maternité de l'allocataire, ou de sa maladie* ».

Aux termes de l'article L.1233-68 8° du code du travail, « *les modalités de mise en œuvre du CSP, notamment [...] le montant de l'allocation [...], ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de remplacement* » sont définies par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Les partenaires sociaux sont donc compétents pour décider de prolonger la durée du CSP des périodes de congé maternité ou d'arrêt maladie pendant lesquelles l'allocataire est pris, ou susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces.

²⁵ Art. 12§1er de la convention CSP du 26.01.15

²⁶ p. 27 et 28 du rapport d'audit interne de l'Unédic sur la mise en œuvre du CSP du 16 mai 2017

²⁷ Articles 17b), 6 et 27 de la convention CSP du 26.01.15

Il pourrait être envisagé d'allonger la durée du CSP des périodes de congé de maternité dans la limite de la durée légale²⁸ et des périodes d'arrêt maladie²⁹ dans la limite de 4 mois supplémentaires.

Une estimation réalisée à partir des stagiaires entrés en CSP en 2016 montre que cette mesure concernerait environ 10 % des stagiaires pour un surcoût de 3 millions d'euros par an.

8. Vérification de la condition de chômage involontaire en cours de dispositif

La vérification de la condition de chômage involontaire en cours de CSP conduit actuellement à une dichotomie entre les bénéficiaires du CSP qui perçoivent l'ASP et ceux relevant de l'ASP-ARE, et ce, aussi bien en cours de dispositif qu'à son terme.

En effet, lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire, répondant aux conditions de l'article 12§1er de la convention relative au CSP, prend fin, quel qu'en soit le motif, l'accompagnement du CSP et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle peuvent être repris dans la limite de la durée restant à courir. Or, s'agissant des règles de droit commun issues du règlement général, la reprise de l'ARE est subordonnée à la condition de chômage involontaire en cas d'affiliation d'au moins 65 jours (art. 25 du RG).

En outre, les dispositions de l'article 26§2 du règlement général, introduites par la Convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, prévoyant que tout départ volontaire non opposable ne puisse être remis en cause ultérieurement n'ont pas fait l'objet des adaptations nécessaires dans le texte de la convention CSP de 2015.

Vérification de la condition de chômage involontaire en cours de CSP

Lorsque le bénéficiaire du CSP qui perçoit l'ASP reprend une activité (CDD ou CTT de 3 jours à moins de 6 mois cumulés maximum), la reprise du versement de l'ASP se fait sans vérification de la condition de chômage involontaire. Cette règle de non-opposabilité des départs volontaires en cours de CSP est identique pour les bénéficiaires du CSP percevant l'ASP-ARE et l'ASP.

Or, dès lors que le droit s'épuise en cours de CSP, ce qui n'arrive que pour les CSP-ARE, l'application des règles diverge puisque dans ce cas, en ASP-ARE, la condition de chômage involontaire est vérifiée sur les fins de contrat de travail postérieures à la date d'adhésion au CSP. En cas d'épuisement du droit en cours de CSP, un départ volontaire intervenu pendant le CSP pourra donc être opposé à l'allocataire, rendant ainsi le rechargement impossible.

Vérification de la condition de chômage involontaire au terme du CSP

Pour les bénéficiaires de l'ASP, au terme du CSP, en cas de reprise ou d'ouverture de droit, la condition de chômage involontaire est vérifiée uniquement s'agissant des fins de contrat de travail postérieures au terme du CSP. Or, pour les bénéficiaires de l'ASP-ARE se trouvant dans la même situation, la condition de chômage involontaire est vérifiée en tenant compte de toutes les activités perdues postérieurement à la date d'adhésion au CSP.

9. Prime au reclassement

La convention CSP de 2015 a instauré une prime au reclassement visant à inciter les bénéficiaires du CSP à reprendre au plus tôt une activité (article 14 de la convention CSP du 26.01.2015). Pour en bénéficier l'intéressé doit³⁰ :

- avoir validé son plan de sécurisation professionnelle (PSP) ;
- bénéficier de l'ASP ;
- reprendre une activité avant la fin du 10e mois du CSP, sous la forme d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT conclu pour une durée d'au moins 6 mois ;
- solliciter la prime dans un délai de 30 jours suivant la date de reprise d'emploi.

Le montant de la prime est équivalent à 50 % des droits résiduels à l'ASP du bénéficiaire, versés en deux versements égaux :

- le premier versement intervient au plus tôt au lendemain de la date de reprise d'emploi ;
- le second versement intervient trois mois après la date de reprise d'activité, sous réserve que l'intéressé exerce toujours cet emploi.

²⁸ Art. L.1225-17 et suivants du code du travail

²⁹ « périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d'avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l'assurance maladie ».

³⁰ Article 14 de la convention CSP du 26.01.15

En 2017, environ un adhérent au CSP sur 4 a bénéficié de la prime de reclassement (6 % dans les 3 premiers mois).

Formalisation de la demande de prime au reclassement

Le document de demande de prime au reclassement prévoit que le nouvel employeur y appose son cachet. Or, selon le rapport d'audit de l'Unédic³¹, cela peut constituer une difficulté pour le demandeur d'emploi qui ne souhaite pas que son employeur ait connaissance de cette prime.

L'Unédic fera évoluer ce formulaire afin que la partie renseignée par l'employeur soit remplacée par la délivrance à Pôle emploi, par le salarié, d'une copie du contrat de travail signé par l'employeur.

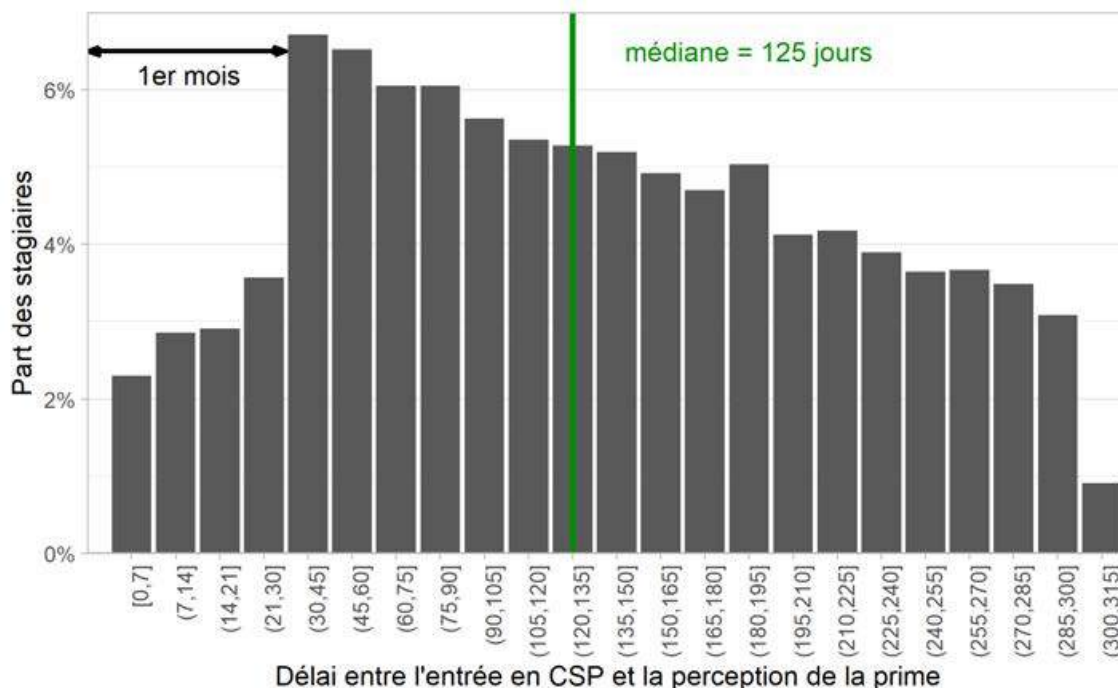
Gestion des demandes de prime au reclassement en tout début de CSP

Le rapport d'audit souligne que certains adhérents au CSP demandent la prime au reclassement « très tôt » après l'entrée en CSP (moins de 2 semaines après leur fin de contrat de travail), certains même lors du pré-bilan avant même que le PSP ne soit validé (ce qui est contraire à l'article 14 de la convention prévoyant que la prime n'est accordée qu'après validation du PSP)³². Parmi les stagiaires entrés en CSP en 2017 et ayant perçu la prime, respectivement 5 % et 11 % ont perçu la première partie de la prime dans les 15 et dans les 30 jours suivant l'entrée en CSP (graphique 5). Dans l'ensemble ce sont

Une étude qualitative de l'Unédic en date de mars 2017 met en évidence le fait que certains bénéficiaires de la prime de reclassement ont adhéré au CSP tout en ayant déjà un emploi en vue³³.

Or, la prime au reclassement a pour finalité de favoriser le retour à l'emploi durable et rapide des bénéficiaires du CSP avant le terme du 10e mois du dispositif et non de permettre aux salariés visés par un licenciement économique de bénéficier d'un versement représentant jusqu'à 6 mois d'ASP, alors même qu'ils disposent d'une opportunité de reclassement.

Graphique 5 - Répartition des bénéficiaires de la prime selon le délai entre l'entrée en CSP et le premier versement de la prime



Source : FNA, calculs Unédic

Champ : stagiaires entrant en CSP en 2017 et percevant au moins un paiement de la prime de reclassement, France entière

Lecture : parmi les stagiaires entrant dans le CSP en 2017, un peu plus de 2% ont perçu le premier versement de la prime dans les 7 jours suivant l'entrée en CSP.

L'Unédic a reprecisé les conditions d'obtention de la prime de reclassement : elle est versée à l'allocataire retrouvant un

³¹ Rapport d'audit interne sur la mise en œuvre du CSP du 16 mai 2017

³² Rapport d'audit interne sur la mise en œuvre du CSP du 16 mai 2017

³³ « Le vécu du CSP en 2016 », *Eclairages*, Unédic, mars 2017

emploi durable avant la fin du 10e mois et après validation de son PSP.

Néanmoins, comme le souligne le médiateur national de Pôle emploi en 2015, en 2017 ainsi qu'en 2018, ces conditions peuvent être source d'incompréhension de la part de bénéficiaires du CSP qui demandent la prime avant que leur PSP ne soit validé³⁴ (la validation du PSP doit intervenir dans les 30 jours suivant l'adhésion). Ils estiment être pénalisés d'avoir trouvé un emploi « trop rapidement », leur demande ayant été rejetée du fait du défaut de validation du PSP.

L'article L.1233-68 du code du travail prévoit que les partenaires sociaux fixent « le montant de l'allocation et, le cas échéant, des incitations financières au reclassement servies au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L.5312-1 pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L.5427-1, ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de remplacement ».

Selon l'effet recherché, il pourrait ainsi être envisagé :

- de prévoir une période de transition entre la date de début du CSP et la date de reprise d'un emploi ouvrant le droit à la prime au reclassement (par exemple, la prime au reclassement serait versée en cas de reprise d'un emploi durable entre les 2e et 10e mois du dispositif) ;
- de conserver la règle actuelle et envisager un allègement des contraintes de réalisation, par Pôle emploi, du PSP pour les adhérents en CSP qui reprennent un emploi dans le mois qui suit la date de début de leur CSP ;
- ou encore, de ne plus conditionner le versement de la prime à la formalisation du PSP, et de plafonner le montant de la prime au reclassement pour les reprises d'emploi intervenant rapidement après le démarrage du CSP.

Cumul des aides prévues par la convention CSP du 26 janvier 2015 (prime au reclassement) avec les aides prévues par le Règlement général (cumul ARE/rémunération d'une activité reprise)

L'Unédic a eu connaissance de situations dans lesquelles certains bénéficiaires du CSP se sont vu attribuer, au titre d'une même reprise d'emploi, le bénéfice simultané ou successif de l'une des aides prévues par la convention CSP (IDR ou prime au reclassement), avec le dispositif du cumul ARE/rémunération³⁵ suite à leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Des situations de bénéfice simultané de l'ARCE³⁶ avec l'une des aides du CSP ont notamment été constatées, lorsqu'un allocataire sorti du CSP à la suite d'une reprise d'emploi ayant donné lieu à l'attribution de la prime au reclassement ou de l'IDR, s'inscrit comme demandeur d'emploi afin de solliciter l'ARCE au titre d'une création ou reprise d'entreprise en parallèle à son activité salariée.

Les textes n'interdisent en effet pas expressément ce cumul.

Or, le bénéfice au titre d'un même emploi de deux aides, ayant le même objectif d'incitation à la reprise d'un emploi, apparaît contraire à leur finalité.

Parmi les stagiaires entrés en CSP en 2016 et percevant la prime, un peu moins de 10 % ont bénéficié du dispositif de cumul ARE/rémunération dans les 6 mois suivant la perception de la prime. Une cinquantaine de stagiaires ont bénéficié de l'ARCE dans les 6 mois après la perception de la prime de reclassement.

Aux termes de l'article L.1233-68 du code du travail, les partenaires sociaux sont compétents pour définir « *les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du CSP* ».

Il serait ainsi envisageable de prévoir expressément dans la réglementation que les aides incitatives à la reprise d'un emploi ne puissent être cumulées au titre d'une même reprise d'emploi, quelle que soit la réglementation applicable.

Un alinéa pourrait être ajouté aux articles 13 et 14 de la convention CSP : « *la prime au reclassement / l'IDR ne peut se cumuler, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 30 à 32 et 35 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017* ».

Une autre option consisterait à préciser que « la prime au reclassement / l'IDR ne peut se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 30 à 32 et 35 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 ».

Cette option permettrait au bénéficiaire du CSP, qui s'est vu octroyer une aide prévue par la convention CSP à la suite d'une reprise d'emploi, de solliciter une des aides résultant du règlement général, dès lors que les aides du CSP sont arrivées à leur terme : soit, concernant l'IDR, à la fin de la période de 12 mois, soit, concernant la prime au reclassement, à la fin de la période d'essai ou, au plus tard, postérieurement au second versement de la prime.

³⁴ p. 34 du rapport 2015, p.17 du rapport 2017 et p. 62 du rapport 2018 du médiateur national de Pôle emploi

³⁵ Art. 30 à 34 du règlement général

³⁶ Art. 35 du règlement général

10. Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE)

L'article 35 du Règlement général permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une aide à la reprise ou à la création d'entreprise d'un montant égal à 45 % du montant du reliquat de leur droits.

Le bénéfice de l'ARCE n'étant pas prévu par la convention CSP, les bénéficiaires du dispositif qui souhaitent la solliciter sont contraints de quitter le CSP et de s'inscrire comme demandeurs d'emploi pour pouvoir en bénéficier.

Une réflexion pourrait s'engager sur la possibilité d'ouvrir le bénéfice de l'ARCE aux bénéficiaires du CSP, une telle évolution ne nécessitant pas de modification législative.

Entre 2 % et 3 % des allocataires sortent du CSP chaque année et obtiennent l'ARCE dans les 6 mois suivant cette sortie. Parmi eux, 6 sur 10 perçoivent le premier paiement de l'ARCE au lendemain de la sortie du CSP.

11. Indemnité différentielle de reclassement (IDR) et temps partiel

L'indemnité différentielle de reclassement (IDR) est versée au bénéficiaire du CSP qui, avant le terme de ce contrat, reprend un emploi dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure au précédent. Elle est destinée à compenser cette baisse de rémunération. Elle est versée pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50% des droits résiduels à l'ASP. Son montant mensuel est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'ASP et le salaire brut mensuel de l'emploi repris³⁷. Depuis 2015, l'IDR compense intégralement la différence de salaire horaire (auparavant la différence devait être d'au moins 15 %).

Or, seule une faible part des bénéficiaires du CSP sollicite l'attribution de l'IDR : mi-2018, 3 % des stagiaires du CSP bénéficient de l'IDR, en cours ou en dehors du CSP³⁸. Cette proportion a diminué depuis l'instauration de la prime au reclassement en 2015, celle-ci, non cumulable avec l'IDR, s'y étant largement substituée car plus attractive.

Parmi les autres causes invoquées quant au faible recours à l'IDR, les professionnels en charge de l'accompagnement soulignent que l'IDR ne permet pas de compenser la perte de rémunération liée à une reprise d'emploi à temps partiel (l'indemnité se calcule en effet à nombre d'heures identique au dernier contrat de travail).

Les retours exprimés par les opérateurs lors des ateliers organisés dans le cadre de la journée « retour d'expérience sur le dispositif CSP » de novembre 2017 pointent également que cette disposition semble particulièrement préjudiciable à l'acceptation (ou aux situations) d'activités à temps partiel, l'IDR ne permettant pas de combler la différence entre un salaire à temps partiel et le niveau de l'ASP. Cette limite a aussi été relevée par des bénéficiaires interrogés dans les enquêtes qualitatives de l'Unédic.

Il pourrait être envisagé de faire évoluer le dispositif sur ce point afin de mieux inciter à la reprise d'emploi, y compris à temps partiel.

12. Terme du CSP – passage en ARE

Formalisation d'un Bilan

Toutes les études qualitatives ont mis en exergue le besoin d'un « bilan de fin de CSP sur lequel le nouveau conseiller et le demandeur d'emploi pourraient s'appuyer pour capitaliser les enseignements du passé et [...] relancer les parcours »³⁹.

Les personnes qui sont suivies par Pôle emploi dans le cadre du droit commun à la suite de leur CSP indiquent parfois que les nouveaux conseillers n'ont pas toujours connaissance du parcours entrepris dans le cadre du CSP ce qui génère souvent un sentiment de frustration voire de retour en arrière pour les bénéficiaires.

L'étude sur les transitions du CSP vers l'ARE 2018 souligne ainsi que « *le CSP eu égard à l'intensité réciproque engagée (stagiaires et Conseillers) mérite un double bilan individuel – trop insuffisamment effectué aujourd'hui (quantitativement et qualitativement) [...]. Un entretien formalisé (et pas seulement un relevé d'activités) pour une co-évaluation du bilan de sortie du CSP par le conseiller CSP et le stagiaire semble indispensable* ».

Un tel entretien-bilan formalisé pourrait être prévu au chapitre III de la convention relatif aux prestations d'accompagnement de la convention CSP.

³⁷ Art. 13 de la convention CSP du 26.01.2015

³⁸ « Suivi de la convention relative au Contrat de sécurisation professionnelle », Indicateurs au 3^e trimestre 2018, *Eclairages*, Unédic, avril 2019

³⁹ « Le vécu du CSP en 2016 », *Eclairages*, Unédic, mars 2017 ; « Du CSP à l'ARE, Comment se passent les transitions ? », *Eclairages*, Unédic, février 2019

Réinscription à Pôle emploi

Dans le cadre actuel, les stagiaires qui sont toujours en recherche d'emploi à l'issue du CSP doivent s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi pour bénéficier de leurs potentiels droits restants à l'Assurance chômage et de l'accompagnement de droit commun. En 2018, ce sont, chaque mois, environ 3 500 stagiaires (environ 55 % des sortants du CSP) pour lesquels le CSP prend fin et qui passent dans le dispositif de droit commun, un chiffre en baisse du fait que le nombre de licenciés économiques diminue et que le taux de sortie du CSP vers l'emploi progresse depuis 2015. Cette procédure n'est pas toujours connue des bénéficiaires au moment où ils atteignent le terme du CSP et ne semble souvent pas naturelle. En outre, les bénéficiaires du CSP qui sont en emploi ou en formation dans la dernière partie du CSP sont moins souvent informés de cette démarche.

Ainsi, dans la dernière étude qualitative lancée par l'Unédic sur les transitions du CSP vers l'allocation d'aide au retour à l'emploi, si « *la réinscription à Pôle emploi, à la fin du CSP, [...] s'effectue sans dysfonctionnements administratifs majeurs* », « *le besoin et l'intérêt de devoir se réinscrire après le CSP ne sont pas compris par les bénéficiaires, et d'autant plus mal perçus quand cela ne s'accompagne pas de la transmission de leur dossier CSP aux conseillers de Pôle emploi* ». « *Le principe d'une réinscription automatique serait à étudier* »⁴⁰.

La simplification de l'inscription auprès de Pôle emploi au terme du CSP, pour les bénéficiaires du CSP étant toujours à la recherche d'un emploi, pourrait être envisagée.

Si une automatisation de cette inscription était envisagée, ses modalités devraient être expertisées au regard notamment du cadre légal et de la gestion de la liste par Pôle emploi.

13. Conséquences d'une requalification d'un licenciement économique en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Pour tout bénéficiaire du CSP justifiant d'une année d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, l'employeur contribue au financement de l'ASP versée en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du CSP⁴¹.

Dans le cas où cette indemnité de préavis est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

En cas de requalification d'un licenciement économique en licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour de cassation a décidé que « *la convention de reclassement personnalisé devenant sans cause, l'employeur est tenu de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail* »⁴².

Les employeurs concernés par ce type de décision se tournent de plus en plus fréquemment vers Pôle emploi pour demander le remboursement de leur contribution au financement du CSP, équivalente au montant de l'indemnité de préavis.

Interrogée par Pôle emploi, l'Unédic a rappelé sa position : la contribution de l'employeur reste acquise à l'Unédic. En effet, celle-ci a été employée, conformément à sa destination, pour le financement du dispositif et l'assurance chômage n'a pas à supporter la charge financière de la faute de l'employeur se traduisant par la requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour sécuriser cette position, il serait ainsi opportun d'insérer une nouvelle clause à l'article 22 de la convention CSP prévoyant que la contribution de l'employeur demeure acquise au régime d'assurance chômage lorsque la procédure de licenciement au titre de laquelle le contrat de sécurisation professionnelle a été accepté, est jugée nulle ou sans cause réelle et sérieuse.

⁴⁰ Etude de février 2019 citée ci-dessus

⁴¹ Art. 21 de la convention CSP du 26.01.15. Le préavis versé à Pôle emploi est le préavis y compris charges patronales

⁴² Cass. Soc., 12 juin 2012, n°10-14.632

CONSTATS DE LA DGEFP



CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

CONSTATS PARTAGES SUITE AU RAPPORT D'AUDIT DE L'IGAS PORTANT SUR LE PILOTAGE DU CSP

Synthèse :

- ✓ Un audit de l'IGAS portant sur le pilotage du CSP a fait l'objet, en juin 2018, d'un rapport définitif listant 14 recommandations.
- ✓ Quatre axes ont été analysés par l'IGAS : l'accès au CSP, l'accompagnement, la formation et le pilotage du dispositif.
- ✓ Afin de faciliter la mise en œuvre de ces recommandations, la DGEFP a souhaité exposer des pistes d'évolution du CSP mises en œuvre par l'audit.

A la demande de la DGEFP, l'IGAS a conduit, à partir de l'été 2017, un audit portant sur le pilotage du CSP. Dans son rapport définitif rendu en juin 2018 sont formulées 14 recommandations qui aboutissent à des propositions de pistes d'évolutions du CSP.

En premier lieu, le renforcement et le décloisonnement du pilotage du CSP apparaissent comme des préalables indispensables au déploiement et la mise en œuvre du dispositif. Ces objectifs supposent notamment de préciser davantage le rôle de chaque échelon territorial, d'organiser leurs complémentarités mais aussi de mieux outiller les instances de pilotage, notamment en terme d'indicateurs de suivi.

En deuxième lieu, l'amélioration de l'accès au CSP demeure une préoccupation essentielle dont les leviers principaux sont la mise en œuvre de la dématérialisation de la procédure d'adhésion au CSP et l'information à apporter aux adhérents potentiels au CSP, notamment par le biais du bulletin d'adhésion. Le développement du recours aux Cellules d'Appui à la Sécurisation Professionnelle (CASP), par l'abaissement des seuils de mise en œuvre, ainsi qu'à la Prestation Grand Licenciement (PGL), participe également à cet objectif de garantir un égal accès des salariés licenciés au dispositif.

En troisième lieu, l'accompagnement rapproché a démontré ses effets positifs. Cependant, certaines évolutions sembleraient permettre de renforcer sa qualité. La formalisation des jalons de l'accompagnement, notamment par la remise à l'adhérent CSP de son Plan de Sécurisation Professionnelle et de la restitution de son entretien du 4ème mois, serait ainsi de nature à améliorer la qualité de l'accompagnement. La suppression du seuil minimum de 3 jours permettant aux bénéficiaires du CSP d'effectuer une Période de Travail Rémunéré (PTR) pourrait également permettre d'enrichir le parcours professionnel des adhérents du CSP et favoriser, notamment dans certains secteurs, les allers-retours de l'adhérent entre accompagnement et situations de travail.

Enfin, en tant qu'élément favorisant le retour à l'emploi durable, la formation pourrait être confortée dans le dispositif. D'une part, l'entrée en formation pendant la phase d'accompagnement pourrait être incitée par la mise en place de modalités de rémunération des opérateurs privés de placement intégrant la charge liée à la construction et à la mise en œuvre d'une action de formation de qualité répondant aux besoins identifiés par le conseiller et l'adhérent. Par ailleurs, il pourrait être rendu possible la poursuite du financement d'une formation après la fin du CSP.

EVALUATION

Tableau de suivi trimestriel (avril 2019)

Les transitions du CSP vers l'ARE (février 2019)

Bilan financier du CSP (mai 2018)

Un dispositif qui conduit plus rapidement l'emploi (mai 2018)

Le vécu du CSP par les bénéficiaires (mars 2017)

Le CSP vu par les opérateurs (mars 2018)

Synthèse du groupe de travail avec les IPR (février 2017)

Synthèse de l'audit de l'Unédic sur la mise en oeuvre du CSP (novembre 2016)



Suivi de la convention relative au Contrat de sécurisation professionnelle

11 avril 2019

Indicateurs au 3^e trimestre 2018

Cette note décrit les grandes tendances de l'application des mesures de la convention du 26 janvier 2015 relative au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (cf. annexe). Elle présente des indicateurs sur les bénéficiaires en cours de CSP ainsi que des indicateurs calculés sur des cohortes une fois tous les bénéficiaires sortis du CSP.

Avertissement : les résultats des indicateurs de suivi sont provisoires pour le dernier trimestre observé. En raison du recul nécessaire pour observer les sorties du dispositif, les indicateurs sur les cohortes ne sont pas tous disponibles sur les trimestres récents. Les données produites n'étant pas corrigées des variations saisonnières, il convient de privilégier les comparaisons annuelles.

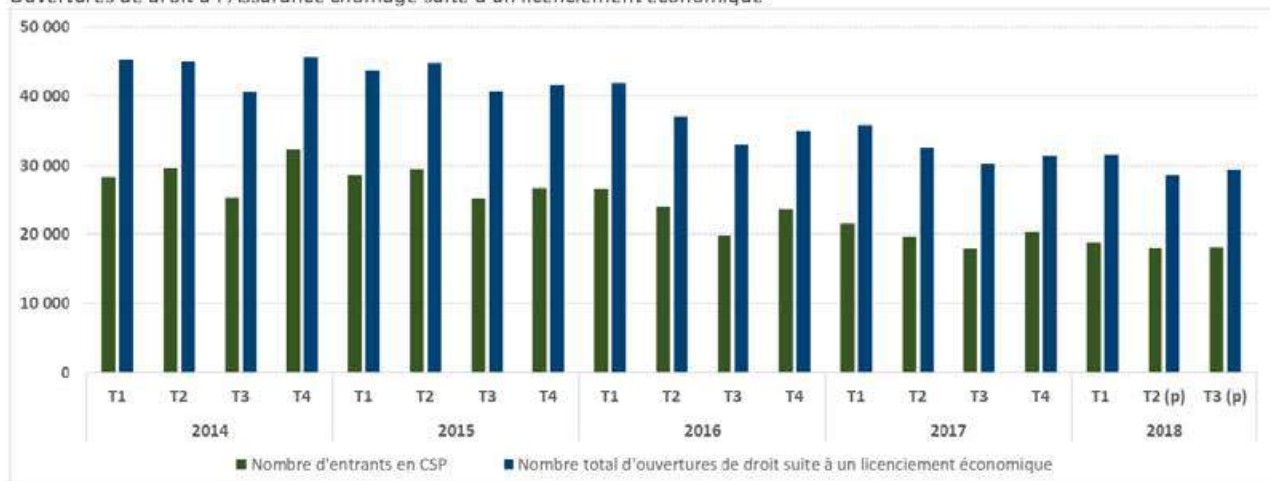
Environ 52 000 personnes sont indemnisées en CSP fin septembre 2018

Au 3^e trimestre 2018, environ 18 000 personnes ont adhéré au CSP, soit 6 000 personnes par mois (Graphique 1). Ce nombre est en nette baisse par rapport à mi-2015, en lien avec la diminution du nombre d'inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique. Néanmoins, il se stabilise depuis la fin de l'année 2017 (Tableau 1 en page 5).

Fin septembre 2018, en moyenne 52 000 personnes sont indemnisées en CSP. En tendance, ce nombre est en baisse depuis mi-2015 s'expliquant par une baisse des entrées en CSP (en moyenne 6 600 entrants par mois en 2017 contre 9 200 en 2015) combinée à une durée moindre passée en CSP : davantage d'inscrits passent moins de 12 mois en CSP (43 % des stagiaires entrés en 2016 contre moins de 28 % des stagiaires entrés en 2014). Sous l'effet de la prime de reclassement, les sorties vers l'emploi sont en effet plus nombreuses et plus précoces qu'auparavant¹.

GRAPHIQUE 1

Ouvertures de droit à l'Assurance chômage suite à un licenciement économique



Source : FNA, tables exhaustives, données brutes.

Champ : ouvertures de droit à l'Assurance chômage à la suite d'un licenciement économique, France entière

¹ « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi depuis 2015 », *Eclairages*, Unédic, mai 2018.

Davantage de bénéficiaires travaillent au début de leur CSP

Depuis la mise en œuvre de la convention de janvier 2015, un peu plus de bénéficiaires ont travaillé dès les premiers mois de CSP : 10 % à 13 % ont une première période d'emploi dans les 3 premiers mois contre 8 % à 9 % auparavant (*Graphique 2*). Au total, environ un bénéficiaire sur trois a travaillé en cours de CSP, une part relativement stable depuis 2015 (*Graphique 2 et Tableau 2 en page 6*).

Depuis 2015, moins de formations en cours de CSP

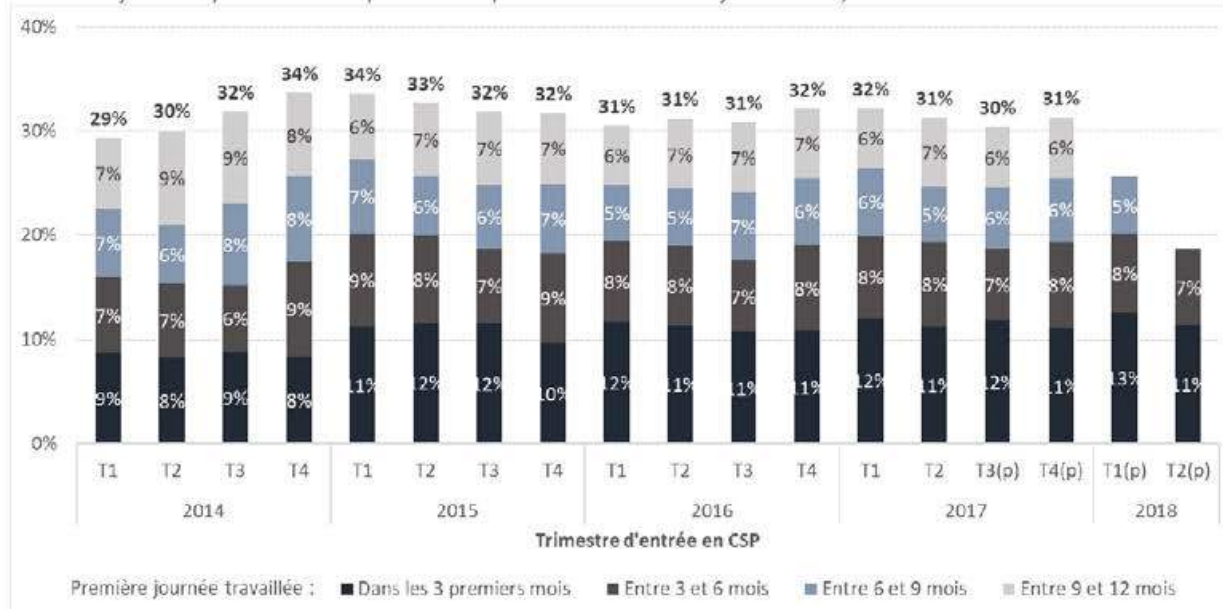
Depuis 2015, une moindre part d'adhérents au CSP ont suivi une formation pendant leur CSP (*Graphique 3*). Au début de la mise en œuvre du CSP 2015, en particulier, les premiers bénéficiaires du dispositif 2015 ont été moins nombreux à débiter une formation au cours de leurs premiers mois dans le dispositif, en partie sans doute du fait des nouvelles conditions d'éligibilité et à la mise en place concomitante du compte personnel de formation (CPF) et des listes associées. Le recours à la formation est ensuite remonté au 2^e semestre 2015 et début 2016, à un niveau toutefois moins élevé qu'en 2014. Pour les adhérents entrés à partir de mi-2016, le taux d'accès diminue à nouveau. En moyenne, la première formation débute entre 5 et 6 mois après l'inscription et la durée passée en formation est de 3 mois et demi (*Tableau 2 en page 6*).

Environ un stagiaire sur quatre bénéficie de la prime de reclassement

En moyenne, 1 bénéficiaire du CSP sur 4 perçoit la prime à la sortie de son CSP (*Graphique 4*). Parmi ces bénéficiaires, la moitié d'entre eux reprennent un emploi durable² en moins de 4 mois. Au 3^e trimestre 2018, environ 1 600 personnes par mois ont touché un premier versement de la prime (*Tableau 1 en page 5*). En moyenne, le montant total de la prime est de 6 800 € brut ; il est relativement stable depuis début 2016.

GRAPHIQUE 2

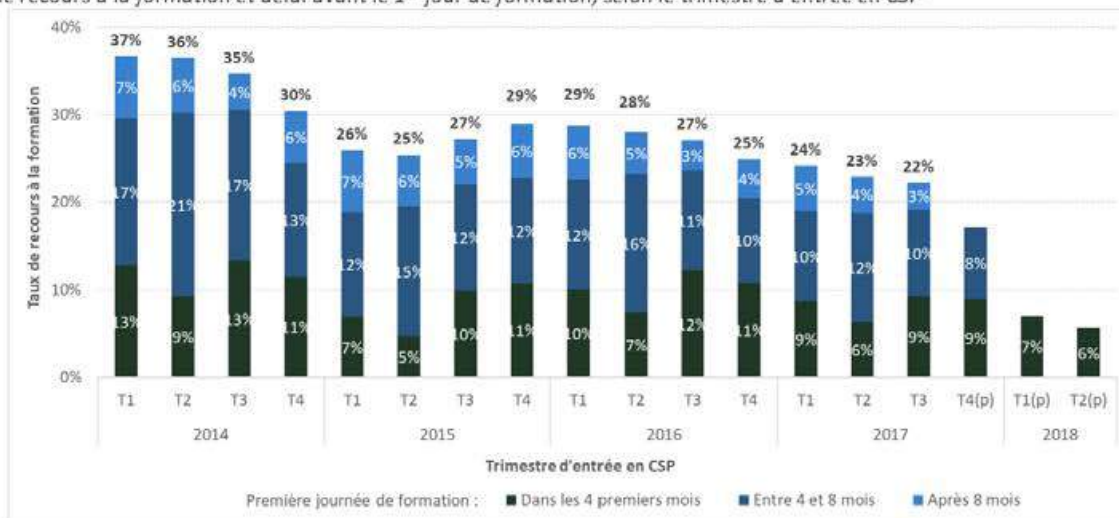
Taux de bénéficiaires ayant réalisé une période d'emploi et délai avant le 1^{er} jour travaillé, selon le trimestre d'entrée en CSP



Source : FNA, tables exhaustives, données brutes.

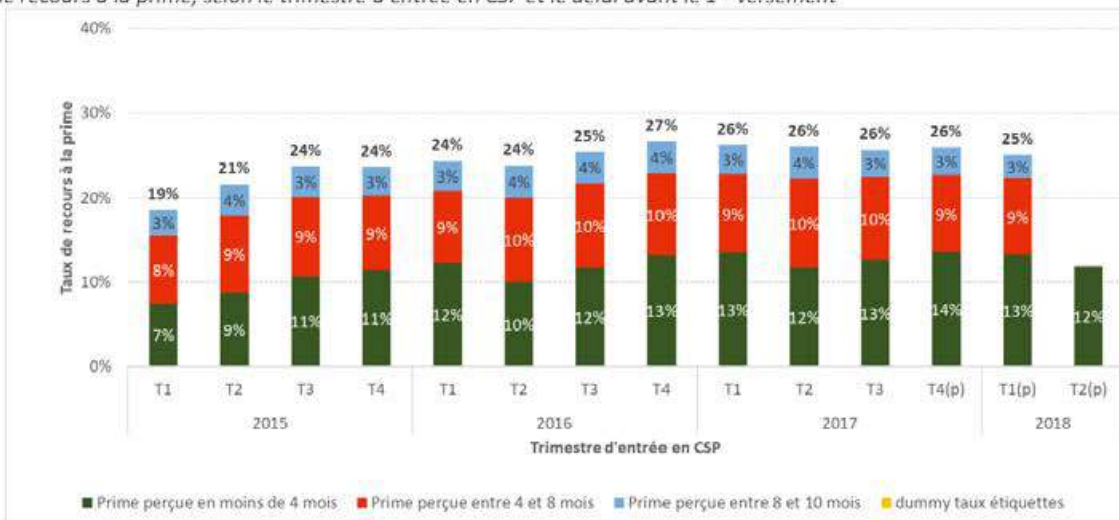
Champ : ensemble des entrants en CSP au cours du trimestre considéré, France entière

² CDI, CDD ou mission d'intérim de 6 mois ou plus.

GRAPHIQUE 3Taux de recours à la formation et délai avant le 1^{er} jour de formation, selon le trimestre d'entrée en CSP

Source : FNA, tables exhaustives, données brutes.

Champ : ensemble des entrants en CSP au cours du trimestre considéré, France entière

GRAPHIQUE 4Taux de recours à la prime, selon le trimestre d'entrée en CSP et le délai avant le 1^{er} versement

Source : FNA, tables exhaustives, données brutes.

Champ : ensemble des entrants en CSP au cours du trimestre considéré, France entière

Le reclassement des adhérents au CSP s'est amélioré

Le reclassement des adhérents au CSP s'est amélioré depuis début 2015, les bénéficiaires restent inscrits moins longtemps à Pôle emploi : 56 % des bénéficiaires entrés au 3^e trimestre 2017 sont toujours présents sur les listes de Pôle emploi 12 mois après l'inscription, contre 69 % au 4^e trimestre 2014³ (Tableau 2 en page 6). La durée moyenne en CSP diminue par conséquent, mais légèrement, car par ailleurs, environ un bénéficiaire sur dix fait usage de la possibilité de prolonger le CSP, jusqu'à 15 mois au lieu de 12 (possibilité ouverte dans certains cas de reprise d'emploi). A la sortie du CSP, la moitié des adhérents au CSP bascule vers l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou l'ARE-Formation.

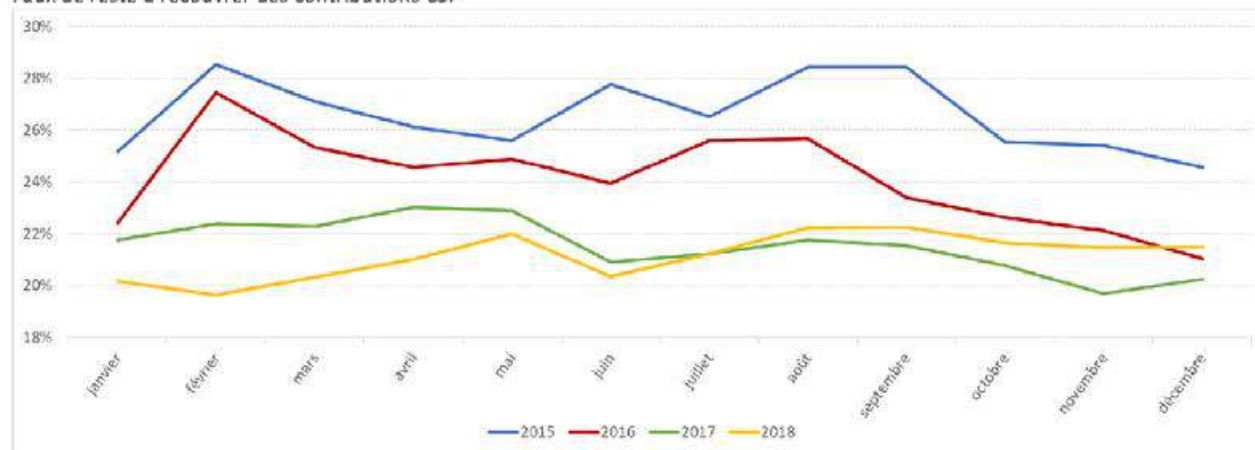
³ Voir aussi « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi depuis 2015 », *Eclairages*, Unédic, mai 2018.

Le taux de reste à recouvrer des contributions spécifiques s'améliore

Le taux de reste à recouvrer (TRAR) des contributions spécifiques au CSP s'est amélioré à partir de fin 2016 (*Graphique 5*). Ce taux est sensible au rythme des licenciements, notamment dans les entreprises de taille importante. Sa diminution depuis fin 2015 peut être mise en relation avec la mise à niveau du système d'information de Pôle emploi à la suite de la convention de 2015, et au plan d'action entre l'AGS et Pôle emploi Services impulsé par l'Unédic à la suite du constat qu'environ 40 % des sommes encaissées au titre du CSP sont réglées par l'AGS et concernent des entreprises en procédure collective⁴.

GRAPHIQUE 5

Taux de reste à recouvrer des contributions CSP



Source : Pôle emploi

⁴ Source : Audit 2014 de l'Unédic sur le recouvrement des contributions CSP par Pôle emploi. Chiffre à fin 2013.

Tableau de suivi de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Tableau 1 - Indicateurs sur les entrées et en cours de CSP

Indicateur	Trimestre de référence														
	11.2015	12.2015	11.2016	12.2016	11.2017	12.2017	11.2018	12.2018	11.2019	12.2019	11.2020	12.2020			
Données de suivi															
Champ : Convention de suivi - Échantillon d'entreprises par Ancienneté (en cours de reprise)															
A Nombre d'entrées en CSP	20 428	22 713	19 202	22 182	19 833	23 228	26 424	28 282	19 000	19 200	17 828	20 383	18 720	17 800	20 800
Écart avec l'année précédente	-26%	+5%	-16%	+12%	-12%	+14%	+12%	+6%	-42%	-2%	-6%	+16%	-6%	+6%	
B.1 - Mises en concurrence	1 628	1 514	1 300	1 483	1 431	1 428	1 403	1 418	1 180	1 118	1 108	1 100	1 280	1 280	1 318
Écart avec l'année précédente	+10%	-6%	-13%	+13%	-11%	+0%	-2%	+1%	-19%	-6%	-1%	+0%	+16%	+0%	+3%
B.2 - Mises en concurrence de nouveaux entrants	217 408	213 811	18 100	20 449	22 989	23 828	21 419	19 383	13 700	19 194	15 508	13 381	15 800	14 300	13 938
Écart avec l'année précédente	-1%	-2%	-15%	+11%	+11%	+4%	-11%	-13%	-45%	+25%	-18%	-17%	+10%	-7%	-2%
B.3 - Mises en concurrence de salariés en congé de formation	41 008	41 014	38 600	40 144	44 011	42 108	41 561	42 124	41 000	41 000	42 000	42 200	41 000	42 000	41 400
Écart avec l'année précédente	+1%	+0%	-6%	+4%	+10%	+5%	+1%	+1%	-2%	+0%	+2%	+0%	+0%	+0%	-1%
B Nombre total de bénéficiaires entrants en cours de reprise	79%	81%	74%	83%	80%	80%	81%	82%	79%	79%	80%	80%	80%	80%	80%
de moins de 3 mois															
Champ : Ancienneté de l'entreprise - Comparatif de l'année de référence au 31/12/2015 (au 31/12/2015) - Ancienneté professionnelle															
C Nombre de bénéficiaires de CSP en cours de formation	90 008	81 313	83 820	82 562	85 720	89 428	82 018	80 183	75 128	75 200	81 720	81 720	80 800	80 800	81 800
Écart avec l'année précédente	-10%	-11%	-4%	-15%	+4%	+4%	-11%	-16%	-7%	+0%	+13%	+0%	-1%	-1%	+1%
D Nombre de bénéficiaires entrants en cours de formation	64 208	67 513	72 500	70 389	65 538	69 608	62 889	60 483	52 080	51 180	62 580	64 500	64 500	64 500	65 800
Écart avec l'année précédente	+12%	+13%	+7%	-3%	-11%	+6%	-11%	-14%	-16%	-17%	+18%	+19%	+0%	+2%	+2%
E Nombre total de bénéficiaires entrants en cours de formation	144 216	148 826	156 320	152 951	141 258	159 036	142 502	140 666	127 208	126 380	144 300	146 000	145 300	145 300	147 600
Écart avec l'année précédente	+6%	+3%	+5%	-2%	-9%	+12%	-12%	-13%	-10%	-10%	+13%	+11%	+0%	+0%	+2%
F Nombre de bénéficiaires de CSP pendant la période de formation	17%	17%	16%	16%	16%	16%	15%	15%	15%	15%	16%	16%	16%	16%	17%
Champ : Ancienneté de l'entreprise - Comparatif de l'année de référence au 31/12/2015 (au 31/12/2015) - Ancienneté professionnelle															
G Nombre de bénéficiaires de CSP pendant la période de formation	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214	73 214
Écart avec l'année précédente	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%
Le plan de suivi															
Champ : Ancienneté de l'entreprise - Comparatif de l'année de référence au 31/12/2015 (au 31/12/2015) - Ancienneté professionnelle															
H Nombre de bénéficiaires "actifs" versés de la prime	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Écart avec l'année précédente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I Nombre de bénéficiaires "actifs" versés de la prime "hors des bénéficiaires"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Écart avec l'année précédente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Les bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015 (au 31/12/2015)															
J Nombre de bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Écart avec l'année précédente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
K Nombre de bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Écart avec l'année précédente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Les bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015 (au 31/12/2015)															
L Nombre de bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Écart avec l'année précédente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M Nombre de bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Écart avec l'année précédente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Les bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015 (au 31/12/2015)															
N Nombre de bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Écart avec l'année précédente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Les bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015 (au 31/12/2015)															
O Nombre de bénéficiaires de l'année de référence au 31/12/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Écart avec l'année précédente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Montant équivalent à la somme des deux versements de la prime, le second étant versé sous réserve de l'adhésion trois mois plus tard avec présentation des justificatifs que l'employeur est toujours en cours

Sources : Fichier national des allocations, fichier exhaustives et échantillon au 10^e, données brutes, calculs Unédic

Champ : France entière

(*) = non renseigné

(#) = provisoire

nd = non disponible à ce jour

ns = non significatif



ANNEXE : DEFINITIONS DES INDICATEURS

Les données sont brutes et portent sur la France entière.

Source : Fichier National des Allocataires, tables exhaustives (CSP) et échantillon au 10^e

Données de cadrage

Champ 11-13 : Ouvertures de droit à l'Assurance chômage suite à un licenciement économique au cours du trimestre

- ▶ **11 – Nombre d'entrants en CSP** : nombre total d'ouvertures de droits au CSP au cours du trimestre
- dont :
- ▶ 11.1 : Avec moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui les a licenciés.
 - ▶ 11.2 : Avec entre 1 et moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les a licenciés.
 - ▶ 11.3 : Avec 2 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise qui les a licenciés.
- ▶ **12 – Nombre total d'entrants suite à un licenciement économique** : nombre total d'ouvertures de droit en ARE et en CSP suite à un licenciement économique au cours du trimestre

Note : les ouvertures de droit en ARE/AREF suite à un CSP ne sont pas comptabilisées ici.

- ▶ **13 – Part d'entrants en CSP parmi les licenciés économiques issus d'une entreprise de moins de 1 000 salariés** : nombre d'entrants en CSP dans le trimestre rapportés au nombre d'ouvertures de droit à la suite d'un licenciement économique de salariés issus d'une entreprise de moins de 1 000 salariés.

Note : le taux d'adhésion au CSP est surestimé car on ne prend pas en compte dans le dénominateur les licenciés économiques issus d'entreprises de plus de 1 000 salariés en redressement ou en liquidation judiciaire.

Champ 14-17 : Bénéficiaires de l'ASP, ASP-ARE ou de l'ARE/AREF en fin de mois suite à un licenciement économique

- ▶ **14 – Nombre de bénéficiaires du CSP en cours d'indemnisation** : nombre moyen d'allocataires indemnisés en ASP et en ASP-ARE en fin de mois sur le trimestre.
- ▶ **15 – Nombre de licenciés économiques en cours d'indemnisation suite à un CSP** : nombre moyen d'allocataires indemnisés en ARE/AREF après un CSP en fin de mois sur le trimestre.
- ▶ **16 – Nombre total de licenciés économiques en cours d'indemnisation** : nombre moyen d'allocataires indemnisés en ARE/AREF, en ASP et en ASP-ARE en fin de mois sur le trimestre.
- ▶ **17 – Part de bénéficiaires du CSP parmi les licenciés économiques** : part moyenne sur le trimestre de bénéficiaires indemnisés en ASP et en ASP-ARE en fin de mois parmi les licenciés économiques indemnisés par l'Assurance chômage.

Champ 18-19 : Bénéficiaires de l'ASP en fin de mois, hors ASP-ARE

- ▶ **18 – Salaire journalier de référence brut moyen** : salaire journalier de référence brut moyen sur le trimestre des allocataires indemnisés en ASP en fin de mois.
- ▶ **19 – Allocation journalière ASP brute moyenne** : allocation journalière brute moyenne sur le trimestre des allocataires indemnisés en ASP en fin de mois.

La prime de reclassement

Champ I10-I11 : Bénéficiaires d'un premier versement de la prime de reclassement CSP au cours du trimestre

- ▶ **I10 – Nombre de bénéficiaires d'un 1^{er} versement de la prime** : nombre total de bénéficiaires du 1^{er} versement de la prime de reclassement dans le trimestre.
- ▶ **I11 – Montant moyen brut de la prime (50 % des droits restants)** : montant moyen brut total de la prime de reclassement des bénéficiaires d'un 1^{er} versement au cours du trimestre.

Ce montant correspond à 50 % des droits restants. Le second versement de la prime est soumis à des conditions de maintien dans l'emploi et doit également faire l'objet d'une demande du salarié.

L'indemnité différentielle de reclassement (IDR)

Champ I12-I13 : Bénéficiaires de l'indemnité différentielle de reclassement CSP 2015 au cours du trimestre

- ▶ **I12 – Nombre mensuel moyen de bénéficiaires de l'IDR** : moyenne trimestrielle du nombre total de bénéficiaires de l'indemnité différentielle de reclassement par mois.
- ▶ **I13 – Montant moyen brut mensuel de l'IDR versé** : montant moyen brut de l'indemnité différentielle de reclassement versée chaque mois au cours du trimestre.

Champ I14-I15 : Bénéficiaires du CSP indemnissables en fin de mois

Les périodes de travail en cours de CSP

- ▶ **I14 – Part moyenne de bénéficiaires du CSP ayant travaillé** : moyenne sur le trimestre de bénéficiaires du CSP ayant travaillé au moins un jour dans le mois parmi les indemnissables en fin de mois.

Numérateur : Total des adhérents au CSP ayant travaillé au moins un jour dans le mois et étant indemnissables en fin de mois.

Dénominateur : Total des adhérents au CSP indemnissables en fin de mois.

La formation

- ▶ **I15 – Part moyenne de bénéficiaires du CSP en formation** : part moyenne sur le trimestre de bénéficiaires du CSP en formation au moins un jour dans le mois parmi les indemnissables en fin de mois.

Numérateur : Total des adhérents au CSP ayant passé au moins un jour dans le mois en formation et étant indemnissables en fin de mois.

Dénominateur : Total des adhérents au CSP indemnissables en fin de mois.

Champ I16-18 : Entrants en CSP 2015 au cours du trimestre

La prime de reclassement

- ▶ **I16 – Taux de recours à la prime** : part d'entrants en CSP sur le trimestre ayant perçu un premier versement de la prime de reclassement.

Cet indicateur se décline en 3 modalités selon la date du premier versement :

- ▶ Le 1^{er} versement a eu lieu moins de 4 mois de CSP après le début du CSP.
- ▶ Le 1^{er} versement a eu lieu entre 4 et 8 mois de CSP.
- ▶ Le 1^{er} versement a eu lieu après 8 mois de CSP (et avant la fin du 10^{ème} mois).

Les périodes de travail en cours de CSP

- ▶ **I17 – Taux de recours à une période d'emploi** : part d'entrants en CSP sur le trimestre ayant connu au moins un jour de travail rémunéré au cours du CSP.

Cet indicateur se décline en 4 modalités :

- ▶ Première journée travaillée dans les 3 premiers mois de CSP.
- ▶ Première journée travaillée entre 3 et 6 mois de CSP.
- ▶ Première journée travaillée entre 6 et 9 mois de CSP.
- ▶ Première journée travaillée entre 9 et 12 mois de CSP.

Note : on considère qu'un individu a eu au moins un jour de travail rémunéré un mois donné si :

- *Il n'est pas indemnisé au moins un jour dans le mois tout en étant indemnisable*
- *Il a indiqué lors de son actualisation mensuelle avoir travaillé au cours du mois*

Le recours à la formation pendant le CSP

- ▶ **I18 – Taux de recours à la formation** : part d'entrants en CSP sur le trimestre ayant connu au moins un jour de formation au cours du CSP.

Cet indicateur se décline en 3 modalités :

- ▶ Premier jour de formation dans les 4 premiers mois de CSP.
- ▶ Premier jour de formation entre 4 et 8 mois de CSP.
- ▶ Premier jour de formation après 8 mois de CSP.

Les durées d'entrée et de formation

Champ I19-I21 : Entrants en CSP au cours du trimestre ayant eu au moins un jour en formation au cours du CSP

- ▶ **I19 – Délai moyen avant la 1^{ère} formation** : délai moyen entre l'entrée en CSP et la date de début de la première formation effectuée au cours du CSP, en mois.
- ▶ **I20 – Durée moyenne des formations commencées en CSP** : durée initiale cumulée moyenne des formations commencées au cours du CSP, en mois.

Il s'agit du nombre total de mois de formation, pour tous modules du plan de formation débutés en CSP, quel que soit le nombre d'heures de formation par jour, y compris la durée hors CSP si la formation se prolonge après le CSP.

- ▶ **I21 – Temps moyen passé en formation au cours du CSP** : durée moyenne cumulée passée en formation au cours du CSP, en mois. Il s'agit du nombre de mois passés en formation au cours du CSP, quel que soit le nombre d'heures de formation par jour. On ne comptabilise pas la durée hors CSP si la formation se prolonge après le CSP.

Champ I22-29 : Entrants en CSP 2015 au cours du trimestre

La durée du CSP

- ▶ **I22 – Durée moyenne passée en CSP (en mois)** : durée moyenne passée en CSP calculée pour les entrants en CSP au cours du trimestre considéré.

C'est la durée totale passée dans le dispositif (durée écoulée entre l'entrée et la sortie définitive). Elle est calculée pour les personnes sorties du dispositif. Les périodes de travail rémunérées en cours de CSP et les périodes de formation en cours de CSP (de même que les périodes de maladie) sont comprises. Cas particulier : le calcul est le même pour les rares personnes qui sortent du CSP pour reprise d'emploi durable et qui sont réadmissibles en CSP après rupture de période d'essai (article 12 §2 de la convention) ; dans ces cas particuliers on ne tient pas compte de la sortie temporaire du dispositif.

- ▶ **I23 – Répartition des bénéficiaires selon la durée passée en CSP** : répartition des bénéficiaires selon la durée passée en CSP pour les entrants sur le trimestre.

Cet indicateur se décline en 3 modalités :

- ▶ Moins de 4 mois passés en CSP.
 - ▶ De 4 à moins de 8 mois passés en CSP.
 - ▶ De 8 à moins de 12 mois passés en CSP.
 - ▶ 12 mois passés en CSP.
 - ▶ De 12 à 15 mois passés en CSP 2015 (prolongement).
- ▶ **I24 – Taux de passage en ARE/AREF en fin de CSP** : part d'entrants en CSP sur le trimestre passés en ARE/AREF après le CSP.

On comptabilise ici les ouvertures de droit en ARE/AREF le lendemain ou le surlendemain de la fin du CSP, quelle que soit la durée passée dans le dispositif.

Le taux de persistance sur les listes de Pôle emploi

- ▶ **I25 à I29 – Taux de persistance à 6, 10, 12, 15 et 22 mois** : part d'entrants en CSP sur le trimestre toujours présents sur les listes de Pôle emploi N mois après l'inscription.

Le taux de persistance au chômage au mois N est défini comme la proportion de demandeurs d'emploi toujours présents sur les listes de Pôle emploi N mois après leur ouverture de droit parmi l'ensemble des personnes entrées à la même période (cohorte).

Une personne est considérée comme sortie des listes dès lors qu'elle se désinscrit pendant plus de 4 mois d'affilée, exception faite des fins de CSP assorties de la prime et qui donnent lieu à une réintégration en CSP après rupture de période d'essai. Pour ces derniers cas de figure qui sont rares on considère que la personne n'est pas sortie.

Les périodes de travail rémunérées en cours de CSP ne sont pas des périodes de désinscriptions.

Champ I30 : données comptables

Le taux de reste à recouvrer des contributions particulières CSP (TRAR)

- ▶ **I30 – TRAR CSP** : pourcentage du montant restant à recouvrer sur le montant des sommes exigibles.

Annexe - Les principaux changements de règles en 2015

Par les mesures en vigueur depuis le 1^{er} février 2015, la convention relative au CSP du 26 janvier 2015 vise à mieux sécuriser les parcours professionnels et à accélérer le reclassement durable. Ces règles ont été prolongées par l'avenant n°1 du 17 novembre 2016.

MONTANT DE L'ALLOCATION JOURNALIERE

Le taux de remplacement brut de l'ASP passe de 80 % à 75 %. Elle est versée aux salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur licenciement (article 15). Les autres adhérents au CSP perçoivent l'ASP-ARE dont le montant est égal à celui de l'ARE.

REPRISE D'EMPLOI

Périodes d'emploi en cours de CSP : des conditions assouplies et la possibilité de prolonger le CSP

Les bénéficiaires du CSP peuvent reprendre un emploi salarié en cours de CSP sans perdre le bénéfice du CSP à condition que ces périodes soient de 3 jours minimum et qu'elles ne dépassent pas 6 mois en cumul. Auparavant le seuil minimal était de 15 jours. Dès lors que l'emploi repris est de moins de 3 jours, de plus de 6 mois ou que la durée cumulée dépasse 6 mois, l'adhérent perd le bénéfice du CSP (article 12).

La durée du CSP, fixée à 12 mois, peut être allongée par les périodes d'emploi accomplies après la fin du 6^{ème} mois dans la limite de 3 mois supplémentaires (article 6).

Reprise d'un emploi durable : instauration d'une prime de reclassement

Lorsqu'un bénéficiaire reprend un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire de 6 mois ou plus) avant la fin du 10^{ème} mois de CSP, il peut percevoir une prime de reclassement équivalente à 50 % du reliquat de droit à l'ASP (article 14). La prime est obtenue en deux versements égaux sur demande et sur présentation de justificatifs. Seuls les bénéficiaires de l'ASP peuvent l'obtenir. La possibilité d'un retour en CSP en cas de rupture de la période d'essai d'un emploi durable est prévue (article 12).

Reprise d'un emploi moins bien rémunéré : la possibilité d'une indemnité différentielle de reclassement (IDR)

Si un bénéficiaire du CSP reprend avant la fin de son CSP un emploi moins rémunéré que celui qu'il a perdu, il peut bénéficier de l'IDR. Elle est versée, sur demande, dès lors que le salaire horaire de l'emploi repris est inférieur à celui du précédent emploi. Auparavant l'écart de salaire horaire devait être d'au moins 15 %. L'IDR peut être versée pendant une période allant jusqu'à 12 mois et n'est pas cumulable avec la prime de reclassement (article 13).

DU CSP À L'ARE



Comment se passent
les transitions ?

Janvier 2019

Unédic

SYNTHÈSE

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quelle que soit leur taille.

Le dispositif propose, durant 12 mois, différentes prestations dont une indemnisation spécifique (allocation de sécurisation professionnelle) ainsi qu'un accompagnement personnalisé et renforcé. A l'issue du CSP, les individus toujours à la recherche d'un emploi doivent s'inscrire à Pôle emploi afin de pouvoir bénéficier des dispositifs de droit commun et en particulier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Ce sont les transitions du CSP vers l'ARE qui font l'objet des résultats présentés ici. Ils sont issus de travaux quantitatifs conduits par l'Unédic et d'une étude qualitative de l'institut Gatard et Associés.

- ▶ Parmi les 100 000 bénéficiaires entrés en CSP entre juin 2015 et mai 2016, près des deux tiers se sont inscrits à Pôle emploi à son issue. Dans 9 cas sur 10, ces derniers perçoivent l'ARE ou l'ASS (allocation de solidarité spécifique).
- ▶ La réinscription à Pôle emploi à la fin du CSP s'effectue dans des délais courts, cependant les personnes concernées jugent cette procédure administrative peu naturelle. Ce sont la réduction de l'allocation et la fin du suivi personnalisé et renforcé qui constituent les véritables ruptures à la fin du dispositif.
- ▶ Par rapport aux bénéficiaires du CSP qui ne s'inscrivent pas à Pôle emploi à leur sortie du dispositif, et dont une grande partie a retrouvé un emploi, les personnes qui poursuivent leur parcours à Pôle emploi sont **plus souvent des femmes, des personnes de 50 ans ou plus, ainsi que des personnes moins diplômées**. Elles sont **deux fois plus nombreuses à avoir bénéficié d'une formation pendant le CSP**. Elles sont, à l'inverse, moins nombreuses à avoir **travaillé pendant leur CSP**, notamment pour les stagiaires âgés de 50 ans ou plus.
- ▶ Même si les personnes qui passent en ARE à l'issue du CSP sont celles qui n'ont pas retrouvé d'emploi durable avant la fin du dispositif et qui par conséquent restent inscrites à Pôle emploi, leur perception du CSP est positive notamment pour la sécurité que leur a apporté le niveau de l'allocation et l'accompagnement personnalisé. Certaines regrettent par contre d'avoir dû changer de conseiller en cours de CSP ou encore de ne pas avoir pu bénéficier des formations souhaitées. Néanmoins, ces éléments ne sont pas propres qu'aux bénéficiaires se réinscrivant à Pôle emploi.
- ▶ Parmi les personnes qui se réinscrivent à Pôle emploi, cinq profils de stagiaires se distinguent selon la dynamique de leur parcours : les personnes « en quête de reconversion professionnelle », les « créateurs-repreneurs d'entreprises », les personnes « en recherche d'opportunités d'emploi », les « autonomes » et les « dépendants ». Leurs attentes vis-à-vis du CSP et de leur conseiller sont variables : elles vont d'une simple optimisation des aides du CSP à une prise en charge totale.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille. En vigueur depuis septembre 2011 et jusqu'au 30 juin 2019, le CSP a connu des modifications importantes en 2015 (*encadré 1*).

Dans le cadre du bilan du dispositif, l'Unédic a conduit plusieurs travaux sur sa performance et son équilibre financier¹. L'Unédic a aussi dressé un **diagnostic des transitions du CSP vers l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)** afin de mieux apprécier la situation des personnes qui sont toujours en recherche d'emploi à l'issue du dispositif. En effet, dans le cadre actuel, ces stagiaires doivent s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi pour bénéficier de leurs potentiels droits restants à l'Assurance chômage et de l'accompagnement de droit commun. En 2016, ce sont, chaque mois, environ 5 000 stagiaires pour qui le CSP prend fin et qui passent dans le dispositif de droit commun, un chiffre en baisse du fait que le nombre de licenciés économiques diminue et que le taux de sortie du CSP vers l'emploi progresse depuis 2015¹.

Pour analyser ces transitions, l'institut Gatard et Associés a conduit, fin 2017, des entretiens auprès d'une trentaine de bénéficiaires du CSP inscrits à Pôle emploi après la fin de leur CSP et recueilli leurs témoignages et leur vécu du dispositif et de la transition après le CSP (*encadré 2*). Les phrases en italique sont des citations issues des entretiens. En tant qu'enquête qualitative, cette étude n'a pas de portée représentative des bénéficiaires du CSP qui s'inscrivent à Pôle emploi à l'issue du dispositif ; cependant elle vise à apporter une vision diversifiée de ces transitions. Les statistiques présentées ici ont été réalisées par l'Unédic à partir du Fichier national des allocataires (FNA) (*encadré 3*).

Dans cette étude, on distingue deux populations selon leur situation à l'issue du CSP. Pour simplifier le propos, dans ce qui suit, les « **restants** » désignent les bénéficiaires du CSP qui s'inscrivent à Pôle emploi à la fin du dispositif (avec ou sans droit à l'Assurance chômage). A l'inverse, les « **sortants** » désignent les bénéficiaires ne se réinscrivant pas à Pôle emploi (*encadré 3*).

La présente publication se penche sur le profil des « restants », le bilan qu'ils tirent de leur parcours en CSP, le vécu du passage au droit commun et propose une typologie de ces bénéficiaires basée sur les dynamiques de leur parcours, leurs attentes vis-à-vis du CSP et la façon dont se déroule la sortie du dispositif.

Les femmes, les personnes de plus de 50 ans ou peu diplômées sont plus souvent à la recherche d'un emploi à l'issue du CSP

Depuis la mise en place de la convention 2015 relative au CSP, le taux de sortie du CSP vers l'emploi a progressé et, à l'inverse, la proportion de stagiaires qui s'inscrivent à Pôle emploi à l'issue du dispositif a diminué. Ainsi, depuis 2015, environ deux tiers des stagiaires du CSP s'inscrivent comme demandeur d'emploi à leur sortie du CSP, contre les trois quarts des stagiaires de 2014. Dans 9 cas sur 10, ces « restants » bénéficient d'un droit au chômage (ARE) ou de l'ASS. Parmi eux, 85 % ont alors un droit restant à l'indemnisation chômage d'un an ou plus. Dans la grande majorité des cas, l'indemnisation commence au lendemain de la fin du CSP.

Les « restants » sont plus souvent des femmes (45 % de femmes parmi les « restants » contre 38 % chez les « sortants »), des personnes âgées de 50 ans ou plus (15 % de 50-54 ans et 17 % de 55 ans ou plus parmi les « restants » contre respectivement 12 % et 9 % parmi les « sortants »). Ce sont aussi plus souvent des personnes peu diplômées (51 % des « restants » ont le BEP ou moins contre 43 % des « sortants ») (*Tableau 1*). Avant leur licenciement, plus de la moitié des « restants » comme des « sortants » se répartissent dans trois secteurs principalement : le commerce, l'industrie manufacturière et la construction (dernier emploi occupé).

¹ « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi depuis 2015 », Unédic, mai 2018 ; « Bilan financier du CSP : une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire », Unédic, mai 2018.

Tableau 1 - Caractéristiques des stagiaires CSP en fonction de leur situation à l'issue du dispositif

		Restants	Sortants	Ensemble
Répartition		63 %	37 %	100 %
Sexe	Homme	55 %	62 %	58 %
	Femme	45 %	38 %	42 %
Âge lors de l'entrée en CSP	Moins de 25 ans	4 %	7 %	5 %
	25 à 34 ans	23 %	31 %	26 %
	35 à 49 ans	40 %	42 %	41 %
	50 à 54 ans	15 %	12 %	14 %
	55 ans ou plus	17 %	9 %	14 %
Diplôme	Inférieur au Bac	51 %	43 %	48 %
	Bac / Bac+1	20 %	20 %	20 %
	Bac+2	16 %	19 %	17 %
	Bac+3 ou plus	14 %	18 %	15 %
Secteur de l'activité antérieure à l'entrée en CSP	Commerce	19 %	18 %	19 %
	Industrie manufacturière	17 %	17 %	17 %
	Construction	17 %	20 %	18 %
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8 %	9 %	8 %
	Transports et entreposage	4 %	4 %	4 %
	Hébergement et restauration	6 %	5 %	6 %
	Autres activités de services	5 %	4 %	5 %
	Activités de services administratifs et de soutien	5 %	4 %	5 %
	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	6 %	5 %	5 %
	Information et communication	3 %	4 %	3 %
	Activités financières et d'assurance	1 %	1 %	1 %
	Activités immobilières	1 %	1 %	1 %
	Agriculture	1 %	1 %	1 %
	Industries extractives et autres	1 %	1 %	1 %
Non renseigné	6 %	5 %	6 %	
Total		100 %	100 %	100 %

Note : un tableau plus complet est disponible en annexe.

Source : FNA, tables exhaustives, données brutes

Champ : bénéficiaires entrés en CSP entre juin 2015 et mai 2016, France entière

Lecture : parmi les stagiaires entrés en CSP entre juin 2015 et mai 2016 et s'inscrivant comme demandeur d'emploi à la fin du CSP, c'est-à-dire parmi les « restants », 55 % sont des hommes. Parmi les « sortants », 62 % sont des hommes.

Des parcours nécessairement différents des autres stagiaires

Les parcours en CSP des « restants » et des « sortants » sont différents. Ces différences s'expliquent pour partie par les différences de profils mises en évidence ci-dessus, les stagiaires allant au bout de leur CSP ayant des profils moins favorables au retour à l'emploi (notamment parce qu'ils sont plus âgés, moins diplômés, ...). Ces différences proviennent aussi du déroulement même et des caractéristiques de leur parcours dans le dispositif.

La plupart des personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi à l'issue du CSP ont passé 12 mois dans le CSP (72 %), et 14 % plus de 12 mois car depuis 2015 il est possible de prolonger son CSP avec les périodes travaillées en cours de CSP (**Tableau 2**). Par définition, les « restants » ont passé plus de temps en CSP que les « sortants ». Certains sont toutefois restés moins de 12 mois en CSP. Hormis les cas où l'on sous-estime la durée passée en CSP, décrits dans l'encadré 3, ces situations correspondent à des vraies sorties anticipées du dispositif. On trouve ainsi surtout des reprises d'emploi (environ 1 cas sur 3) et des créations d'entreprise (1 cas sur 3 aussi). Les reprises d'emploi en CDI ou en contrat de 6 mois ou plus entraînent en effet une sortie automatique du CSP, de même que se déclarer en création d'entreprise.

Dans le cas de la reprise d'un emploi durable, la fin du contrat long ou encore une rupture de période d'essai ayant suivi une reprise d'emploi durable peuvent conduire à une réinscription à Pôle emploi. Quant aux bénéficiaires ayant créé leur entreprise, ils sont obligés de sortir du CSP et de s'inscrire comme demandeur d'emploi afin de bénéficier des aides financières liées à la création d'entreprise comme l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) par exemple. S'ils restent ensuite inscrits un certain temps à Pôle emploi, ils sont considérés comme « restants ».

Tableau 2 – Temps passé en CSP en fonction de la situation des stagiaires à l'issue du dispositif

	Restants	Sortants	Ensemble
Moins de 4 mois	3 %	33 %	14 %
4 à moins de 8 mois	4 %	30 %	14 %
8 à moins de 12 mois	6 %	20 %	11 %
12 mois	72 %	10 %	50 %
Plus de 12 mois	14 %	7 %	12 %
Total	100 %	100 %	100 %

Note : un tableau avec d'autres caractéristiques est disponible en annexe.

Source : FNA, tables exhaustives, données brutes

Champ : bénéficiaires du CSP entrés dans le dispositif entre juin 2015 et mai 2016, France entière

Les caractéristiques des stagiaires restants expliquent sans doute pour partie le type de parcours qu'ils ont eu en CSP. De même, les événements ou prestations en cours de CSP construisent des parcours qui diffèrent, sans qu'on puisse établir d'effet causal.

Ainsi, 27 % des « restants » ont réalisé une PTR durant leur CSP contre 32 % des « sortants » (*Tableau 3*). De plus, 36 % de ceux qui se sont inscrits à Pôle emploi à l'issue du CSP ont suivi une formation contre 16 % de ceux qui sont sortis. Il est à noter que les taux d'accès à la formation ont baissé entre 5 et 10 points par rapport aux années 2013 et 2014. Les « restants » entrent en formation, en moyenne, plus tard que les « sortants » : 6,0 mois pour les premiers, contre 4,4 mois pour les seconds. Mais les « restants » suivent en moyenne des formations plus longues que les « sortants » (respectivement 4 mois contre 2 mois). Ces éléments peuvent éclairer le fait qu'ils restent plus longtemps en CSP et accèdent moins souvent à un emploi durable durant le CSP.

Tableau 3 – Périodes de travail rémunérées (PTR) et formation pendant le CSP en fonction du statut des stagiaires à l'issue du CSP

	Restants	Sortants	Ensemble
Réalisation d'une PTR	27 %	38 %	31 %
Formation durant le CSP	36 %	16 %	29 %
Délai d'entrée en formation	6,0 mois	4,4 mois	5,7 mois
Durée moyenne des périodes de formation pendant le CSP	128 jours	70 jours	116 jours

Note : un tableau avec d'autres caractéristiques du parcours est disponible en annexe.

Source : FNA, tables exhaustives, données brutes

Champ : bénéficiaires du CSP entrés entre juin 2015 et mai 2016, France entière

Un bilan du CSP globalement positif, même en l'absence de retour à l'emploi

Les ressorts vertueux du CSP selon les stagiaires

Pour un grand nombre de bénéficiaires interviewés qui s'inscrivent à Pôle emploi après le CSP, l'appréciation de leur CSP est largement positive, et ce malgré l'absence de reprise d'emploi durable. C'est ce qui ressort de l'enquête de terrain. Tous mettent dans ce bilan favorable la « continuité » de revenu qui apparente le CSP à une forme de transition « adoucie » après le licenciement économique que certains ont vécu comme un traumatisme. Ils ont également apprécié son démarrage rapide, un accompagnement cadré et personnalisé par un conseiller CSP dédié, à l'écoute et disponible, et la co-construction du projet professionnel ayant pour objectif principal le retour à l'emploi.

“ *L'avantage du CSP, ça permet d'avoir l'esprit tranquille. Ça donne un revenu égal à notre salaire. (Femme, 30 ans)*

Ma conseillère m'a poussé, elle m'imprimait les offres d'emploi, elle me les préparait et on discutait de tout. Sans le CSP, je ne sais pas si j'aurais vraiment fait tout ce que j'ai fait et trouvé ce que j'ai trouvé aujourd'hui. (Homme, 60 ans)

C'est toujours bénéfique de chercher du boulot, parce que le CSP sera repoussé, ou si on a un CDI avant la fin du CSP, on a une prime qui est donnée, un pourcentage... (Homme, 40 ans)

Des points qui restent à améliorer selon les bénéficiaires

“ *J'ai changé trois fois de conseiller [...]. Il ne peut pas y avoir de bon suivi à chaque fois. Je repartais à zéro avec une personne qui voulait faire connaissance. (Homme, 33 ans)*

Ma conseillère n'était pas très favorable à ma demande de formation. Pourtant, c'était directement en lien avec mon métier. (Homme, 33 ans)

La formation, c'est hyper compliqué honnêtement. En tant que bénéficiaire du CSP, on n'y comprend rien. (Homme, 40 ans)

Si le bilan du CSP est globalement positif pour les personnes interrogées, ces dernières soulèvent certains points qui pourraient être améliorés, comme la continuité de l'accompagnement en cours de dispositif ou encore l'accès à la formation. Ces points ne sont pas propres aux individus se réinscrivant à Pôle emploi et avaient déjà été mis en évidence dans des études précédentes.

Les passages d'un conseiller à un autre sont souvent insuffisamment préparés et mal vécus notamment parce qu'ils brisent la relation de confiance qui avait pu se nouer et nécessitent de devoir réexpliquer sa situation ou son projet professionnel. Ils sont une source régulière de frustration et de sentiment d'échec. Ces difficultés remontent fréquemment et ont été exprimées lors de précédentes études².

Parmi les personnes interrogées, un certain nombre ont fait également part de difficultés pour accéder aux formations souhaitées. Ainsi, les adhérents au CSP se sentent souvent freinés dans leur désir de formation. Certains indiquent avoir essuyé des refus assez catégoriques à leurs demandes de formation de la part de leur conseiller, alors qu'elles aboutissent parfois par une autre voie. Les décisions des conseillers apparaissent ainsi parfois incohérentes voire arbitraires pour certains stagiaires. Certaines personnes interrogées pointent également le fait que la constitution des dossiers de demande de formation est longue et difficile, ce qui représente un frein pour y accéder.

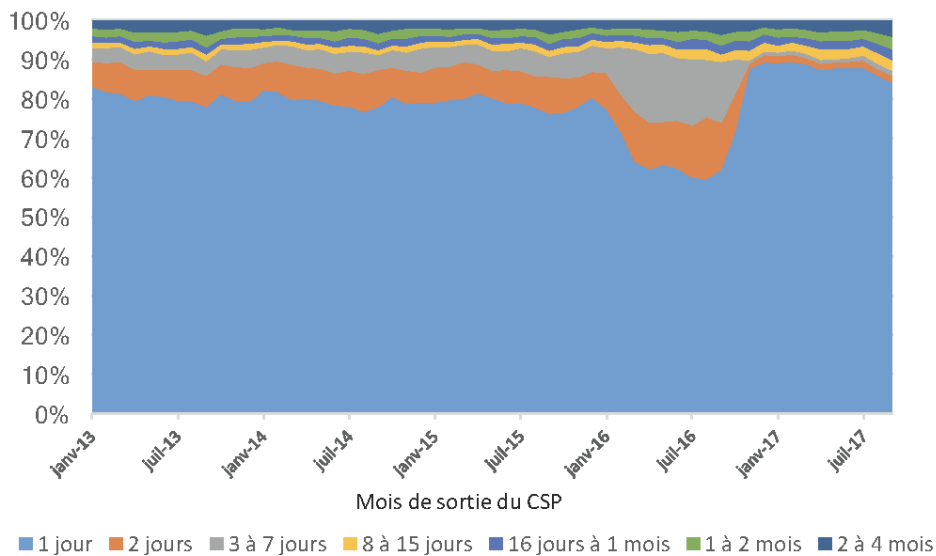
² « Le vécu du Contrat de sécurisation professionnelle en 2016 », Unédic, mars 2017 ; « Le CSP vu par les licenciés économiques : motifs d'adhésion et bilan de l'accompagnement », Unédic, avril 2015.

Des délais de réinscription courts à la fin du CSP malgré une procédure jugée peu naturelle

Parmi les stagiaires s'inscrivant comme demandeur d'emploi et poursuivant leur droit au chômage à l'issue du CSP, 9 sur 10 ont un droit ouvert au lendemain de la fin de leur CSP (*Graphique 1*).

Avant 2016, 20 % des stagiaires avaient une interruption d'indemnisation d'au moins un jour. Cette proportion a fortement augmenté début 2016 au moment de la mise en place du nouveau parcours du demandeur d'emploi (NPDE) par Pôle emploi et des premières ouvertures de droit au chômage avec la convention CSP 2015, puis le système d'information a été adapté et les délais se sont fortement réduits³. A partir de 2017, seulement 10 % des « restants » s'étaient réinscrits à Pôle emploi plus de 5 jours après la fin de leur CSP.

Graphique 1 - Durée entre la fin du CSP et le début de la période indemnisable



Source : FNA, tables exhaustives, données brutes

Champ : bénéficiaires du CSP ouvrant un droit au chômage dans les 4 mois après la sortie du CSP, France entière

Lecture : en janvier 2013, parmi les bénéficiaires du CSP ouvrant un droit au chômage dans les 4 mois après la sortie du dispositif, 80 % ont un droit ouvert au lendemain de leur sortie du dispositif.

L'enquête qualitative montre que la réinscription à Pôle emploi à la fin du CSP s'effectue sans dysfonctionnements administratifs majeurs du point de vue des personnes concernées. Néanmoins, la procédure requérant l'inscription en tant que demandeur d'emploi n'est pas du tout jugée naturelle, en particulier quand les stagiaires sont déjà suivis par Pôle emploi pendant leur CSP. La plupart des bénéficiaires interrogés ont été informés par leur conseiller au préalable, parfois plusieurs mois avant, qu'ils devraient se réinscrire à Pôle emploi si leur recherche d'activité n'aboutissait pas pendant le CSP. La démarche et les dates sont aussi en général bien éclairées et balisées, et parfois accompagnées de conseils supplémentaires. Quelques conseillers CSP vont jusqu'à réaliser eux-mêmes les démarches d'inscription pour le compte du stagiaire. Les stagiaires les moins à l'aise ou les plus anxieux préfèrent se rendre directement à Pôle emploi pour faire la démarche ou pour s'assurer, *a posteriori*, que l'inscription a été faite correctement.

³ Depuis le 3^e trimestre 2016, le système d'information de Pôle emploi prévoit que les stagiaires se réinscrivant à Pôle emploi dans les 5 jours après la fin de leur CSP ont automatiquement leur droit ouvert, éventuellement de manière rétroactive, au lendemain de la fin de leur CSP.

Cependant, quelques dysfonctionnements administratifs ont été évoqués, résultant pour l'essentiel d'un défaut d'information préalable. Parfois cela s'explique par la situation particulière du stagiaire juste avant la fin du CSP. Par exemple, quand la personne travaille au cours du mois précédant la fin de son CSP et n'a ainsi pas eu d'échanges avec son conseiller pendant cette période. Ou encore, il arrive qu'une demande de prolongement du CSP suite à une période de travail complique cette étape : prolongement refusé ou prolongement accepté et allers-retours entre CSP et ARE qui s'ensuivent sont des situations décrites par certaines personnes rencontrées.



Ma conseillère m'a dit ce qu'il fallait que je fasse, tout était planifié, j'ai fourni les papiers dont ils avaient besoin. Le fait de parler avec la conseillère du CSP m'a permis de ne pas perdre de temps, et d'avoir avec moi tout ce qu'il me fallait.
(Homme, 54 ans)

C'est ma conseillère qui s'est occupée de tout. Elle m'a fourni les papiers, et c'est elle qui a fait passer mon dossier du Pôle CSP au Pôle emploi normal.
(Homme, 32 ans)



Les véritables ruptures du passage du CSP à l'ARE : la réduction de l'allocation et la fin du suivi personnalisé



J'avais en tête la fin du CSP, je voyais les jours passer et je n'avais toujours pas de boulot.
(Femme, 52 ans)



Si la transition du CSP vers l'ARE ne présente pas de problème administratif majeur, c'est la réduction de l'allocation et la fin du suivi personnalisé qui constituent la véritable rupture à la fin du CSP. En effet, l'allocation de sécurisation professionnelle, égale à 75 % du salaire journalier brut des 12 derniers mois⁴, permettait, selon nombre de bénéficiaires interrogés, une transition « douce » au moment de la perte d'emploi. Or, la baisse de l'allocation avec le passage en ARE et la perspective de la fin de l'indemnisation sont généralement anxiogènes. Pour beaucoup de stagiaires, le versement de l'ARE signifie aussi le deuil d'un cadre structurant, du statut – symbolique pour eux – de stagiaire de la formation professionnelle, d'un suivi personnalisé et d'une relation de soutien au service du projet professionnel. Chez certains bénéficiaires rencontrés, cette rupture peut faire ressurgir des émotions négatives déjà vécues à l'occasion de leur licenciement économique. A l'occasion du passage dans le dispositif de droit commun, ce sentiment négatif peut être projeté sur Pôle emploi et sur les nouveaux conseillers.



J'ai moins de confiance pour trouver du travail par rapport à quand j'étais au CSP.
(Femme, 27 ans)



Le premier rendez-vous dans le cadre du droit commun avec un nouveau conseiller s'enchaîne généralement immédiatement après la réinscription. Il est particulièrement important pour les bénéficiaires qui projettent sur ce rendez-vous des attentes fortes mais également de l'appréhension. D'après les personnes interrogées, il ne se passe pas toujours aussi bien qu'elles l'auraient souhaité. Elles indiquent notamment que les nouveaux conseillers n'ont pas toujours connaissance du parcours entrepris dans le cadre du CSP, parfois faute de la réalisation d'un bilan, ce qui génère souvent un sentiment de frustration voire de retour en arrière pour les bénéficiaires. Pour certaines personnes interrogées, ce premier rendez-vous dans le dispositif de droit commun marque le début d'une période d'actualisation dans tous les sens du terme, qui inclut celle des aspirations, des prétentions et des attentes.

Par la suite, le suivi par le nouveau conseiller Pôle emploi est vécu comme nettement moins personnalisé et renforcé que ce qu'il avait pu être dans le cadre du CSP. Pour les bénéficiaires interrogés, le passage à l'ARE marque le temps de l'autonomisation et de la responsabilisation dans leur retour à l'emploi. Parmi eux, les plus en difficulté peuvent développer un sentiment d'isolement, voire d'abandon pouvant générer de la résignation chez certains.

⁴ Pour les bénéficiaires ayant *a minima* une année d'ancienneté chez leur ancien employeur lors du licenciement.

Une typologie permet d'éclairer les parcours en CSP puis les transitions vers l'ARE

A partir des attentes vis-à-vis du CSP, des caractéristiques du parcours durant le dispositif ainsi qu'à son issue, les entretiens réalisés mettent en évidence cinq types de profil parmi les « restants » interrogés :

- ▶ les stagiaires « en quête de reconversion professionnelle »,
- ▶ les stagiaires « créateurs-repreneurs d'entreprise »,
- ▶ les stagiaires « en recherche d'opportunités d'emploi »,
- ▶ les stagiaires « autonomes »,
- ▶ et les stagiaires « dépendants ».

Chaque type de profil est illustré par un exemple de parcours parmi les personnes rencontrées. Les prénoms ont été modifiés.

Le tableau 4 propose une vision d'ensemble des profils et des dynamiques de parcours qui sont détaillés ci-après.

Tableau 4 - Caractéristiques schématiques des parcours selon le profil-type des stagiaires

Type de profil	Caractéristiques du parcours en CSP	Caractéristiques du parcours à l'issue du CSP, après l'inscription à Pôle emploi
« En quête de reconversion professionnelle »	Leur CSP a été consacré à la décision de reconversion et au parcours de formation.	Leur passage en ARE ouvre le temps de la concrétisation.
« Créateurs/repreneurs d'entreprise »	Le projet s'est construit largement en dehors du CSP, justifié par la continuité de revenu et la liberté d'esprit.	Leur passage en ARE a pour motivation de différer le moment où leur rémunération proviendra uniquement de leur activité. Les attentes vis-à-vis de Pôle emploi en matière d'accompagnement sont faibles.
« En recherche d'opportunités d'emploi »	Leur CSP a été largement opérationnel et très actif (ateliers, CV, lettre de motivation, sites, réseaux, candidatures spontanées). Le CSP s'achève sur un sentiment d'échec.	Leur passage en ARE suscite des inquiétudes et les amène à requestionner leur stratégie. Le besoin de soutien du nouveau conseiller est important, pour relancer voire réorienter les recherches.
« Autonomes »	Leur CSP s'est dessiné en autonomie avec un projet plus ou moins explicite. Ce qui ne veut pas dire que des outils du CSP n'ont pas été sollicités.	Le passage en ARE change la donne. Les conditions du retour à l'emploi s'affinent. Les besoins d'informations auprès de Pôle emploi se précisent : statut de micro-entrepreneur ; cumul allocation-salaire...
« Dépendants »	Une prise en charge par les conseillers et une absence de résultats qui leur donnent un sentiment d'échec.	Une quête d'autonomie relative à soutenir. Des besoins en formation à étudier pour élargir le spectre des opportunités.

Les stagiaires « en quête de reconversion professionnelle »

Les stagiaires « en quête de reconversion professionnelle » ont majoritairement adhéré au CSP avec le souhait de se reconvertir pour changer de métier, voire éventuellement de statut, par exemple pour s'orienter vers l'entrepreneuriat. Ils défendent ce choix avec vigueur lors des premiers rendez-vous avec leur conseiller. Une fois leur projet professionnel validé, ils consacrent souvent l'intégralité de leur CSP à la réalisation des formations nécessaires à son atteinte. Pour ce type de profil, et même s'ils essaient de perdre le moins de temps possible en entrant tôt en formation, il arrive que la durée restante en CSP soit trop courte et ne permette pas d'aller au bout de toutes les formations qu'ils auraient souhaité réaliser.

Même si les stagiaires « en quête de reconversion professionnelle » passent en ARE à l'issue du CSP, leur parcours est le plus souvent vécu comme réussi et gratifiant (stages, diplômes, formateurs). Cette transition vers le dispositif de droit commun ouvre le temps de la concrétisation de leur nouveau projet professionnel, qui peut être source d'inquiétude. Tout particulièrement pour le premier rendez-vous, les attentes projetées sur le nouveau conseiller sont fortes, notamment en termes de réactivité et d'appui en cas de difficultés.



Elle m'a dit oui, c'est un beau projet, vous avez suffisamment d'expérience, on va constituer le dossier, ça m'a donné un coup de boost.
(Femme, 46 ans)

Cela suppose qu'on ait un projet très vite. Pour d'autres, le temps qu'ils réfléchissent à leur projet, qu'ils le mettent en place (dossier, entretiens), après c'est juste et peut prendre 3 mois.
(Femme, 50 ans)



MARTINE, 50 ans

« En quête de reconversion professionnelle »

Martine a décidé de consacrer l'ensemble de son CSP à son projet de création d'une boutique de décoration en ligne.

Son passage en ARE a constitué un changement important pour elle et a été le déclencheur d'une reprise d'emploi à temps partiel, en parallèle de son projet.

Un accompagnement en CSP orienté vers la création de sa boutique en ligne

Martine a occupé plusieurs emplois dans la décoration d'intérieur avant d'ouvrir sa propre boutique où elle a exercé comme gérante salariée pendant 10 ans avant que la boutique ne soit rachetée. Elle a continué à travailler dans cette boutique pendant 6 ans jusqu'à ce que son employeur la licencie. Martine a alors adhéré au CSP pour bénéficier d'une continuité de revenu et en vue de se former à différents logiciels informatiques. Quelques semaines après son adhésion au CSP, Martine a été orientée vers un opérateur privé de placement. Dès son entrée en CSP, le souhait de Martine était de créer son entreprise : une boutique de décoration en ligne. Ayant beaucoup de doutes sur sa capacité à mener à bien son projet, elle a utilisé une grande partie du temps en CSP pour réfléchir à son projet, se renseigner et le faire mûrir. Son entreprise a finalement été créée 6 mois après son entrée en CSP.

Sa conseillère l'a tout de suite soutenue dans son souhait de se former, allant jusqu'à lui créer ses outils de recherche d'emploi (CV et lettre de motivation), identifier les formations et organismes intéressants pour elle, constituer les dossiers de demande de financement. Martine a ainsi été soutenue par sa conseillère, y compris durant ses périodes de formation et a même continué à échanger avec elle par mail à l'issue du dispositif.

Durant son CSP, Martine a suivi une formation à raison de 2 à 3 jours par semaine pendant 6 mois. Cependant, elle n'a pas pu effectuer l'ensemble des formations qu'elle aurait souhaitées faute de temps suffisant. En parallèle, Martine a recherché un emploi salarié : ses démarches lui ont permis de passer plusieurs entretiens avec de potentiels employeurs. Néanmoins, elle a davantage vu ces entretiens comme des entraînements pour la suite et n'a pas occupé d'emplois salariés durant son CSP.

Le passage en ARE comme déclencheur d'une reprise d'emploi

A l'issue du CSP, sa conseillère a fait un bilan avec elle et a procédé à sa réinscription à Pôle emploi pour assurer sa transition vers l'ARE. Le passage à un accompagnement traditionnel à Pôle emploi a constitué un gros changement pour Martine. Elle a trouvé l'accompagnement proposé froid et impersonnel au regard de celui dont elle avait pu bénéficier en CSP.

Son passage en ARE a été un déclic pour reprendre un emploi. Quelques jours après sa sortie du CSP, elle a retrouvé un emploi à temps partiel, poste qu'elle occupe toujours en complément de sa propre activité.

Les stagiaires « créateurs-repreneurs d'entreprise »

Les stagiaires identifiés comme « créateurs-repreneurs d'entreprise » choisissent d'adhérer au CSP sur la promesse d'une continuité de revenu et la liberté d'esprit qu'elle va leur apporter. Tous ont pour projet, principal ou secondaire, de créer leur activité ou reprendre une entreprise. Les stagiaires sont amenés à défendre ce projet devant leur conseiller, notamment à le convaincre de sa pertinence par rapport à leur parcours et de son réalisme économique. Puis rapidement, les projets tendent à se construire en dehors du cadre du CSP (chambre de commerce, incubateurs, conseils financiers, juridiques, ou fiscaux, cabinets d'expertise comptable). En effet, même si les conseillers font preuve d'ouverture et de flexibilité, ils manquent souvent d'expertise en matière de création ou reprise d'entreprise et leur apport reste limité pour faire face aux besoins spécifiques de ces stagiaires qui tendent à s'affranchir de leur conseiller.

“ *Le maintien de mon salaire presque total, c'était une sécurité pour pouvoir concrétiser mon projet.*
(Homme, 32 ans)

Je pense que le CSP est plus orienté vers le salariat. La création d'entreprise, on vous laisse faire, on ne sent pas les conseillers avoir trop d'informations sur ça.
(Femme, 29 ans)

”

Pour les stagiaires « créateurs-repreneurs d'entreprise », l'accès à l'ARE (notamment pour pouvoir bénéficier de l'ARCE) constitue une ultime étape vers la concrétisation de leur projet professionnel et a pour motivation principale de différer encore le moment où ils seront rémunérés uniquement par leur propre activité. Contrairement à d'autres profils, pour les créateurs-repreneurs, cette transition ne constitue pas une réelle rupture avec le CSP et leurs attentes vis-à-vis de leur nouveau conseiller restent faibles : respect du besoin d'autonomie, informations par exemple en cas de passage au statut de micro-entrepreneur.

THOMAS, 32 ans

« Créateur-repreneur d'entreprise »

Licencié d'un restaurant, Thomas choisit d'adhérer au CSP pour s'assurer une stabilité financière le temps d'ouvrir son propre établissement. Après des formations et un accompagnement de la chambre de commerce et d'industrie, Thomas ayant créé son entreprise, sort du CSP. Il a pu bénéficier de son allocation chômage le temps de pérenniser son restaurant.

Adhérer au CSP pour s'assurer un certain confort financier le temps d'ouvrir son restaurant

Thomas, 32 ans, a été licencié d'une brasserie où il était chef de cuisine. Il a adhéré au CSP en janvier 2017 pour le confort financier que procure le dispositif.

Il s'est rapidement lancé dans le projet de reprendre un restaurant à son compte. Pour concrétiser son projet, il a suivi deux formations, obligatoires pour ouvrir un restaurant, mais non éligibles au CPF (compte personnel de formation). Il a néanmoins pu bénéficier d'un financement de Pôle emploi grâce au soutien de sa conseillère. Par la suite, cette dernière a suivi régulièrement l'avancement de son projet via des rendez-vous téléphoniques bimensuels. Thomas a également été accompagné par la chambre de commerce et d'industrie qui lui a donné de nombreux conseils sur la création d'entreprise et les aides dont il pouvait bénéficier.

Après plusieurs visites d'établissements à reprendre, Thomas a ouvert son propre restaurant avec son associé, 6 mois après son adhésion au CSP. Ils embauchent rapidement deux salariés pour les aider.

Un passage en ARE pour reporter le moment où les revenus ne dépendent plus que de son entreprise

La création de son entreprise a induit pour Thomas une sortie anticipée du CSP. Il avait alors le choix entre l'ARCE pour financer son projet de création ou bénéficier de l'ARE. Après avoir fait ses calculs, il a opté pour la seconde option, plus sûre, selon lui, le temps de s'assurer de la viabilité de son entreprise et de pouvoir se dégager un salaire.

Informé sur la nécessité de se réinscrire à Pôle emploi pour entrer dans le dispositif de droit commun, Thomas a procédé lui-même à sa réinscription, sans rencontrer de problème particulier.

Il sollicite régulièrement sa conseillère concernant le versement de son allocation.

Les stagiaires « en recherche d'opportunités d'emploi »



*Je voyais qu'ils étaient prêts à m'aider dans la recherche d'emploi et à faire que je retrouve un emploi.
(Homme, 54 ans)*



Pour les stagiaires « en recherche d'opportunités d'emploi », souvent des profils seniors, leur seul projet professionnel est le retour rapide à l'emploi, sur la base de leurs acquis et compétences. C'est pour ce type de profil que le CSP semble être le plus opérant et que les conseillers sont les mieux armés notamment avec des conseils et apports en matière de recherche d'emploi (ateliers, CV, lettre de motivation, sites, réseaux, candidatures spontanées), la possibilité d'effectuer des périodes de travail, de percevoir une prime de reclassement, de prolonger son CSP dans la limite de 3 mois.

Pour ces personnes « en recherche d'opportunités d'emploi » et qui ne sortent pas du CSP avant la fin, le sentiment d'échec est souvent bien présent, ainsi que des déceptions et frustrations : absence de réponses aux lettres de motivation, promesse de recrutement différée puis abandonnée, période d'essai non concluante ayant pu donner lieu au versement de la prime de reclassement, par exemple. Leur CSP s'achève sur des interrogations sur la stratégie et le projet professionnel poursuivi. Ces stagiaires attendent conseils et soutien de leur nouveau conseiller pour qu'il revisite leurs choix, requestionne leur stratégie et relance leurs recherches, voire les réoriente (domaines d'opportunités, outils nouveaux, formations à considérer) - quitte à prendre le contre-pied de ce qui a été fait pendant le CSP.

GEORGES, 60 ans

« En recherche d'opportunités d'emploi »

A son adhésion au CSP, Georges a pour objectif de retrouver un emploi rapidement. Avec l'aide de sa conseillère, il a recherché activement et a retrouvé un emploi avant la fin de son CSP. Remercié durant sa période d'essai, Georges a dû se réinscrire à Pôle emploi en ARE avant de trouver un nouvel emploi.

Un CSP totalement tourné vers le retour rapide à l'emploi

Georges a travaillé 34 ans dans une usine de porcelaine comme responsable production et technique avec environ 120 collaborateurs à encadrer. Après une restructuration et le rachat de son usine, Georges a été licencié et a adhéré au CSP, notamment pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé et renforcé. Quand il a su qu'il ne pourrait pas prendre sa retraite dans le cadre du dispositif de carrière longue, Georges a tout de suite été très motivé pour reprendre au plus vite un emploi.

Compte tenu de son âge, Georges n'a pas souhaité faire un bilan de compétences ni suivre de formation et a axé son projet professionnel sur les compétences qu'il maîtrisait déjà : le management et la maintenance technique. Il a accepté de revoir à la baisse ses prétentions salariales et d'élargir son périmètre géographique de recherche. Il a participé à deux ateliers, l'un pour apprendre à faire son CV et l'autre pour savoir se présenter à un employeur. Une fois outillé, il a recherché un emploi avec l'aide de sa conseillère : réponse à des offres d'emploi trouvées sur Internet, candidatures spontanées, relance des employeurs. Huit mois après le début de son CSP, Georges a retrouvé un emploi en CDI dans un parc de loisirs, ce qui lui a permis de recevoir la première moitié de la prime de reclassement. Mais, au dernier jour de sa période d'essai, son employeur a mis fin à son contrat, ce qui a conduit Georges à se réinscrire à Pôle emploi, sans toucher la seconde moitié de la prime de reclassement.

Rebondir en ARE suite à une rupture de période d'essai

Suite à la rupture de sa période d'essai, Georges a repris contact avec sa conseillère CSP qui l'a reçu rapidement et a transmis son dossier à une conseillère de droit commun. Etant sorti du dispositif, Georges a été contraint de se réinscrire à Pôle emploi.

Georges a gardé le contact avec sa conseillère CSP avec qui il s'entendait bien et il la sollicite en cas de besoin, notamment quand sa nouvelle conseillère n'a pas de réponses à ses questions.

Par la suite, Georges a rapidement retrouvé un emploi de responsable de la production et de la maintenance dans un abattoir. Se voyant proposer une rémunération très nettement inférieure à son ancien salaire, sa conseillère l'a informé qu'il pouvait cumuler son salaire avec une partie de son allocation chômage et l'a aidé à monter son dossier. Cette possibilité de cumul a été importante pour Georges dans sa décision d'accepter cet emploi.



Les stagiaires « autonomes »

Les stagiaires « autonomes » sont peu nombreux parmi les personnes rencontrées mais représentent un profil à part. Ils sont très indépendants et préfèrent se passer d'un accompagnement institutionnel. Ils tendent à faire preuve d'opportunisme par rapport au CSP et vis-à-vis des prestations auxquelles il peut donner accès. Ils sont enclins à définir et à élaborer leur projet professionnel par eux-mêmes, revendiquant la liberté de prendre leur temps, d'ajuster leur projet, de rejeter des possibilités qui ne leur conviennent pas (pour l'instant en tout cas). Ils instruisent leurs projets de formation, en s'émancipant si nécessaire de leurs conseillers, en choisissant leurs interlocuteurs pour faire valoir et progresser leur intérêt. Ils peuvent manifester parfois de la défiance vis-à-vis de leur conseiller, ce qui en fait un profil difficile à accompagner.



Je n'ai pas vraiment besoin qu'on m'indique comment faire et où aller mais le fait de m'avoir laissé du temps c'est bien, et la compensation financière, c'est très important.
(Homme, 40 ans)

Mon projet, je l'avais écrit, c'était assez clair, je n'avais pas besoin de grand-chose.
(Homme, 33 ans)



Les « autonomes » représentent le profil pour lequel le passage en ARE a le moins de portée. C'est une rupture essentiellement financière qui fait qu'à partir de ce moment-là, les recherches s'accroissent et s'intensifient - toujours dans une grande indépendance. Ils sont susceptibles de manifester des besoins d'informations auprès de Pôle emploi sur le statut de micro-entrepreneur, le cumul allocation-salaire par exemple.

MATHIEU, 40 ans

« Autonome »

Mathieu se considère comme autonome. Il a choisi le CSP pour sa sécurité financière, lui permettant de prendre le temps de réfléchir sereinement à son projet professionnel. A son entrée dans le dispositif, il avait le souhait de reprendre un emploi salarié dans son secteur. Il a suivi plusieurs formations durant le CSP pour se perfectionner. Puis, à l'approche de la fin du dispositif, il a réorienté son projet professionnel vers l'entreprenariat tout en restant dans son secteur d'origine.

Murir son projet professionnel de manière autonome grâce à la sécurité financière

Après un parcours professionnel éclectique, Mathieu a été licencié en avril 2016 d'une agence dans laquelle il était architecte. Se considérant comme autonome, il a adhéré au CSP essentiellement pour la sécurité financière que le dispositif lui apporterait afin de prendre le temps de réfléchir à son projet professionnel et se former.

Il a d'abord été accompagné par un opérateur privé de placement puis, à la suite de son déménagement, il a été suivi par Pôle emploi. Il avait d'abord pour projet de reprendre un emploi salarié dans son secteur d'activité afin de se constituer un réseau professionnel dans sa nouvelle région. Pour ce faire et malgré les réticences de son conseiller, Mathieu a choisi plusieurs formations sur de nouveaux logiciels auxquels ont recours beaucoup d'entreprises de son secteur. Pour ses formations, il a entrepris de nombreuses démarches par lui-même et a dû insister pour convaincre son conseiller de l'intérêt de sa démarche afin de bénéficier d'un financement. Hormis pour cela, il a eu très peu de rendez-vous avec son conseiller, ce qui lui convenait parfaitement en termes de rythme.

À l'approche de la fin de son CSP et sachant que son allocation chômage allait baisser, Mathieu a revu son projet professionnel afin de créer sa propre entreprise.

Des difficultés lors de la transition du CSP vers l'ARE

Mathieu avait été informé par courrier de la nécessité de s'inscrire à Pôle emploi à l'issue du CSP s'il était toujours sans emploi, mais par négligence et faute d'en comprendre l'intérêt, il a réalisé les démarches une dizaine de jours après la fin du dispositif. Ce retard a conduit à une rupture, régularisée par la suite, dans le versement de ses allocations chômage.

Lors de son premier entretien avec son nouveau conseiller, son bilan du CSP n'avait pas été transmis et il a dû réexpliquer l'intégralité de son projet et de sa situation, ce qui a été source d'agacement.

Pour Mathieu, la transition du CSP vers l'ARE a constitué essentiellement une rupture financière. Il n'a pas souhaité être davantage accompagné dans sa recherche d'emploi. Ayant en vue la reprise d'un emploi à temps partiel, en complément de son activité indépendante qui démarre, il envisage de demander à son conseiller des informations sur la possibilité de cumul de ses revenus avec ses allocations chômage, une fois ses projets concrétisés.

Les stagiaires « dépendants »



*Ma conseillère regardait sur internet s'il y avait quelque chose.
(Homme, 59 ans)*



Les stagiaires « dépendants » connaissent des difficultés particulières par rapport au marché du travail. Ils sont issus de métiers en déclin, qu'ils ont exercés sur une longue période, ou alors manquent de qualifications. Certains sont en situation de handicap, ou sont souvent plus âgés, ont eu une vie active difficile et ont vécu leur licenciement dans une grande inquiétude. Ils ont du mal à se saisir par eux-mêmes des prestations du CSP. Par conséquent, leur parcours est souvent largement pris en charge par les conseillers qui réalisent leurs démarches, rédigent pour eux, en leur présence, leurs CV et lettres de motivation ou encore font des recherches d'emploi. Ces personnes peuvent également appréhender le fait de suivre des formations au cours du CSP, ce qui peut se révéler un frein pour leur retour à l'emploi.

Pour ces personnes, le bilan du CSP est mitigé et l'absence de résultats leur inspire beaucoup d'inquiétudes. Leur passage en ARE va les obliger à prendre un peu plus d'autonomie, qu'elles ne sont pas parvenues à prendre en cours de CSP, notamment vis-à-vis de l'outil informatique et à étudier éventuellement avec Pôle emploi leurs besoins en formation pour rebondir.

JEAN, 59 ans

« Dépendant »

Ne pouvant plus exercer son métier à cause de son âge, Jean peine à bâtir un nouveau projet professionnel durant son CSP et est fortement dépendant de sa conseillère faute de savoir utiliser un ordinateur. Son passage en ARE va être l'occasion de suivre une formation à l'informatique et de gagner un peu d'autonomie.

Un projet professionnel difficile à bâtir

Après une formation en chaudronnerie et plus de 20 ans passés dans la même entreprise, Jean, 59 ans, a été licencié en septembre 2016. La rupture a été rapide et a constitué un choc pour lui. Il a adhéré au CSP afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Diminué physiquement et âgé, il ne peut plus exercer son métier et n'a pas de projet professionnel précis. Durant son CSP, il n'a pas retrouvé d'emploi et est assez pessimiste sur ses chances de parvenir à sortir du chômage car il estime que ses compétences sont obsolètes. Pour autant, Jean n'a pas souhaité se former durant son CSP parce qu'il est peu mobile, n'ayant pas de véhicule, considérant que c'est trop coûteux pour lui.

Durant son CSP, Jean a vu sa conseillère chaque mois. Ces rendez-vous étaient l'occasion de faire un point sur sa situation, de lui proposer des offres d'emploi et de procéder à son actualisation. En effet, Jean n'a pas d'équipement informatique et ne sait pas utiliser un ordinateur.

Jean a été informé bien en amont par sa conseillère qu'il aurait à s'inscrire à Pôle emploi pour continuer à bénéficier de ses droits à l'issue de son CSP. Il a également reçu un courrier de Pôle emploi lui indiquant la fin prochaine du dispositif et la nécessité pour lui de procéder à sa réinscription. Celle-ci a été faite par sa conseillère à l'occasion de l'entretien de bilan.

Le passage en ARE, entre inquiétude et opportunités

A la fin de son CSP, Jean a reçu une convocation à Pôle emploi afin de rencontrer sa nouvelle conseillère. Son passage dans le dispositif de droit commun a été source d'appréhension pour lui : appréhension d'avoir un suivi moins personnalisé, de ne pas pouvoir solliciter directement sa conseillère en cas de difficulté, inquiétude de devoir s'actualiser lui-même ou encore de devoir exposer sa situation personnelle au guichet.

Sa sortie du CSP et son entrée en ARE ont fait prendre conscience à Jean de l'importance de disposer d'un minimum de compétences numériques pour gagner en autonomie. Ainsi, le premier entretien avec sa nouvelle conseillère a été l'occasion de solliciter une formation à l'informatique. A l'issue, il a également suivi un atelier afin d'actualiser son CV et sa lettre de motivation. Malgré les rendez-vous avec sa conseillère, il estime que les résultats sont maigres et envisage de prendre sa retraite dans le cadre du dispositif de carrière longue.



Encadré 1 - Le Contrat de sécurisation professionnelle depuis 2015

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises de toutes tailles en redressement ou en liquidation judiciaire. En vigueur depuis septembre 2011, le CSP propose sur 12 mois un accompagnement personnalisé et renforcé, des accès à la formation, une indemnisation spécifique et des aides à la reprise d'emploi. Ses règles ont évolué depuis le 1er février 2015, avec la convention du 26 janvier 2015, notamment pour accélérer le démarrage de l'accompagnement, favoriser le développement d'expériences professionnelles en cours de CSP et inciter à la reprise d'emploi.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) correspond à 75 % de l'ancien salaire brut pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Elle est plafonnée au montant maximal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'allocation est égale à l'ARE (entre 57 % et 75 % du salaire brut).

Les adhérents au CSP peuvent effectuer des périodes de travail rémunérées de 3 jours minimum et jusqu'à 6 mois au total. Les périodes de travail rémunérées à partir du 7ème mois de CSP permettent de prolonger la durée du CSP, jusqu'à 3 mois supplémentaires. Le CSP ne peut pas durer plus de 15 mois.

Deux mesures non cumulables visent à renforcer les incitations à la reprise d'emploi :

la prime de reclassement : si le bénéficiaire reprend un emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10ème mois de CSP (contrat de travail temporaire, CDD, CDI), il peut demander une prime. Son montant est égal à 50 % de ses droits restants à l'ASP. Elle est versée en deux fois, à la demande du bénéficiaire et sur justificatifs ;
l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent avant la fin du CSP, l'IDR peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération, sans condition de seuil pour la baisse de rémunération horaire. Cette aide mensuelle peut durer jusqu'à 12 mois. Le montant total versé est plafonné à 50 % des droits restants à l'ASP. Dans la précédente convention, l'écart de salaire horaire devait être d'au moins 15 %.

Encadré 2 – Méthodologie de l'enquête qualitative

En novembre et décembre 2017, l'institut Gatard et Associés a interrogé, en face à face, 32 bénéficiaires du CSP qui se sont inscrits auprès de Pôle emploi à la fin de leur CSP entre avril et septembre 2017. Ces entretiens ont été complétés par un forum en ligne.

Les profils des participants à cette étude ont été diversifiés en termes d'âge, de sexe, de catégorie socioprofessionnelle, de répartition géographique (Paris/région parisienne, Bordeaux, Limoges, Poitiers, Lorient, Rennes), et de profils plus spécifiques (créateurs ou repreneurs d'entreprise ; stagiaires ayant réalisé des périodes d'emploi rémunérées pendant leur CSP, avec ou sans prolongement du CSP ; stagiaires ayant suivi une formation).

L'étude a pris en compte d'autres critères pour constituer l'échantillon, comme la répartition équilibrée entre bénéficiaires suivis par Pôle emploi et par des opérateurs privés de placement (OPP). Les créateurs ou repreneurs d'entreprise, et les bénéficiaires ayant repris un emploi depuis le passage en ARE ont été sur-représentés pour documenter l'analyse de ces situations en particulier.

Encadré 3 – Analyse statistique : source, champ et définitions

L'analyse statistique s'appuie sur le Fichier national des allocataires (FNA). Les données sont brutes et portent sur la France entière. L'analyse porte sur les 102 700 bénéficiaires du CSP entrés dans le dispositif entre juin 2015 et mai 2016. Plusieurs critères ont participé au choix de cette période d'observation :

- ▶ les entrées en CSP ne relèvent dans leur totalité, de la convention 2015 qu'à partir de cette date ;
- ▶ un recul d'au moins 19 mois est nécessaire pour observer les trajectoires pendant le CSP qui peut durer 15 mois et pendant les 4 mois suivant la sortie du dispositif ;
- ▶ une fenêtre d'un an permet d'avoir suffisamment de bénéficiaires pour obtenir des résultats statistiquement significatifs.

Définition des « restants » et des « sortants » : un stagiaire du CSP est considéré ici comme « restant » s'il s'inscrit à Pôle emploi comme demandeur d'emploi (avec ou sans droit au chômage) dans les 4 mois, par convention, après la fin de son indemnisation en CSP (ASP ou ASP-ARE). Dans le cas contraire (réinscription après 4 mois ou sortie définitive des listes), il est considéré comme « sortant ». On assimile donc ici la fin de l'indemnisation à l'ASP à la fin du CSP.

Ce type d'approche se justifie dans la mesure où le FNA ne comporte pas de données relatives à l'accompagnement des publics. Ces deux événements coïncident dans la plupart des cas. Dans quelques cas, on surestime ici la précocité de la sortie du dispositif et on sous-estime la durée en CSP. Par exemple, pour les bénéficiaires du CSP ayant moins d'un an d'ancienneté et touchant l'ASP-ARE, la durée de CSP estimée est souvent inférieure à un an, même s'ils continuent de bénéficier de l'accompagnement renforcé et personnalisé proposé dans le cadre du CSP, qu'ils soient alors ou non indemnisés en ARE.

Sur le champ défini ci-dessus, 65 100 bénéficiaires sont ainsi définis comme « restants » (63 % de l'ensemble) et 37 600 comme « sortants » (37 %).

Identification des périodes de travail rémunérées (PTR) : le FNA ne permet pas de distinguer les périodes de travail rémunérées des autres périodes non indemnisées telles que les arrêts maladie, notamment lorsque ces périodes sont courtes. Cela explique que certaines périodes non indemnisées puissent durer moins de 3 jours, durée minimale autorisée pour les reprises d'emploi en cours de CSP. Il arrive toutefois dans les données que certaines périodes d'emploi soient inférieures à 3 jours, par exemple si une personne entame un contrat initialement supérieur à 3 jours mais n'effectue qu'une partie de celui-ci. Afin d'approcher au mieux les périodes non indemnisées au titre des PTR, on considère qu'un stagiaire a effectué une période de travail rémunérée sur un mois donné s'il ne reçoit pas d'indemnité au titre de l'ASP au moins 1 jour dans le mois et qu'il déclare, lors de son actualisation, avoir effectué des périodes de travail ce mois-là. Pour calculer l'ensemble des jours en PTR, on retient les périodes non indemnisées se produisant durant un mois où le stagiaire a déclaré avoir eu une activité rémunérée.

ANNEXE

Tableau A - Caractéristiques des stagiaires CSP en fonction de leur situation à l'issue du dispositif

		Restants	Sortants	Ensemble
Catégorie socio-professionnelle	Cadre	11%	13%	12%
	Non cadre	73%	72%	72%
	Non renseignée	16%	16%	16%
Salaire de référence mensuel	Moins de 1 400 €	11%	8%	10%
	1 400 à moins de 2 000 €	40%	38%	39%
	2 000 à moins de 2 600 €	26%	29%	27%
	2 600 € et plus	24%	25%	24%
Ancienneté dans l'entreprise	Moins d'un an (CSP-ARE)	4%	7%	5%
	1 an à moins de 2 ans	14%	17%	15%
	2 ans ou plus	82%	76%	80%
Région de résidence	Auvergne-Rhône-Alpes	11%	13%	12%
	Bourgogne-Franche-Comté	4%	5%	4%
	Bretagne	4%	5%	5%
	Centre-Val-de-Loire	4%	4%	4%
	Corse	1%	1%	1%
	Grand-Est	9%	9%	9%
	Hauts-de-France	9%	9%	9%
	Ile-de-France	18%	16%	17%
	Normandie	5%	5%	5%
	Nouvelle-Aquitaine	9%	10%	9%
	Occitanie	9%	8%	8%
	Pays-de-la-Loire	6%	6%	6%
	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	8%	7%	8%
	DOM	3%	2%	3%

Source : FNA, tables exhaustives, données brutes

Champ : bénéficiaires du CSP entrés dans le dispositif entre juin 2015 et mai 2016, France entière

Lecture : parmi les stagiaires entrés en CSP entre juin 2015 et mai 2016 et se réinscrivant comme demandeur d'emploi à la fin du CSP, 11 % sont des cadres. Parmi ceux qui ne s'inscrivent pas comme demandeur d'emploi, 13 % sont des cadres.

Tableau B - Caractéristiques du parcours en CSP en fonction de la situation des stagiaires à l'issue du dispositif

		Restants	Sortants	Ensemble
Aides au reclassement	Part de stagiaires recevant la prime	4 %	60 %	24 %
	Part de stagiaires bénéficiant d'une IDR	6 %	9 %	7 %
Événement dans les 4 mois après la fin du CSP	Création d'entreprise	8 %	0 %	5 %
	Inscription	100 %	0 %	63 %
	Inscription + ouverture droits	91 %	0 %	58 %
Droits restants en fin de CSP	Moins de 12 mois	33 %	3 %	22 %
	Entre 12 et 24 mois	48 %	13 %	35 %
	Plus de 24 mois	11 %	3 %	8 %
	Non renseigné	8 %	81 %	35 %

Source : FNA, tables exhaustives, données brutes

Champ : bénéficiaires du CSP entrés dans le dispositif entre juin 2015 et mai 2016, France entière

Lecture : parmi les stagiaires entrés en CSP entre juin 2015 et mai 2016 et se réinscrivant comme demandeur d'emploi à la fin du CSP, 4 % ont reçu la prime. Parmi ceux qui ne s'inscrivent pas comme demandeur d'emploi, 60 % ont l'ont touché.



ÉCLAIRAGES

DU CSP À L'ARÉ : COMMENT SE PASSENT LES TRANSITIONS ?

Directeur de la publication : *Vincent Destival*

Directeur de la rédaction : *Pierre Cavard*

Auteurs : *Geoffroy Drouard, Florine Martin (Unédic)*

Thierry Tricard (Gatard & Associés)

Crédit photo : *istock*

Dépôt légal : *février 2019*

Unédic

4, rue Traversière – 75012 Paris

Tél. : 01 44 87 64 00

www.unedic.fr – [@unedic](https://twitter.com/unedic) – [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/unedic) 

Unédic

BILAN FINANCIER DU CSP

Une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire

7 mai 2018



Évaluation

Les modifications réglementaires apportées en 2015 au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) avaient pour objectif d'accélérer le retour à l'emploi durable tout en préservant l'équilibre financier du dispositif. L'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014, qui a conduit à la convention CSP du 26 janvier 2015, prévoyait des mesures dont l'impact attendu serait une diminution de 2 % des dépenses d'allocations pour un nombre stable de bénéficiaires. L'appréciation de l'impact effectif de cet accord doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs :

- une réduction continue des entrées en CSP depuis 2015, dans un mouvement général de diminution des inscriptions à Pôle emploi à la suite de licenciements économiques ;
- des effets de comportement induits par la prime qui conduit à des sorties plus précoces qu'auparavant vers l'emploi durable et une durée moyenne en CSP qui diminue en conséquence ;
- le recours à la prime qui concentre les dépenses en début de parcours en CSP et modifie ainsi la temporalité du versement des allocations.

Une analyse des parcours est, de ce fait, seule à même de rendre compte de l'effet financier des règles introduites en 2015. Cette analyse montre que les dépenses d'allocations versées en moyenne à un allocataire en cours de CSP - en tenant compte du versement de la prime – ont baissé de 3 % par adhérent depuis 2014.

Cette baisse peut être attribuée aux effets de la nouvelle réglementation. En effet, la baisse des dépenses par allocataire pourrait également être une conséquence de l'amélioration de la conjoncture. Or, il n'est pas constaté d'amélioration de la durée d'indemnisation pour des populations comparables qui ne bénéficient pas du CSP. Ainsi, l'évolution des dépenses liées au CSP est conforme à l'évaluation qui avait été faite lors de la négociation.

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises de toutes tailles en redressement ou en liquidation judiciaire. En vigueur depuis septembre 2011, le CSP propose sur 12 mois un accompagnement personnalisé et renforcé, des accès à la formation, une indemnisation spécifique et des aides à la reprise d'emploi. Ses règles ont évolué depuis le 1^{er} février 2015.

La convention du 26 janvier 2015, reconduite en novembre 2016, a apporté des modifications notamment pour accélérer le démarrage de l'accompagnement, favoriser le développement d'expériences professionnelles en cours de CSP et inciter à la reprise d'emploi, notamment : introduction d'une prime de reclassement durable, diminution du seuil minimal de reprise d'emploi en cours de CSP, possibilité de prolongement, baisse du taux de remplacement de l'allocation de sécurisation professionnelle (voir le rappel des changements en encadré).

L'impact financier de ces mesures, estimé *ex ante*, prévoyait une diminution de 40 M€ de dépenses d'allocations en moins, à rapporter aux 2 007 M€ d'allocations versées en 2014 (voir le chiffrage de l'ANI du 8 décembre 2014 en annexe 1). Cela correspondrait à une économie de 2 % sur les dépenses d'allocations. **Trois ans après sa mise en œuvre, quel bilan financier dresser du dispositif ? Est-il à l'équilibre ? Peut-il être considéré comme plus performant depuis 2015 ?**

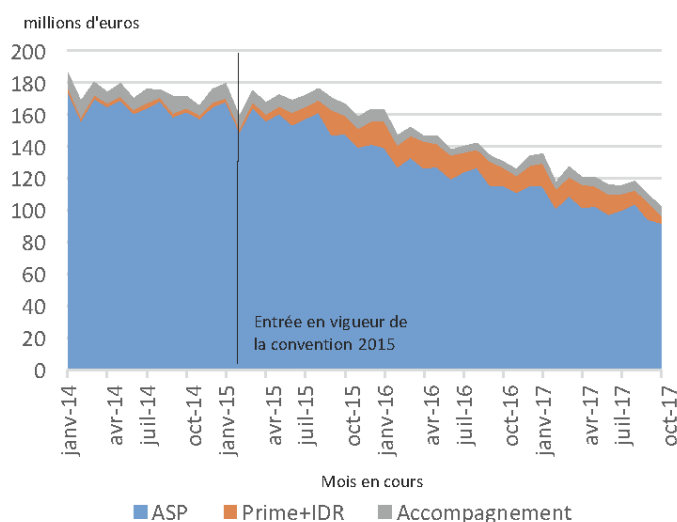
La montée en charge de la convention 2015 qui s'est déroulée sur plus de 2 ans et le mécanisme de perception de la prime sous forme de capital d'allocation ne permettent pas de comparer directement les dépenses avant et après 2015. Il est difficile d'apprécier directement l'équilibre du dispositif car, même si les effectifs sont en diminution, les dépenses sont désormais concentrées en début de CSP du fait du succès de la prime de reclassement et de sorties plus précoces. Le bilan financier du dispositif doit passer par l'analyse des cohortes d'entrants. Le bilan comptable du dispositif est disponible en annexe 2.

A. Les dépenses d'allocation CSP par bénéficiaire ont diminué depuis 2015

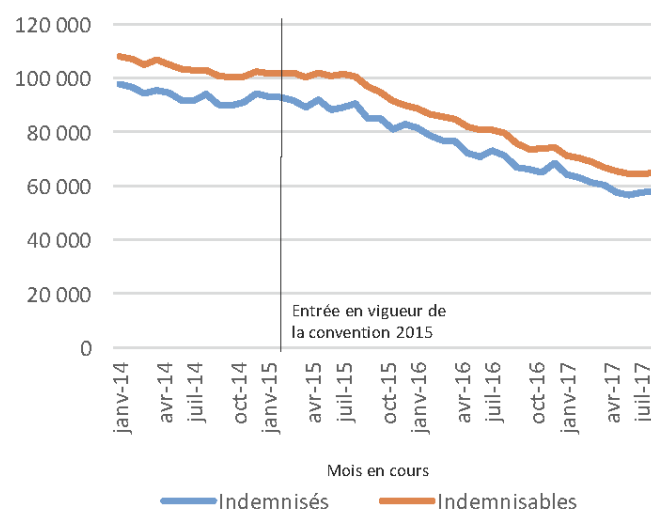
1. Une baisse des dépenses d'abord liée à la baisse des entrées en CSP

Globalement, les dépenses d'allocations ont baissé car le nombre d'entrants en CSP est en constante diminution depuis plusieurs années. Cette évolution est à mettre en lien avec l'amélioration de la conjoncture économique qui se reflète plus généralement dans la baisse des inscriptions à Pôle emploi à la suite de licenciements économiques¹. Le nombre de bénéficiaires *en cours* de CSP a diminué encore plus rapidement du fait de sorties plus précoces (*Graphiques 1 et 2*).

Graphique 1 - Dépenses mensuelles, en millions d'euros



Graphique 2 - Nombre de stagiaires en CSP en fin de mois



Sources : Unédic, FNA et données comptables

Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière

Notes : les dépenses d'accompagnement ont été lissées sur l'ensemble de l'année pour 2015. L'IDR 2011, non disponible dans le FNA, a été estimée à partir des données comptables.

2. Des dépenses davantage concentrées en début de CSP

Le versement de la prime de reclassement concentre les dépenses d'allocation dans le temps. Plus précisément, davantage d'allocations sont versées en début de CSP (*Schéma 1*). Ainsi à une date donnée, en 2015 ou en 2016, les dépenses rapportées au nombre de bénéficiaires *en cours* de CSP apparaissent plus importantes que par le passé, mais sur l'ensemble du parcours en CSP, les dépenses sont moindres.

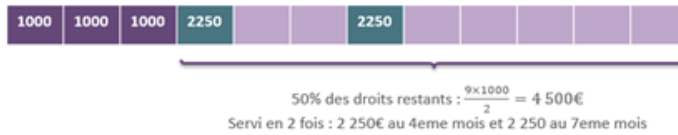
¹ « Suivi de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle, indicateurs au 3^e trimestre 2017 », Unédic, mars 2018 ; « Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) 20 mois après sa mise en œuvre », Unédic, octobre 2016.

Schéma 1 – Le mécanisme de la prime concentre les dépenses en début de CSP

EXEMPLE :

Individu ayant une ASP de 1000 € par mois et recevant une prime de reclassement à la fin du 3^e mois.

Cas 1 : prime de reclassement à la fin du 3^e mois dans le CSP.



Coût total
7500€

Cas 2 : l'individu reste dans le CSP 12 mois.



12 000€



- Cas 1 plus cher si l'on regarde à la fin du 4^e mois ou du 7^e mois
- Une moindre dépense de 4 500 € (à laquelle s'ajoutent les cotisations pour l'emploi retrouvé)

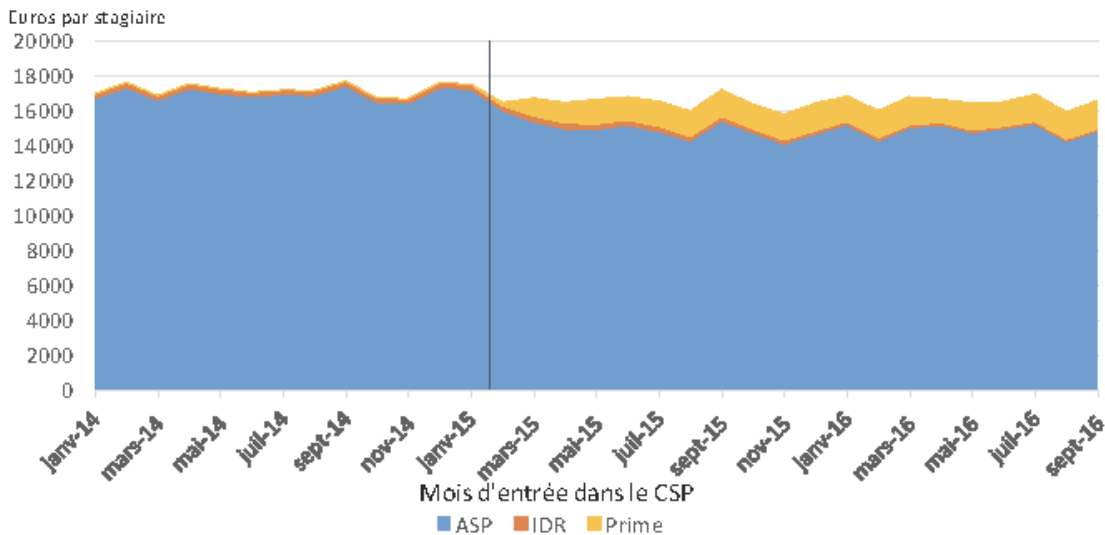
Source : Unédic

3. Des dépenses par adhérent entrant moins élevées qu'avant 2015

Depuis la mise en place de la convention 2015, les dépenses d'allocation en cours de CSP sont en moyenne de 16 500 euros pour un entrant en CSP, contre 17 000 euros avant 2015, soit 3 % de moins (Graphique 3).

Si le versement de la prime renchérit le dispositif dans les premiers mois, car il revient à anticiper le versement d'une partie des allocations, il est plus que compensé par les sorties plus précoces des stagiaires recevant la prime et qui perçoivent au final une moindre part de leur allocation de sécurisation professionnelle.

Graphique 3 - Dépenses moyennes d'allocation du CSP par entrant, selon le mois d'entrée en CSP, en euros



Source : FNA, tables exhaustives

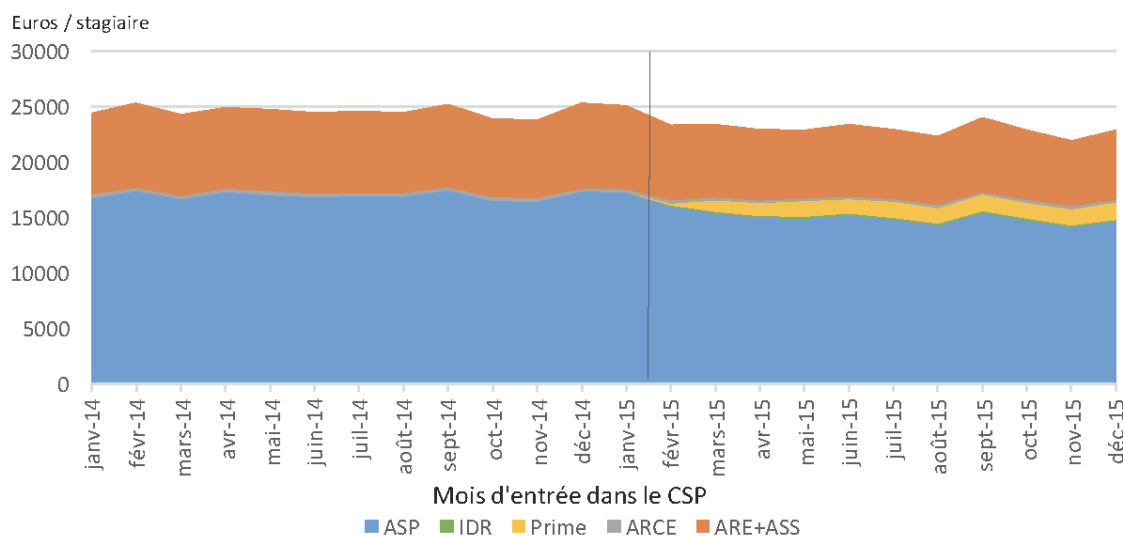
Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière

Lecture : les stagiaires entrés en CSP en septembre 2016 reçoivent en moyenne 16 588 € d'allocation CSP (14 865 € d'ASP, 104 € d'IDR et 1 619 € de prime).

B. Moins d'allocations versées au global du fait de sorties plus précoces et tout aussi durables

Le retour plus important vers l'emploi se traduit aussi par une baisse des allocations versées après la sortie du CSP : les dépenses d'allocations chômage versées après le CSP pour les stagiaires du CSP 2015 sont inférieures de 14 % en moyenne dans les deux ans qui suivent l'entrée en CSP. Au global, sur un horizon de 2 ans, l'ensemble des dépenses d'allocation pour les stagiaires de la convention 2015 sont inférieures de 7 % en moyenne par rapport à celles versées pour les stagiaires de la convention 2011 (*Graphique 4*).

Graphique 4 - Dépenses moyennes d'allocations par entrant du CSP dans les 2 ans qui suivent l'entrée en CSP, selon le mois d'entrée en CSP



Source : FNA, tables exhaustives.

Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière

Lecture : les stagiaires entrés dans le CSP en décembre 2015 reçoivent en moyenne à 22 837 € d'allocations dans les deux ans qui suivent leur entrée en CSP (14 668 € d'ASP, 1 586 € de prime, 6 236 € d'ARE ou ASS, 211 € d'Arce et 135 € d'IDR).

C. Un effet incitatif à la reprise d'emploi au surcoût limité

L'accélération des sorties du CSP est en grande partie attribuable aux caractéristiques du dispositif actuel. Si les adhérents au CSP depuis 2015 sont légèrement plus qualifiés qu'auparavant, leur profil a globalement peu changé. La conjoncture ne semble pas non plus avoir joué dans l'amélioration du reclassement des adhérents². L'introduction de la prime a en revanche induit des effets de comportements : pour une partie des bénéficiaires elle a conduit à préciser plus rapidement le projet professionnel et eu un effet indéniable d'accélération sur le retour à l'emploi et à l'emploi durable ; pour certains la perspective de la prime a sans doute en revanche conduit à des reprises d'emploi non ciblées au détriment parfois d'un projet plus mûri ou d'une reconversion³.

Dans quelle mesure les reprises d'emploi associées à une prime auraient-elles eu lieu en l'absence d'une telle incitation ? Et combien cela pèse-t-il dans les dépenses de l'Unédic ? S'il n'est pas possible d'observer le parcours qui aurait été celui des stagiaires en CSP en l'absence de prime, des indicateurs permettent d'apprécier les effets qu'elle a pu générer et qu'on qualifie techniquement d'« effet d'aubaine ». Cette partie propose des éclairages sur ces questions.

² « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi durable depuis 2015 », Unédic, mai 2018.

³ « Le vécu du CSP en 2016 », Unédic, mars 2017.

1. Comment évaluer les effets de comportement liés à la prime ?

Évaluer l'effet financier des changements de comportement induits par le dispositif suppose tout d'abord de définir les situations correspondantes. On s'intéresse ici aux cas où un stagiaire qui aurait retrouvé un emploi durable en l'absence de prime perçoit cette fois une prime dans le cadre de la convention CSP 2015. Cette approche ne présuppose pas de comportement opportuniste.

Deux cas de figure illustrent ce phénomène⁴. Le premier renvoie aux personnes ayant un emploi durable en perspective, qui entrent en CSP du fait de l'existence de la prime alors qu'elles n'auraient pas adhéré autrement (*Schéma 2*). La prime a ainsi pu attirer dans le CSP des personnes qui n'auraient pas adhéré avec les dispositions d'avant 2015. On peut repérer ces cas en observant d'éventuels changements de profil dans les adhérents ou en faisant l'hypothèse que ce sont ces personnes qui perçoivent la prime très rapidement, dans les 2 premiers mois du CSP (1 bénéficiaire de la prime sur 5). Il n'est pas exclu que la légère tendance à la hausse des qualifications des adhérents provienne d'un attrait pour la prime. Cet effet est toutefois peu massif d'après les analyses qui ont montré une stabilité du taux d'entrée et peu de changement dans le profil des adhérents⁵.

Le deuxième cas de figure renvoie aux personnes qui adhèrent au CSP et auraient repris un emploi durable même en l'absence de prime. Dans le cas où les stagiaires sortent « au même moment » que s'il n'y avait pas eu de prime, alors la prime représente un surcoût direct. Dans le cas où les stagiaires sortent plus tôt qu'ils ne l'auraient fait en l'absence de prime, alors l'effet financier net est moindre car l'effet accélérateur visé par la prime a bien joué. Ces situations sont toutefois difficiles à repérer statistiquement car il n'est pas possible d'observer le parcours qui aurait été celui des stagiaires en CSP en l'absence de prime. Ci-après nous proposons deux autres façons d'estimer l'impact de ces effets de comportement.

Schéma 2 – Situations illustrant un effet d'aubaine

Cas 1 : l'individu entre en CSP alors qu'il va rapidement retrouver un emploi

Convention 2011	N'entre pas dans le dispositif et retrouve un emploi à l'issue du licenciement
Convention 2015	Entre en CSP et bénéficie de la prime
Surcoût pour l'AC	Prime + ASP éventuel – Préavis

Cas 2 : l'individu aurait retrouvé un emploi en l'absence de prime, mais peut-être moins rapidement

Convention 2011	L'individu retrouve un emploi au début du 6 ^e mois
Convention 2015	L'individu retrouve un emploi au début du 5 ^e et touche la prime
Surcoût pour l'AC	Prime – ASP * écart de temps pour retrouver un emploi entre les deux conventions

Source : Unédic

2. Des sorties de plus en plus rapides vers l'emploi

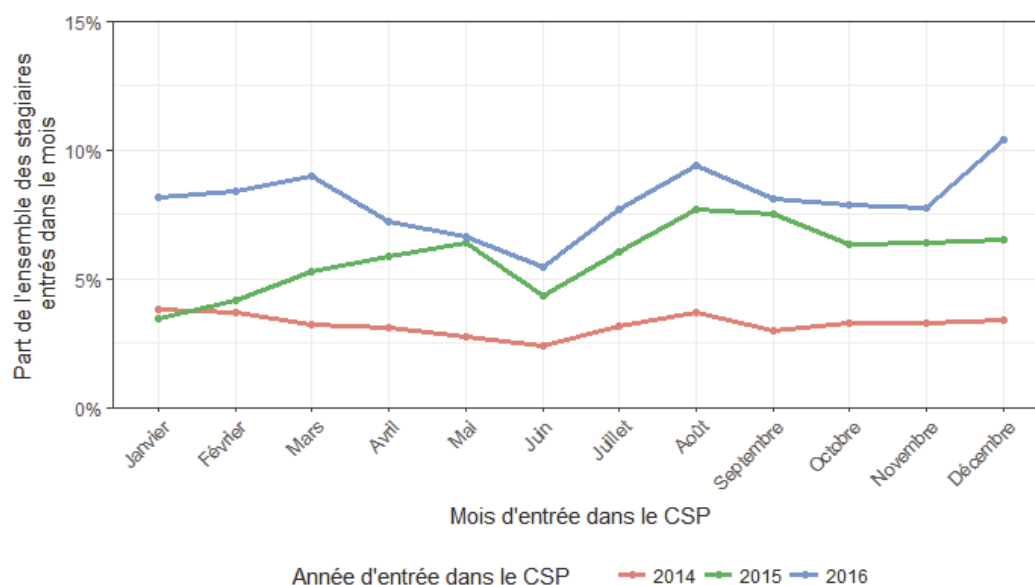
Parmi les stagiaires recevant la prime, entre 20 % et 30 % l'ont perçue avant la fin du deuxième mois suivant l'entrée en CSP. Avant 2015, certains adhérents quittaient déjà les listes de Pôle emploi dans les tous premiers mois du dispositif, de l'ordre de 2 % à 4 %. Le phénomène s'est cependant accentué en 2015 et 2016, avec 5 % à 10 % de sorties précoces selon les mois (*Graphique 5*) - sans que la conjoncture ait, semble-t-il, joué⁶. On peut y voir l'effet accélérateur de sortie de la prime suggérant que les effets d'aubaine purs représentent une faible part des sorties précoces. Cela peut aussi suggérer que les nouveaux stagiaires, chaque fois mieux informés sur le dispositif et les conditions d'attribution de la prime, sont au fur et à mesure en capacité de la mobiliser plus rapidement (effet d'apprentissage des adhérents comme des conseillers).

⁴ D'autres cas d'optimisation pure des allocations peuvent être envisagés mais ces cas semblent néanmoins très rares. C'est pourquoi nous ne les exposons pas ici.

⁵ Voir note Unédic de mai 2018 citée plus haut.

⁶ Voir note Unédic de mai 2018 citée plus haut.

Graphique 5 - Part des stagiaires sortant du CSP moins de 2 mois après l'entrée en CSP par cohorte



Source : FNA, tables exhaustives

Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière.

Lecture : parmi les stagiaires entrés en CSP en janvier 2014, 4 % sont sortis du CSP moins de 2 mois après leur adhésion.

3. L'ASP et les primes versées « tôt » représentent 4 % des dépenses d'allocation

Parmi les adhérents entrés sur les trois premiers trimestres 2016, 6 % perçoivent la prime dans les deux premiers mois. Les allocations et les primes qui leur sont versées représentent 4 % des dépenses d'allocations de l'ensemble des adhérents entrés sur cette période, soit 48 millions d'euros de janvier à septembre 2016 (Tableau 1). Les stagiaires quittant le dispositif tôt, avec la prime, représentent ainsi une part faible des dépenses car ils reçoivent moins, à niveau d'allocation donné, qu'un stagiaire restant dans le CSP plus longtemps. Inversement, les dépenses d'allocation correspondant aux 56 % des bénéficiaires qui restent au moins 12 mois en CSP représentent 760 millions d'euros, soit 66 % des dépenses totales sur les 9 premiers mois.

Tableau 1 - Répartition des effectifs et des dépenses d'allocation, selon le type de sortie du CSP et par année d'entrée

Nature de la sortie du CSP	2014				2015				Entre janvier et septembre 2016			
	Effectifs		Dépenses (millions d'euros)		Effectifs		Dépenses (millions d'euros)		Effectifs		Dépenses (millions d'euros)	
	Nombre	%	Montant	%	Nombre	%	Montant	%	Nombre	%	Montant	%
Au moins 12 mois en CSP	80 684	70%	1 579	81%	66 541	61%	1 272	71%	38 629	56%	760	66%
Moins de 12 mois en CSP sans prime	28 248	25%	318	16%	15 963	15%	178	10%	9 479	14%	115	10%
Prime moins de 2 mois après l'entrée en CSP					4 141	4%	50	3%	4 141	6%	48	4%
Prime plus de 2 mois après l'entrée en CSP					16 321	15%	237	13%	13 145	19%	191	17%
ASP-ARE	5 838	5%	50	3%	5 483	5%	44	2%	3 727	5%	28	2%
Total	114 830	100%	1 946	100%	108 449	100%	1 780	100%	69 121	100%	1 143	100%

Source : FNA, tables exhaustives

Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière.

Lecture : parmi les stagiaires entrés en CSP en 2014, ceux ayant passé 12 mois ou plus en CSP représentent 70 % des adhérents et reçoivent 81 % des allocations versées au titre du CSP (hors dépenses d'accompagnement).

4. Un coût limité pour l'Unédic si le préavis recouvré est d'au moins 2 mois

Mesurer le coût financier pour l'Unédic des primes versées très tôt nécessite de prendre en compte aussi les contributions spécifiques collectées. Une approche schématique permet de mettre en évidence que le coût financier de l'« effet d'aubaine » est limité pour l'Unédic si le préavis recouvré est d'au moins 2 mois.

Lors de la proposition du CSP, un salarié en licenciement économique qui a un emploi en vue a le choix entre deux options : adhérer au dispositif en renonçant à une partie de son préavis et bénéficier de la prime ultérieurement, ou bien refuser le CSP, et dans ce cas effectuer et percevoir son préavis, puis ouvrir un droit en ARE (avec éventuellement un différé lié à d'éventuelles indemnités supra-légales ou de congés payés) avant de reprendre un emploi.

Son intérêt à bénéficier du CSP peut être estimé schématiquement (*Tableau 2*). Il apparaît qu'adhérer au CSP est toujours positif financièrement pour un salarié éligible qui a déjà un emploi en vue. Pour l'Unédic, le solde net reste limité quand le préavis recouvré est d'au moins 2 mois. C'est le cas pour les stagiaires qui avaient au moins 2 ans d'ancienneté au moment de leur licenciement. Ces derniers représentent environ 8 entrants sur 10.

Tableau 2 - Préavis versus prime, illustration des conséquences financières pour les licenciés et pour l'Unédic

Reprise d'emploi au bout d'1 mois...	Effet net pour le salarié	Effet net pour l'Unédic
...après adhésion au CSP	Perte de 2 mois de préavis net ($-2 \times 0,80 S = -1,6 S$) + 1 mois d'ASP nette ($75\%S \times 0,9 \approx 0,7$) + prime nette équivalant à 50 % des 11 mois d'ASP restants ($50\% \times 11 \times 75\% \times S \times 0,9 \approx 3,7 S$) → Gain net de +2,8 S	Recouvrement de 2 mois de préavis de salaire chargé ($2 \times 1,5 S = 3 S$) - 1 mois d'ASP brute versée ($-0,75 S$) - versement de la prime équivalant à 50 % des 11 mois d'ASP restants ($-50\% \times 11 \times 75\% S = -4,1 S$) → Solde net de -1,9 S
...sans adhésion au CSP	Perception de 2 mois de préavis net ($2 \times 0,80 S = 1,6 S$) + perception d'1 mois d'allocation ARE nette (0,60 S) (en l'absence de différé) → Gain net de +2,2 S	Versement d'1 mois d'ARE brut ($-0,60 S$ ou 0 en cas de différé) → Solde net de -0,6 S ou nul
Solde adhésion versus non adhésion	0,6 S	-1,3 S

S = Salaire brut avant le licenciement

Source : Unédic

Encadré - Les évolutions du CSP depuis 2015

Le CSP s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises de toutes tailles en redressement ou en liquidation judiciaire. En vigueur depuis septembre 2011, le CSP propose sur 12 mois un accompagnement personnalisé et renforcé, des accès à la formation, une indemnisation spécifique et des aides à la reprise d'emploi. Ses règles ont évolué depuis le 1^{er} février 2015. La convention du 26 janvier 2015 a apporté des modifications notamment pour accélérer le démarrage de l'accompagnement, favoriser le développement d'expériences professionnelles en cours de CSP et inciter à la reprise d'emploi.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est passée de 80 % à 75 % de l'ancien salaire brut pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Elle est plafonnée au montant maximal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'allocation est égale à l'ARE (entre 57 % et 75 % du salaire brut).

Les conditions de reprise d'emploi en cours de CSP ont été assouplies. Les adhérents au CSP peuvent effectuer des périodes de travail rémunérées de 3 jours minimum et jusqu'à 6 mois au total, au lieu de 15 jours minimum auparavant. Les périodes de travail rémunérées à partir du 7^{ème} mois de CSP permettent de prolonger la durée du CSP, jusqu'à 3 mois supplémentaires. Le CSP ne peut pas durer plus de 15 mois de date à date.

Deux mesures non cumulables visent à renforcer les incitations à la reprise d'emploi

- La création de la prime de reclassement : si le bénéficiaire reprend un emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10^{ème} mois de CSP (contrat de travail temporaire, CDD, CDI), il peut demander une prime. Son montant est égal à 50 % de ses droits restants à l'ASP. Elle est versée en deux fois, à la demande du bénéficiaire et sur justificatifs.
- L'indemnité différentielle de reclassement (IDR) : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent avant la fin du CSP, l'IDR peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération, sans condition de seuil pour la baisse de rémunération horaire. Cette aide mensuelle peut être perçue pendant 12 mois maximum. Le montant total versé est plafonné à 50 % des droits restants à l'ASP. Auparavant, l'écart de salaire *horaire* devait être d'au moins 15 %.

Modifications de certaines modalités de financement

A ces modifications du dispositif s'ajoutent celles précisées par la convention Etat-Unédic signée fin 2015 relative au financement du CSP concernant le co-financement de l'ASP pour les adhérents qui avaient entre 1 an et moins de 2 ans d'ancienneté chez l'employeur qui les a licenciés et sur la rémunération des opérateurs aux résultats.

La participation de l'Etat au financement de l'ASP 1-2 ans pour sa partie supérieure à l'Are est égale à la différence entre le montant ASP-ARE et 80 % des contributions appelées (contre 50 % de l'écart ASP-ARE auparavant).

L'Etat et l'Unédic financent toujours à parts égales l'accompagnement renforcé. La rémunération aux résultats qui concernait les opérateurs privés a été étendue à Pôle emploi.

Annexe 1 – Impact estimé *ex ante* de l'accord du 8 décembre 2014 relatif au CSP

Impact propre de chaque mesure en année de croisière par rapport à la convention 2011

Article	Mesure	Impact en année pleine
art. 11	ASP à 75 % du salaire journalier de référence au lieu de 80 %, plafonnée au plafond de l'ARE	
	Impact pour les > 2 ans d'ancienneté	- 111 M€
art. 3	Impact pour les 1 à 2 ans d'ancienneté (cofinancement de l'Etat)	- 10 M€
art. 12	Création d'une prime d'incitation à la reprise d'emploi non cumulable avec l'IDR	+ 66 M€
art. 16	Périodes de travail rémunéré de 3 jours minimum au lieu de 15 jours	- 18 M€
art. 17	Suppression du seuil de 15 % pour le droit à l' IDR	+ 14 M€
art. 10	Augmentation possible de la durée du CSP	+16 M€
art. 4	Fin de l'expérimentation dite « CSP article 4 » et mise en place d'une nouvelle expérimentation	+ 3 M€
art. 15	Fin du DIF	+ 40 M€
Somme des effets propres des mesures		0 M€

Source : Unédic, estimations à partir du FNA, recalées sur la prévision d'équilibre financier de septembre 2014.

Annexe 2 – Bilan comptable du CSP

1. Dépenses

L'année 2017 peut être considérée comme la première année pleine, c'est-à-dire où l'ensemble des effets sont observables sur toute l'année. Le rythme de croisière du CSP a été atteint fin 2016. En effet, il fallait un an environ pour que l'ensemble des bénéficiaires du CSP relèvent du dispositif 2015 et ensuite 15 mois de recul pour observer des parcours complets. En termes de contributions, on peut considérer que le régime de croisière a été atteint dès mi-2016. Pour les dépenses d'accompagnement dont les modalités de financement se sont mises en place en février 2016, le rythme de croisière a été atteint courant 2017.

Les dépenses d'allocations représentent la majeure partie des dépenses de CSP et s'élèvent à 1 466 millions d'euros en 2017 (*Tableau A*). La prime de reclassement représente environ 11 % de ces dépenses tandis que les dépenses d'accompagnement représentent environ 4 % du total, comme en 2014.

Sur le plan financier, le CSP engendre un léger surcoût, de 21 millions d'euros en 2017, par rapport à ce qui serait versé simplement au titre de l'ARE, ce qui représente 1,4 % des dépenses. La comparaison avec l'équivalent des dépenses en ARE est toutefois limitée par le changement de la temporalité des dépenses lié à la prime de reclassement.

Tableau A – Recettes et dépenses relatives au CSP, en millions d'euros

Montants en millions d'euros	2014	2015	2016	2017
RECETTES (1)	642	626	603	513
dont contributions préavis	592	601	596	504
DEPENSES (2)	2 101	2 044	1 745	1 466
Allocations	2 007	1 956	1 691	1 402
dont ASP	1 928	1 828	1 465	1 193
dont ASP 1-2 ans	269	229	163	132
ASP-ARE	49	48	42	36
IDR	30	32	18	12
Prime de reclassement	0	49	166	161
Dépenses d'accompagnement	94	88	54	64
SOLDE (1)-(2)	-1 458	-1 418	-1 141	-954
ARE qui serait versée en absence de CSP (3)	1 464	1 413	1 190	974
Surcoût du CSP par rapport à l'ARE (1)-(2)+(3)	6	-5	49	21
Pour info, contribution Etat ASP 1-2 ans	36	25	1	0
Pour info, nombre annuel d'entrants en CSP	115 700	109 900	93 800	74 300 (p)

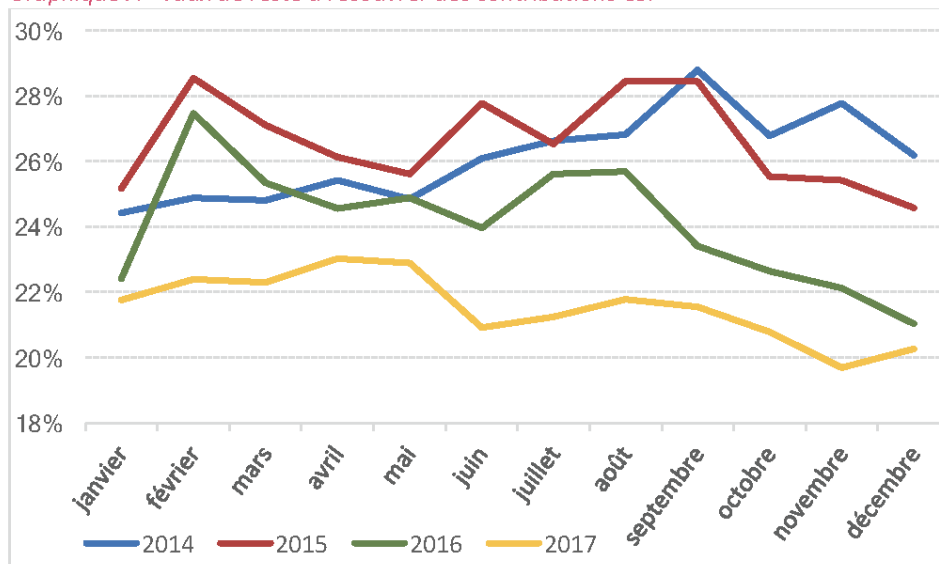
(p) = chiffre provisoire

Source : Unédic, données comptables et FNA pour les effectifs d'entrants

2. Recettes

Le recouvrement des contributions spécifiques s'est par ailleurs amélioré et le taux de reste à recouvrer (TRAR) est passé en dessous de 20 % fin 2017 (*Graphique A*). La part des montants qui proviennent des versements de l'AGS à Pôle emploi au titre du financement du CSP reste néanmoins stable depuis 2014, autour de 40 %⁷.

Graphique A - Taux de reste à recouvrer des contributions CSP



Source : Pôle emploi

⁷ Données 2014 à 2016, sources : Unédic et AGS.

Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi depuis 2015

7 mai 2018



Évaluation

Les modifications apportées en 2015 à la convention relative au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) en font un dispositif plus incitatif à la reprise d'emploi.

- ▶ Depuis la mise en œuvre de la convention relative au CSP de 2015, davantage de bénéficiaires du CSP sortent du dispositif vers l'emploi. Entre 2014 et 2016, le taux de persistance au chômage 12 mois après l'entrée en CSP est passé de 80 % à 65 %. Les bénéficiaires sortent ainsi plus rapidement du dispositif (au bout de 9,5 mois en moyenne contre 10,6 mois auparavant). Ils sortent plus souvent vers l'emploi et tout aussi durablement qu'auparavant.
- ▶ Ces évolutions sont globalement attribuables au nouveau dispositif. D'une part, le profil des stagiaires, a peu évolué depuis 2015, hormis le fait que les adhérents sont légèrement plus qualifiés. D'autre part, une telle amélioration n'est pas observée pour les autres licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés.

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises de toutes tailles en redressement ou en liquidation judiciaire. En vigueur depuis septembre 2011, le CSP propose sur 12 mois un accompagnement personnalisé et renforcé, des accès à la formation, une indemnisation spécifique et des aides à la reprise d'emploi. Ses règles ont évolué depuis le 1^{er} février 2015.

La convention du 26 janvier 2015, reconduite en novembre 2016, a apporté des modifications pour accélérer le démarrage de l'accompagnement, favoriser le développement d'expériences professionnelles en cours de CSP et inciter à la reprise d'emploi, notamment : introduction d'une prime de reclassement durable, diminution du seuil minimal de reprise d'emploi en cours de CSP, possibilité de prolongement, baisse du taux de remplacement de l'allocation de sécurisation professionnelle (voir le rappel des changements en encadré).

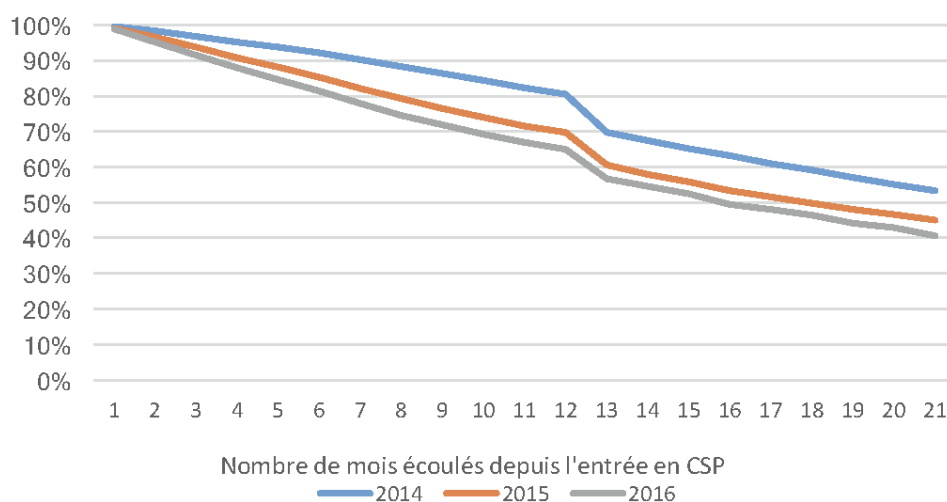
Des premiers travaux, réalisés en 2016 par l'Unédic, ont mis en évidence des sorties plus rapides du dispositif dont l'effet était pour partie attribuable à la prime de reclassement¹. Le recul était alors insuffisant pour évaluer la pérennité de ces sorties. A présent il est possible d'observer le parcours des bénéficiaires entrés en 2015 ou 2016 plusieurs mois après leur sortie du CSP. Cette note vise à documenter l'évolution du retour à l'emploi pour les stagiaires en CSP depuis la mise en place de la convention 2015.

¹ « Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) 20 mois après sa mise en œuvre », Unédic, octobre 2016. Voir aussi « Le vécu du CSP en 2016 », Unédic, mars 2017 ; « Suivi de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle, Indicateurs au 3^e trimestre 2017 », Unédic, mars 2018.

1. Des sorties plus précoces

Les bénéficiaires du CSP sortent plus rapidement du chômage : 12 mois après l'entrée en CSP, 65 % des entrants en 2016 sont encore inscrits avec un droit ouvert, contre 80 % en 2014 (*Graphique 1*). A noter que l'accélération des sorties en fin de CSP se poursuit encore pour les stagiaires entrés en 2016.

Graphique 1 – Taux de persistance au chômage, selon l'année d'entrée en CSP



Note : le taux de persistance mesure le nombre de personnes toujours inscrites avec un même droit ouvert N mois après leur entrée en CSP.

Source : FNA, tables exhaustives

Champ : ouvertures de droit en ASP, France entière

Lecture : 21 mois après le début du CSP, 52 % des stagiaires entrés en 2014 sont toujours inscrits avec un même droit ouvert à l'indemnisation chômage contre 45 % des stagiaires entrés en 2016.

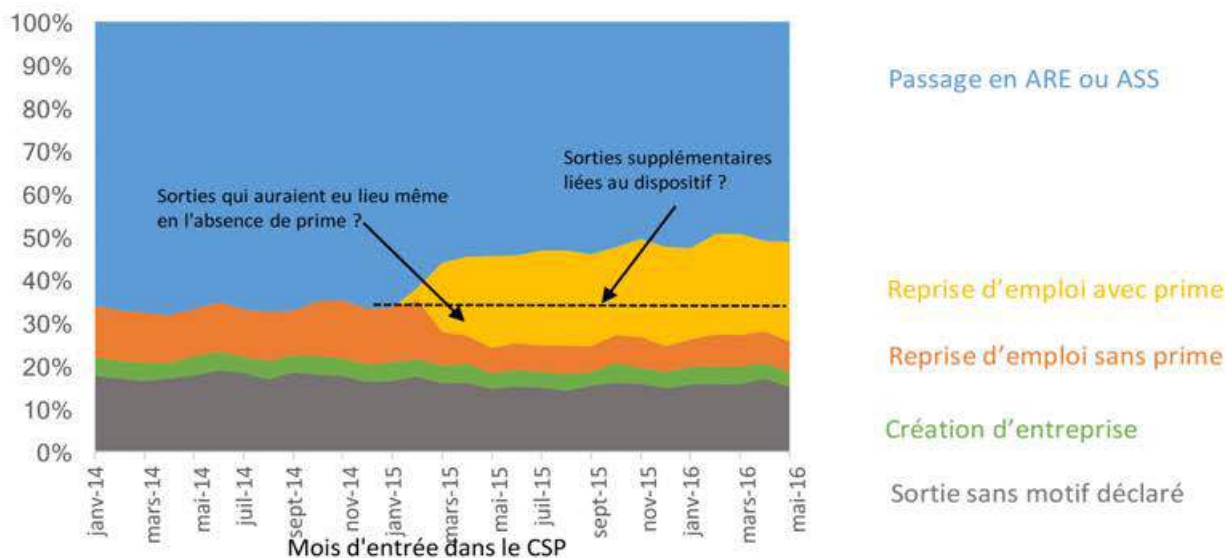
2. Davantage de retours vers l'emploi

Les sorties du CSP ayant pour motif une reprise d'emploi déclarée ont doublé à partir de 2015 (*Graphique 2*). Une partie de cette hausse capture le fait que les stagiaires recevant la prime doivent obligatoirement indiquer leur reprise d'emploi à Pôle emploi ; les reprises d'emploi que l'on n'identifiait pas en tant que telles auparavant représenteraient environ 2 à 3 % des sorties observées actuellement. Les autres sont liées à la prime : parmi les stagiaires entrés en 2015 et sortis avec une reprise d'emploi, plus de 2 sur 3 ont perçu la prime de reclassement (*Tableau 1*).

A noter qu'une partie des sorties qui s'accompagnent aujourd'hui de la prime auraient sans doute eu lieu également en l'absence de ce dispositif incitatif, au même moment ou peut-être un peu plus tard. Pour les stagiaires qui auraient retrouvé un emploi durable quel que soit le dispositif, la prime notamment a pu apparaître comme une « aubaine ». Les conséquences financières des effets de comportement qu'a engendré le dispositif sont estimées dans la note de bilan financier du dispositif².

² « Bilan financier du CSP, une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire », Unédic, mai 2018

Graphique 2 – Situation 1 mois après la sortie du CSP, selon la date d'entrée en CSP



Note : 5 % des sorties sans motif déclaré correspondent à des départs à la retraite, des arrêts maladie ou des décès.

Source : FNA, tables exhaustives

Champ : ouvertures de droit en ASP, France entière

Lecture : pour les stagiaires CSP entrés dans le dispositif en janvier 2014, 1 mois à date après leur sortie du CSP, 12 % ont repris un emploi, 4 % sont en création d'entreprise, 18 % sont sortis des listes sans motif déclaré, 66 % sont indemnisables au titre de l'ARE ou de l'ASS.

3. Des sorties tout aussi durables qu'auparavant

Les sorties du dispositif liées à un retour à l'emploi sont plus nombreuses, elles sont aussi tout aussi durables qu'auparavant du point de vue de l'indemnisation. Lorsqu'on compare la situation d'indemnisation des stagiaires sortant du dispositif avec pour motif une reprise d'emploi entre les deux conventions, une même proportion (14%) est indemnisable deux ans après l'entrée en CSP (Tableau 1).

Parmi les stagiaires de la convention 2015, ceux recevant la prime sont aussi nombreux à ne pas avoir de droit ouvert deux ans après l'entrée en CSP. Ils sortent cependant plus rapidement des listes.

Pour les stagiaires sortant du CSP vers l'ARE ou l'ASS, le taux de sortie des listes 2 ans après l'entrée en CSP, a légèrement baissé en 2015 : 69 % des stagiaires entrés en 2015 et passant en ARE ou ASS à la fin du CSP ont encore un droit ouvert deux ans après l'entrée en CSP contre 67 % des stagiaires entrés en 2014. Les stagiaires sortis des listes deux ans après l'entrée en CSP sont cependant plus nombreux depuis la mise en place de la nouvelle convention du fait de la progression des sorties avec reprise d'emploi.

Tableau 1 – Situation d'indemnisation 24 mois après l'entrée en CSP, selon la situation 1 mois après la sortie du CSP

Situation 1 mois après la sortie du CSP	Part de l'ensemble des stagiaires		Statut d'indemnisation 24 mois après l'entrée en CSP					
	2014	2015	Indemnisable*		Inscrit sans droit		Non inscrit	
Année d'entrée en CSP	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Ensemble	100%	100%	51%	46%	5%	5%	45%	49%
Passage en ARE	67%	56%	67%	69%	4%	4%	28%	27%
Création d'entreprise	4%	4%	31%	37%	35%	29%	34%	34%
Reprise d'emploi	12%	25%	14%	14%	1%	1%	85%	85%
dont avec prime		18%		13%		1%		86%
dont sans prime	12%	7%	14%	14%	1%	1%	85%	85%
Sortie sans motif déclaré	18%	15%	15%	16%	3%	12%	82%	72%

*Indemnisable au titre de l'ARE, AREF ou ASS

Source : FNA, tables exhaustives.

Champ : ouvertures de droit en ASP, France entière

Lecture : parmi les stagiaires entrés en CSP en 2014, 67% passent en ARE/AREF/ASS à la fin du CSP. Parmi ces stagiaires et deux ans après leur entrée en CSP, 51% sont indemnisables au titre de l'ARE/AREF/ASS, 5% sont inscrits sans droit ouvert et 45% sont absents des listes.

4. Un effet attribuable à l'évolution du dispositif

Dans quelle mesure cette amélioration du retour à l'emploi est-elle attribuable au dispositif ? Ces évolutions des sorties sont-elles dues à des changements dans le profil des adhérents au dispositif ? La prime a-t-elle attiré dans le CSP des personnes qui savaient pouvoir se reclasser rapidement dans tous les cas (plus diplômés par exemple) ? L'amélioration de la conjoncture a-t-elle pu contribuer à l'amélioration des taux de sortie ?

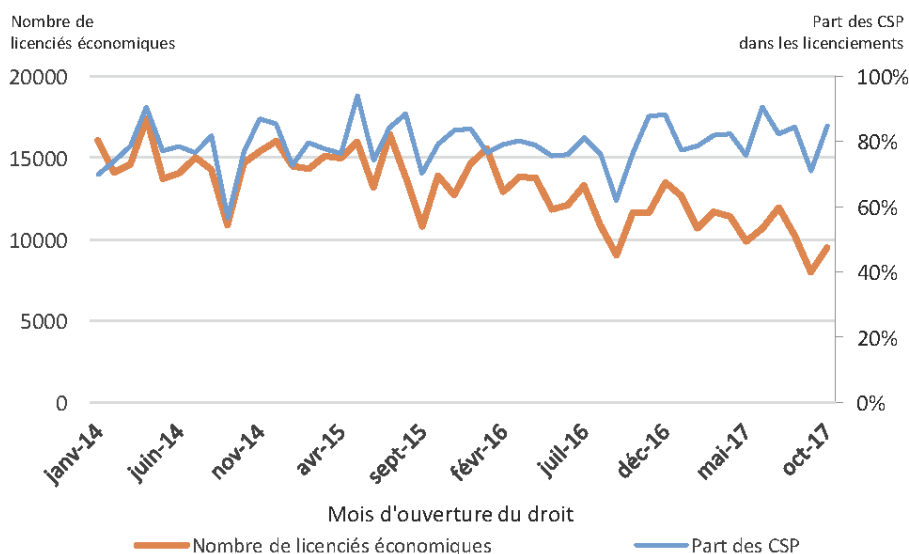
Pas de hausse du taux d'entrée

La baisse du nombre de nouveaux adhérents au CSP est proportionnelle à celle du nombre de licenciés économiques. Le passage à la nouvelle convention n'a globalement pas eu d'effet sur le « taux d'entrée » : la part d'entrants en CSP parmi les licenciés économiques issus d'entreprises de moins de 1 000 salariés est stable depuis 2014, autour de 80 % en moyenne (*Graphique 3*). On ne décèle ainsi pas d'effet d'appel massif de profils attirés par les nouvelles modalités du CSP.

Des profils légèrement plus qualifiés

Le profil des stagiaires a dans l'ensemble peu évolué depuis 2014 (*Tableau 3*). On observe toutefois une légère augmentation des profils diplômés et qualifiés en lien avec une légère sur-représentation de ces profils parmi les licenciés économiques entrant en CSP par rapport à avant. Or, ces profils ont plus de chances de retrouver un emploi rapidement, ils sont d'ailleurs surreprésentés parmi les bénéficiaires de la prime (*Encadré*). Leur légère augmentation pourrait donc être un facteur de la hausse des retours à l'emploi. La différence des taux de sortie avant et après 2015 est toutefois d'une ampleur telle qu'elle ne saurait être expliquée par cette seule inflexion dans les profils.

Graphique 3 - Effectifs d'entrants en indemnisation suite à un licenciement économique et part des entrants en CSP



Note : le nombre de licenciés économiques hors CSP est légèrement sous-estimé à partir de septembre 2016 car le motif de rupture du contrat de travail n'est pas renseigné pour toutes les ouvertures de droit

Source : FNA, échantillon au 10^e

Champ : ouvertures de droit suite à un licenciement économique, France entière

Lecture : en octobre 2017, 9 490 personnes ont ouvert un droit suite à un licenciement économique. Parmi ces personnes, 7 330 provenaient d'une entreprise de moins de 1 000 salariés et 6 210 sont entrés en CSP soit un ratio de 85 %.

Tableau 2 – Profil des entrants en CSP, selon l'année d'entrée

		Année d'entrée en CSP			
		2014	2015	2016	2017
	Nombre de stagiaires entrants	115 574	109 688	93 121	78 039
Sexe	Hommes	58%	59%	57%	55%
	Femmes	42%	41%	43%	45%
Âge lors de l'entrée en CSP	Moins de 25 ans	6%	6%	5%	5%
	25 à 34 ans	27%	26%	26%	25%
	35 à 49 ans	41%	41%	41%	41%
	50 à 54 ans	13%	14%	14%	14%
	55 ans et plus	13%	14%	15%	15%
Diplôme	Moins que BEP/CAP	3%	4%	3%	3%
	BEP/CAP	47%	46%	43%	43%
	BAC	20%	20%	20%	21%
	BAC+2	16%	16%	17%	16%
	BAC+3 et plus	14%	15%	16%	16%
Catégorie socio-professionnelle	Cadre	11%	11%	13%	13%
	Non cadre	74%	73%	72%	72%
	Non renseignée	15%	16%	15%	15%
Salaire de référence	SJR moyen	73,3 €	74,3 €	76,5 €	76,8 €
Salaire brut de référence mensuel	Moins de 1 400€	10%	9%	10%	11%
	1 400 à 2 000€	42%	40%	38%	37%
	2 000 à 2 600€	26%	28%	27%	27%
	Plus de 2 600€	22%	23%	25%	26%
Ancienneté dans l'entreprise	Moins d'un an (CSP-ARE)	5%	5%	5%	6%
	1 à moins de 2 ans	15%	15%	15%	15%
	2 ans ou plus	79%	80%	80%	79%
Secteur de l'activité antérieure	Commerce	20%	18%	19%	22%
	Industrie manufacturière	18%	18%	17%	17%
	Construction	19%	19%	17%	15%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8%	8%	9%	8%
	Hébergement et restauration	5%	5%	6%	6%
	Autres activités de services	4%	5%	5%	5%
	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	5%	5%	5%	5%
	Non renseigné	4%	6%	5%	5%
	Activités de services administratifs et de soutien	4%	4%	5%	4%
	Transports et entreposage	6%	5%	4%	4%
	Information et communication	3%	3%	4%	3%
	Activités financières et d'assurance	2%	1%	2%	2%
	Agriculture	1%	1%	1%	1%
	Activités immobilières	1%	1%	1%	1%
	Industries extractives et autres	0%	0%	1%	1%

Source : FNA, tables exhaustives (CSP) et échantillon au 10^e (taux d'adhésion au CSP).

Champ : Données CSP : ouvertures de droit en ASP, France entière / Taux d'adhésion : ouvertures de droit suite à un licenciement économique dans une entreprise de moins de 1000 salariés, France entière

Lecture : 58 % des stagiaires entrés en CSP en 2014 sont des hommes..

Encadré - Les bénéficiaires de la prime : des profils plus qualifiés

Les stagiaires ayant reçu au moins un paiement de la prime de reclassement sont plus souvent des hommes, des personnes âgées de moins de 50 ans ainsi que personnes plus qualifiées (*Tableau A*). Ces mêmes profils sont encore davantage surreprésentés parmi les stagiaires recevant le premier paiement de la prime dans les 2 mois suivant l'entrée en CSP.

Tableau A - Profil des stagiaires CSP entrés en 2016 selon l'obtention de la prime de reclassement

		Ensemble des bénéficiaires du CSP	Bénéficiaires de la prime		
			Ensemble	Prime reçue moins de 2 mois après l'entrée en CSP	Prime reçue plus de 2 mois après l'entrée en CSP
% de l'ensemble		100 %	26%	6%	20%
Sexe	Hommes	57%	60%	64%	58%
	Femmes	43%	40%	36%	42%
Âge lors de l'entrée en CSP	Moins de 25 ans	5%	5%	5%	5%
	25 à 34 ans	26%	30%	32%	29%
	35 à 49 ans	41%	45%	45%	45%
	50 à 54 ans	14%	13%	12%	13%
	55 ans et plus	15%	7%	6%	7%
Diplôme	Moins que BEP/CAP	3%	2%	2%	2%
	BEP/CAP	43%	38%	34%	39%
	BAC	20%	20%	20%	21%
	BAC+2	17%	20%	20%	20%
	BAC+3 ou plus	16%	20%	23%	19%
Catégorie socio-professionnelle	Cadre	13%	15%	18%	14%
	Non cadre	72%	70%	68%	71%
	Non renseignée	15%	14%	14%	14%
Salaire de référence mensuel	Moins de 1 400€	10%	6%	5%	6%
	1 400 à 2 000€	38%	34%	29%	36%
	2 000 à 2 600€	27%	30%	31%	30%
	Plus de 2 600€	25%	30%	35%	28%
Ancienneté dans l'entreprise	Moins d'un an (CSP-ARE)	5%	0%	0%	0%
	1 à moins de 2 ans	15%	18%	18%	18%
	2 ans et plus	80%	82%	82%	82%

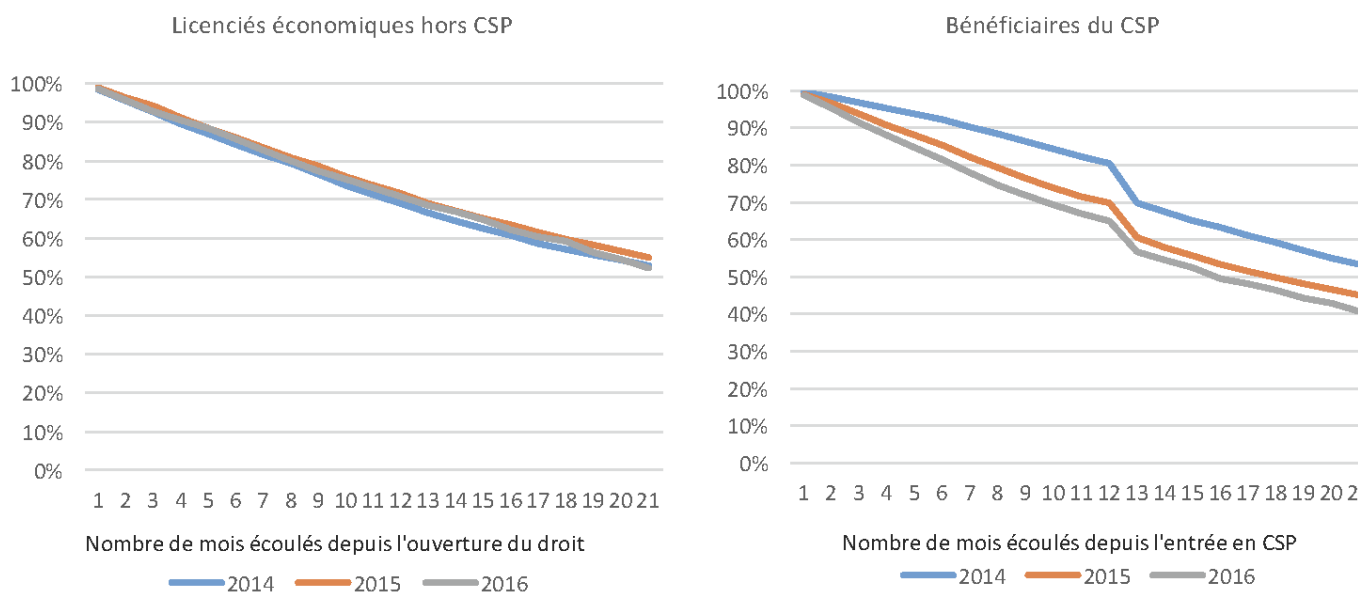
Source : FNA, tables exhaustives

Champ : ouvertures de droit en ASP en 2016, France entière.

Pas d'amélioration constatée chez les autres licenciés économiques

Les bénéficiaires du CSP ayant adhéré en 2015 et en 2016 sortent plus rapidement des listes que les stagiaires entrés en CSP en 2014. On n'observe en revanche pas d'évolution similaire pour les autres licenciés économiques, issus d'entreprises de moins de 1 000 salariés, pour lesquels la vitesse de sortie est quasiment la même sur les différentes périodes observées (*Graphiques 4a et 4b*). Cela suggère que la dynamique constatée pour le CSP ne résulte pas d'un effet de conjoncture. En effet, s'il y avait un effet conjoncturel en 2015 ou 2016, il devrait affecter plus nettement les autres licenciés économiques.

Graphiques 4a et 4b - Taux de persistance au chômage pour les licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés et pour les bénéficiaires du CSP



Source : FNA, tables exhaustives (CSP), échantillon au 10^e (licenciés économiques hors CSP)

Champ : ouvertures de droit suite à un licenciement économique dans des entreprises de moins de 1 000 salariés et ouvertures de droit en CSP, France entière

Lecture : 21 mois après le début du CSP, 52 % des stagiaires entrés en 2014 sont toujours inscrit à Pôle emploi avec un même droit ouvert à l'indemnisation chômage. Pour les licenciés économiques, cette proportion est de 53 % et est restée la même entre 2014 et 2016.

Un effet attribuable principalement à la prime

La prime de reclassement joue manifestement un rôle important dans l'accélération des sorties du CSP. Les statistiques comme les témoignages de bénéficiaires ou d'acteurs de terrain convergent pour dire qu'elle a modifié la dynamique même du dispositif, beaucoup plus orienté vers l'emploi qu'auparavant³.

Il convient de relever que d'autres changements ont aussi, dans la période 2015-2017, contribué à ce recentrage vers l'emploi souhaité par les négociateurs. Outre la prime, les diverses possibilités d'effectuer pendant le CSP des périodes de travail, de prolonger son CSP dans la limite de 3 mois, sont aussi des éléments de motivation et de rapprochement de l'emploi.

Enfin, la restriction des formations accessibles en CSP aux listes régionales dans le contexte de la mise en place en janvier 2015 du compte personnel de formation (CPF) de même que les évolutions dans le mode de financement des formations par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), ou encore le fait que depuis 2016 les formations ne sont plus considérées comme des sorties positives du CSP dans la rémunération des opérateurs, sont autant de facteurs de contexte qui ont joué. Ces changements conduisent à préciser les projets professionnels et à rechercher une meilleure adéquation entre la formation et le projet de sorte que les bénéficiaires sont aujourd'hui plus directement orientés vers l'emploi que vers des formations. En bémol, on ne peut écarter l'hypothèse que si les bénéficiaires du CSP retrouvent un emploi plus vite, d'autres allocataires mettent peut-être plus de temps à y accéder.

³ A ce sujet voir notamment « Le vécu du CSP en 2016 », Unédic, mars 2017.

Encadré - Les évolutions du Contrat de sécurisation professionnelle en 2015

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises de toutes tailles en redressement ou en liquidation judiciaire. En vigueur depuis septembre 2011, le CSP propose sur 12 mois un accompagnement personnalisé et renforcé, des accès à la formation, une indemnisation spécifique et des aides à la reprise d'emploi. Ses règles ont évolué depuis le 1^{er} février 2015. La convention du 26 janvier 2015 a apporté des modifications, notamment pour accélérer le démarrage de l'accompagnement, favoriser le développement d'expériences professionnelles en cours de CSP et inciter à la reprise d'emploi.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est passée de 80 % à 75 % de l'ancien salaire brut pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Elle est plafonnée au montant maximal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'allocation est égale à l'ARE (entre 57 % et 75 % du salaire brut).

Les conditions de reprise d'emploi en cours de CSP ont été assouplies. Les adhérents au CSP peuvent effectuer des périodes de travail rémunérées de 3 jours minimum et jusqu'à 6 mois au total, au lieu de 15 jours minimum auparavant. Les périodes de travail rémunérées à partir du 7^{ème} mois de CSP permettent de prolonger la durée du CSP, jusqu'à 3 mois supplémentaires. Le CSP ne peut pas durer plus de 15 mois de date à date.

Deux mesures non cumulables visent à renforcer les incitations à la reprise d'emploi.

- La création de la prime de reclassement : si le bénéficiaire reprend un emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10^{ème} mois de CSP (contrat de travail temporaire, CDD, CDI), il peut demander une prime. Son montant est égal à 50 % de ses droits restants à l'ASP. Elle est versée en deux fois, à la demande du bénéficiaire et sur justificatifs.
- L'indemnité différentielle de reclassement (IDR) : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent avant la fin du CSP, l'IDR peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération, sans condition de seuil pour la baisse de rémunération horaire. Cette aide mensuelle peut durer jusqu'à 12 mois. Le montant total versé est plafonné à 50 % des droits restants à l'ASP. Auparavant, l'écart de salaire horaire devait être d'au moins 15 %.



LE VÉCU DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE EN 2016

Étude qualitative / mars 2017

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille. En vigueur depuis septembre 2011, le CSP a connu des modifications, appliquées depuis février 2015.

Unédic





En septembre-octobre 2016, l'institut Gatard et Associés a mené pour l'Unédic une enquête auprès de bénéficiaires du CSP et de licenciés économiques qui n'y ont pas adhéré. Suite aux évolutions du CSP en 2015, cette **étude qualitative** avait pour but d'**actualiser les connaissances sur le fonctionnement du CSP** : les motifs d'adhésion, le déroulement du CSP, et le vécu des bénéficiaires de l'adhésion à la sortie du dispositif [Encadré 1].

Les témoignages recueillis, mis en perspective avec l'enquête réalisée en 2014 par le même institut¹, font apparaître des **constantes et des changements** dans le vécu du CSP, dans sa perception et la dynamique qu'il instaure. Ces évolutions sont à mettre en relation avec les règles introduites en 2015 [Encadré 2].

- ▶ **Le montant de l'allocation reste le motif principal d'adhésion au CSP**, malgré la baisse du taux de remplacement. Si l'accompagnement personnalisé est toujours un avantage déterminant pour beaucoup, la formation n'est plus un critère majeur d'adhésion.
- ▶ **La prime de reclassement crée une incitation pour beaucoup de stagiaires** et stimule la recherche d'emploi. Son attribution est souvent vécue comme une récompense, mais elle conduit parfois à une course qui ne débouche pas toujours sur un emploi qui convient. La prime engendre quelques effets d'aubaine : certains ont adhéré au CSP alors qu'ils avaient déjà un emploi en vue.
- ▶ **L'articulation avec l'emploi a progressé.** La formation en cours de CSP est désormais traitée comme une chance à optimiser, au service d'un projet professionnel clarifié. Le CSP est vécu par les bénéficiaires comme une démarche personnalisée, où ils pilotent leur parcours de manière active et plus agile. Les nouvelles règles et les aides à la reprise d'un emploi créent un contexte très favorable à la reprise d'activité en cours de CSP. La qualité de l'information reste un enjeu pour favoriser les périodes d'emploi pendant le CSP.
- ▶ **Si le dispositif semble avoir gagné en efficacité et en réactivité au démarrage**, l'organisation du passage à l'allocation et l'accompagnement de droit commun demeure un point faible du dispositif.

Des citations de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête sont présentées en italique et entre guillemets.

¹ « Le CSP vu par les licenciés économiques : motifs d'adhésion et bilan de l'accompagnement », Éclairages, Unédic/Institut Gatard et Associés, avril 2015

UNE INFORMATION COHÉRENTE ET EFFICACE SUR LE CSP CONTRIBUE À L'ADHÉSION AU DISPOSITIF

LORS d'un licenciement économique, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés concernés, une lettre d'information de Pôle emploi sur le CSP, à laquelle sont joints le bulletin d'acceptation, la demande d'allocation, l'attestation employeur, la demande d'aide au reclassement. Cela constitue une documentation de référence officielle complète, qui permet d'appréhender dès le départ toutes les dimensions du CSP.

Pour les personnes interrogées, cette documentation joue un rôle essentiel car elle fait référence par rapport à toutes les informations que les salariés peuvent collecter sur internet ou auprès de leur entourage, qui ne sont pas toujours exactes ou à jour. Elles y reviennent en cours de CSP, lorsqu'elles envisagent certains choix, notamment de reprise du travail.

La documentation est jugée le plus souvent complète et claire. Les exemples concrets qui illustrent les différents cas possibles, notamment en cas de reprise du travail, sont très appréciés. Toutefois, cette seule documentation écrite peut rester très hermétique à certains. Les fortes perturbations émotionnelles vécues au moment du licenciement rendent plus difficile l'intégration d'informations nouvelles et sensibles sur les conséquences d'un changement non désiré. Enfin, procéder par questions-réponses est un processus normal d'acquisition de connaissances.

Avant leur prise de décision, les salariés éligibles bénéficient aussi des réunions d'information collectives organisées par Pôle emploi. Selon eux, elles permettent d'entendre les mêmes informations sous d'autres formes, de poser des questions précises sur les situations que chacun envisage dans l'avenir, notamment par rapport à la reprise d'activité, et de bénéficier des réponses apportées aux questions des autres. La plupart des adhérents potentiels interviewés en ont bénéficié et s'en montrent satisfaits. Il reste encore quelques points de progrès pour que tous puissent en bénéficier, et notamment les salariés des toutes petites structures, souvent les plus mal informés, la documentation écrite ne leur étant pas toujours intégralement donnée. En général, la participation à une réunion d'information préalable a une influence positive dans le choix du CSP.



La documentation fournie joue un rôle essentiel ; elle est jugée le plus souvent complète et claire

LA PERSPECTIVE DE LA FORMATION N'EST PLUS UN CRITÈRE MAJEUR D'ADHÉSION AU CSP

Le montant de l'allocation, perçu comme une continuité de revenu, est le motif principal d'adhésion au CSP

POUR les personnes interviewées, c'est toujours le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) versée pendant un an qui motive principalement leur choix d'adhérer au CSP.

Bien que l'ASP ait été abaissée de 80 % à 75 % du salaire brut, la perception reste la même : celle d'une continuité de revenu qui sécurise, permet de se poser et de prendre le temps de rebondir sans culpabiliser.

« Il faut choisir le CSP, parce qu'on garde son salaire. »

« Le CSP, c'est la sortie la plus sécurisante et la plus confortable, même avec la perte du préavis. »

« Le CSP et le revenu qui va avec sont bons pour le moral. »

Auparavant, le CSP plaçait la formation au cœur du dispositif, incitant les stagiaires à tenter de maximiser le nombre des formations qui pouvaient leur être allouées pendant le CSP, d'autant qu'ils cédaient leur droit individuel à la formation (DIF) lors de l'adhésion, quitte parfois à s'éloigner de l'emploi.

En 2015, l'évolution du CSP a instauré la prime de reclassement en cas de reprise d'emploi durable, et a assoupli les conditions d'attribution de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR). Dans le CSP de 2015, les formations accessibles sont les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) tandis que les modalités de leur financement par les Opcas² ont évolué en 2015.

Les motivations des stagiaires se cristallisent désormais autour de deux types d'enjeux. Pour certains, il s'agit d'utiliser le CSP comme tremplin pour mettre en œuvre un projet : compléter sa formation ou acquérir un diplôme (« avoir un diplôme », « apprendre l'anglais »...) ; se reconvertir, créer son activité (« changer de métier », « rebondir, me former, faire autre chose »). La formation est pour eux un moyen au service d'un projet et non pas une fin en soi pour profiter d'une opportunité et d'un financement facilité, à ne pas perdre.

Pour d'autres, il s'agit d'abord de retrouver un emploi en optimisant les conséquences personnelles (« souffler, m'occuper de mes enfants » ; « me reposer, la période avant le licenciement avait été très difficile »), professionnelles (« prendre mon temps pour choisir le poste qui me convient vraiment ») et financières de leur choix (revenus du nouvel emploi, indemnité et prime prises en compte).

« Le CSP, ça donne un souffle. C'est une opportunité qui ne se présente pas souvent dans la vie. Ça permet de faire des formations, de mettre à profit son chômage pour ressortir avec un petit diplôme ».

« Le CSP ça permet de voir venir, de se reposer, de prendre le temps de voir ce qu'on peut faire, de ne pas se jeter sur n'importe quoi. »

« Le CSP, c'est intéressant. Il y a des primes si on retrouve du boulot. »

L'accompagnement personnalisé par un conseiller dédié continue d'être ressenti de manière très différenciée. Certains y voient un avantage déterminant, renforçant leur choix pour le CSP. Pour d'autres, la contrainte qu'il représente en fait un élément dissuasif du choix du CSP, avec la perte du préavis.

« Pour moi, il n'était pas question de faire des kilomètres tous les 15 jours pour aller voir un conseiller, qui en plus, allait me demander des choses à faire dont je devrais lui rendre compte. »

² Opcas : les organismes paritaires collecteurs agréés sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés

LA PRIME DE RECLASSEMENT ET L'IDR VÉHICULENT LE MESSAGE QUE LE RETOUR À L'EMPLOI EST POSSIBLE

Les règles permettent d'élargir les marges de manœuvre et les choix possibles pour les stagiaires

L E document d'information distribué au salarié met en évidence les caractéristiques du CSP : accompagnement personnalisé, allocation de sécurisation professionnelle, et retour à l'emploi avec possibilité de prolonger le CSP, IDR et prime, avec à l'appui des exemples concrets.

Cela installe une représentation du CSP où le retour à l'emploi, ponctuel ou durable, est une composante normale. Et cela crée d'emblée une incitation pour beaucoup de stagiaires. Même si certains font de la prime de reclassement une pure aubaine pour choisir le CSP car ils ont déjà un emploi en perspective, la plupart la prennent comme un véritable défi.

Les règles du CSP sur les possibilités de reprise d'activité, avec les aides associées, permettent aux stagiaires d'élargir leurs marges de manœuvre et leurs choix possibles : profiter du CSP pour se poser et se reposer, pour se former et se repositionner, ou encore pour reprendre un travail le plus vite possible.

« Je me suis dit : il n'y a pas de raison pour que je n'arrive pas à avoir cette prime. »

L'ENTRÉE EN CSP SEMBLE AVOIR GAGNÉ EN EFFICACITÉ

L ES simplifications administratives apportées en 2015 semblent limiter les retards dans le démarrage du CSP pour les personnes interviewées.

Pour la majorité d'entre elles, le premier entretien chez Pôle emploi s'est fait très rapidement après la date d'entrée en CSP, et le rendez-vous avec le conseiller CSP est pris dans la foulée, voire en direct pendant l'entretien chez Pôle emploi.

« J'ai été reçu facilement, gentiment. Ça a été efficace. Ils ont cherché partout. Ils m'ont dit, on ne vous trouve pas. " Allez voir le liquidateur pour qu'il renvoie immédiatement le dossier. " Mon CSP a pu démarrer le 20 juillet. »

Cette réactivité est une des clés de réussite du CSP. D'abord, elle permet d'engager sans délais les actions qui doivent l'être, et notamment les formations longues, pour certaines diplômantes, plus contraignantes au niveau de leurs conditions d'accès.

Elle permet aussi à ceux qui sont très affectés par leur licenciement de bénéficier sans délais d'une écoute et d'un accompagnement personnalisé adéquat. Dans tous les cas, cette réactivité a l'avantage de maintenir les stagiaires dans une dynamique active de réflexion, de recherche, d'élaboration et d'action, sans temps mort qui perdure et les fasse décrocher de leurs problématiques professionnelles. Aussi, quand il y a des retards au démarrage de leur CSP, ils sont vécus par les stagiaires comme un échec ou une injustice de plus, un manque de respect, un encouragement au fatalisme et à la passivité.

« J'ai beaucoup attendu. Il faudrait que ça soit plus efficace d'entrée. Dans le premier mois, il faudrait que tout le monde ait pu rencontrer son conseiller. C'est dur. Dans l'attente, les gens s'étiolent, sont dans l'isolement social, le désespoir. »

La réactivité du démarrage du CSP maintient les stagiaires dans une dynamique active



LES STAGIAIRES SE SENTENT ACTIFS ET RESPONSABLES

Les stagiaires interrogés vivent le CSP comme une démarche personnalisée, adaptée à leur rythme, à leurs besoins et leurs contraintes.

Certains ont d'abord besoin d'écoute et de réconfort, d'autres au contraire souhaitent passer à l'action au plus vite. La plupart des personnes interviewées ont exprimé beaucoup de satisfaction et de reconnaissance pour l'attention dont ils ont bénéficié et le suivi personnalisé assuré par leur conseiller. Ce dernier tient le cadre des séances, il explique le fonctionnement du CSP, ce qu'il est possible ou non de faire. C'est lui qui donne des informations, des pistes et des conseils. Mais c'est le stagiaire qui exprime ses besoins, fait des demandes, choisit et agit.

« Ma conseillère ne m'a pas mis du tout la pression au début. Ça a commencé doucement et ça s'est accéléré après. »

Le planning des séances de travail entre le conseiller et son stagiaire, le travail à faire par le stagiaire entre les séances, les échanges réguliers par e-mail ou par téléphone tiennent celui-ci dans une dynamique active de réflexion, d'élaboration de son projet, de professionnalisation et de recherche d'emploi. Les entretiens font l'objet d'un compte rendu que le conseiller envoie par e-mail au stagiaire.

Ils conviennent ensemble des différentes actions que ce dernier devra réaliser avant le prochain rendez-vous. Les personnes rencontrées apprécient aussi d'être reçues dans des locaux spéciaux et conviviaux. Cela les maintient dans un rythme, dans un effort et une relation propices au retour à l'emploi.

« Ma conseillère m'a présenté les obligations du contrat. On a mis en place un calendrier prévisionnel sur 2 mois avec les rendez-vous, les échéances, les CV à publier, que j'ai signé. »



Une démarche adaptée et personnalisée, dans un cadre propice au retour à l'emploi

Le stagiaire est responsabilisé dans la relation à son conseiller, et se responsabilise tout au long de la mise en œuvre de son CSP, par le travail qu'il effectue en entretien ou en ateliers, par les engagements qu'il prend et par les choix qu'il fait aux différentes étapes de son CSP : orientation, domaine et modalités de prospection, formation ou non, reprise d'un travail ou non, acceptation d'un travail moins attractif ou non, avec l'aide des incitations au retour à l'emploi (prime et IDR).

La mise en place des formations est souvent donnée comme un exemple de la coopération entre le stagiaire qui exprime ses souhaits et prospecte, son conseiller qui lui donne des références et les contraintes à respecter, et Pôle emploi qui traite au plus vite la demande formalisée transmise par le conseiller.

DES CONSEILLERS RECONNUS POUR LEUR ÉCOUTE, LEUR SOUTIEN ET LEUR RÉACTIVITÉ

En arrivant en CSP, les stagiaires n'ont pas tous les mêmes besoins prioritaires, ce qui exige une adaptation de leur conseiller.

Il y a ceux pour qui un soutien psychologique actif est quasi vital, d'autres pour qui apprendre à rédiger un CV ou une lettre de motivation est le premier objectif, d'autres encore, plus autonomes, qui apprécient de prendre du recul pour clarifier leur projet et qui savent utiliser avec profit des idées ou des contacts amenés par leur conseiller.

Les qualités du conseiller les plus fréquemment saluées sont : l'écoute, la considération, la réactivité, le soutien, la disponibilité, l'empathie, le respect, la bienveillance, l'optimisme.

« Ma conseillère est formidable, j'arrivais découragée, je me mettais à pleurer. Je disais, je n'y arriverai jamais. Elle me reconfortait, m'a proposé un bilan de compétences. J'ai pris confiance dans mon projet. »

« Je lui ai montré mon CV, elle m'a dit, ça ne va pas. On a tout de suite retravaillé dessus ; elle m'a fait une formation dans l'heure qui a suivi sur mon CV et ma lettre de motivation. »

« Ma conseillère : une personne neutre, en prise avec le marché du travail, qui va avoir une réflexion que j'ai du mal à avoir tout seul. Elle permet d'avoir une vision de moi, mais aussi de celle que les autres ont de moi. »

« C'est très appréciable d'avoir quelqu'un qui vous épaulé, vous conseille sur la bonne démarche à suivre. »

« J'ai trouvé l'écoute idéale : elle comprend mes envies, mes attentes. »



« J'aime bien cette conseillère. Elle est très disponible, réactive. Je l'appelle si j'ai une question. Si elle ne sait pas, elle demande et me rappelle dans la journée. Elle me donne des conseils, des tuyaux. »

« Ma conseillère était active, positive, respectueuse de mon mal être. Elle me disait ça va aller. Je lui disais, à mon âge, je vais rester en rade. Elle me donnait plein d'exemples de gens comme moi, qui s'en étaient sortis. »

« Elle donne de la sérénité. Elle m'a donné envie de rencontrer les autres et de pouvoir discuter avec eux. Ça m'a sorti de mon appréhension. J'ai compris que tout le monde a le droit d'être reçu également, même quand on est d'origine étrangère. »

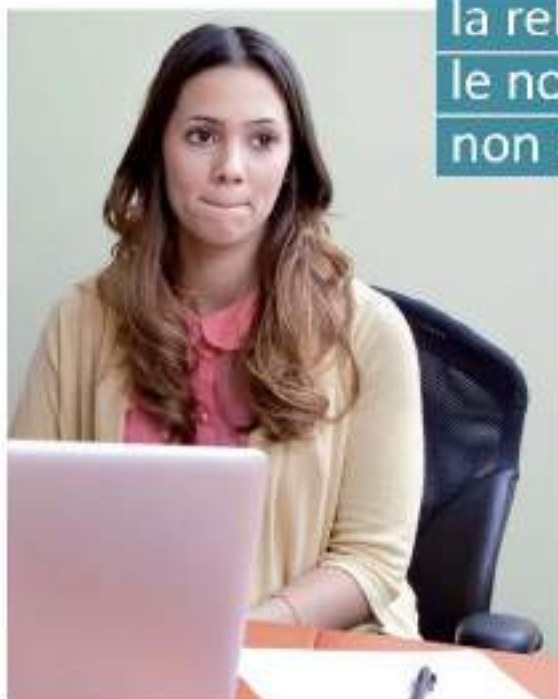
LE CHANGEMENT DE CONSEILLER RESTE UNE SOURCE DE FRUSTRATION

Si les stagiaires s'investissent fortement dans la relation avec leur conseiller au début de leur CSP, ils vivent difficilement la rupture prématurée de ce lien.

Le changement de conseiller qui leur est parfois imposé en cours de route est toujours vécu douloureusement, comme une sorte d'abandon qui rappelle la perte récente de l'emploi. Le stagiaire n'arrive pas à se réinvestir dans la relation et du coup le nouveau conseiller non plus. De plus, il semble que la plupart du temps, il n'y ait pas de transmission de dossier, ce qui fait que le nouveau conseiller pose à nouveau au stagiaire toutes les questions de base pour prendre connaissance de sa situation et réinitialiser son dossier. Cela accentue le sentiment du stagiaire, toujours en recherche de poste, qu'il a fait tous ces efforts pour finalement revenir au point de départ.

« Ma super conseillère m'annonce qu'elle est licenciée et que je serai géré par une collègue à elle. J'étais très triste. À partir de mars, je suis suivi péniblement par quelqu'un de compétent, de bien, mais le feeling ne passe pas. Il n'y a pas de lien. Au bout de 2 mois, cette nouvelle conseillère m'annonce qu'elle est missionnée pour aller dans un autre département... »

Le stagiaire n'arrive pas
à se réinvestir dans
la relation et du coup
le nouveau conseiller
non plus



« Je rencontre quelqu'un que je n'ai jamais vu. Au bout d'un quart d'heure, je n'ai plus rien à lui dire, elle non plus. Elle me dit : on aurait pu faire ça par téléphone. C'est froid, c'est purement administratif. Elle a rempli sa case. Je ne suis pas motivé, elle non plus. »

LA FORMATION PENDANT LE CSP DEVIENT UNE CHANCE À OPTIMISER, PLUS EN LIEN AVEC LE PROJET PROFESSIONNEL

AU cours du CSP, la formation n'est plus traitée, par les conseillers et les stagiaires, comme un droit, mais comme une chance à optimiser, avec plus de contraintes budgétaires du côté des Opcas³.

Selon les stagiaires interviewés, leur conseiller faisait valoir « qu'il fallait chercher une formation pas chère, au Cnam par exemple, parce qu'actuellement tous les dossiers de financement qu'il avait présentés étaient refusés », ou « qu'au-dessus de 2 000 euros, il ne fallait pas compter obtenir un financement », ou encore « que le financement d'une formation était envisageable, mais pas deux, et il s'agit de bien faire son choix ». Cela place le stagiaire en position de définir ses priorités et de faire des choix.

Trois logiques prédominent : acquérir un niveau de diplôme supérieur dans son domaine de spécialité (par exemple, décrocher un BTS), accroître son employabilité (par exemple, se former à l'utilisation d'internet ou à l'anglais), se former à un nouveau métier (par exemple, transport voyageurs, ou formation à la gestion pour un créateur d'entreprise).

« Je suis manœuvre dans le BTP, en CSP depuis décembre 2015. Grâce au CSP, j'ai pu faire une formation pour être conducteur de car. J'avais besoin d'un diplôme de transport voyageurs. »

« Grâce au CSP, j'ai pu faire une formation en anglais pendant un mois, à proximité de mon domicile. C'était très bien. J'ai fait beaucoup de progrès. Du coup, j'ai décidé quelques mois plus tard de refaire un nouveau programme de perfectionnement à l'anglais que je me suis payé tout seul. »

L'effet de « rareté » des formations éligibles pendant le CSP rend les stagiaires plus acteurs de leur parcours. Une fois qu'ils ont défini avec leur conseiller la formation visée, ils consultent 2 ou 3 organismes, leur demandent un devis, qu'ils transmettent à leur conseiller, en charge de préparer le dossier à soumettre à Pôle emploi, qui donne une réponse dans les meilleurs délais. Certains stagiaires très motivés se renseignent et collectent des devis même avant d'en avoir discuté avec leur conseiller.

Il arrive que le stagiaire soit très motivé par une formation, sur laquelle son conseiller est réticent, et qu'il ait à argumenter parfois avec succès. Parfois, le stagiaire est obnubilé par un projet qui lui tient à cœur et a besoin d'aller au bout de sa faisabilité ou du constat de son infaisabilité, avant de pouvoir envisager autre chose.

Le stagiaire est mis en position de définir ses priorités et de faire des choix

³ Opcas : les organismes paritaires collecteurs agréés sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés

L'ARTICULATION ENTRE CSP ET EMPLOI A PROGRESSÉ

L'Élargissement de la période d'activité salariée autorisée pendant le CSP (durée d'un contrat, de 3 jours minimum et jusqu'à 6 mois au total), l'assouplissement des conditions d'octroi de l'indemnité différentielle de reclassement et l'introduction de la prime de reclassement créent un contexte favorable à la reprise d'activité. Cela accroît les choix qui s'offrent au stagiaire, et l'amène à creuser ses différentes options pour se positionner, aidé par son conseiller. Ce dernier joue un rôle déterminant, répondant à toutes les questions du stagiaire pour vérifier les conditions de mise en œuvre des règles du CSP, appliquées à sa situation particulière. Les stagiaires, avant de prendre la décision de reprendre une activité, veulent vérifier que les conditions de l'emploi envisagé

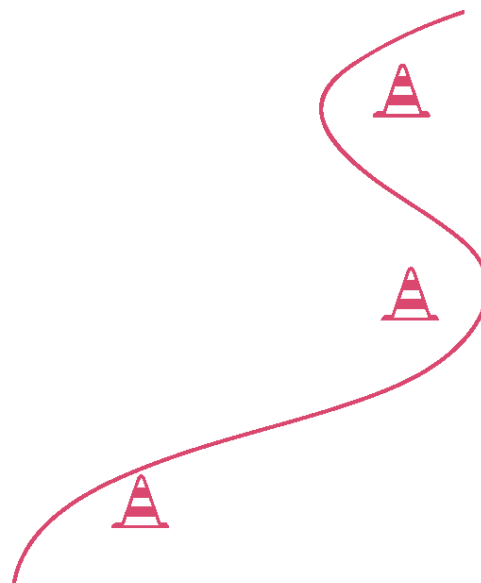
ne les obligeront pas à sortir du CSP, s'assurer des démarches à faire et optimiser le bénéfice qu'ils peuvent retirer de la prime de reclassement ou de l'IDR.

« Quand j'ai trouvé un remplacement à faire, j'ai informé tout de suite ma conseillère. Elle m'a tout de suite demandé les dates de ce remplacement. Elle m'a dit : "une fois que vous aurez fini votre contrat, vous pourrez reprendre votre CSP avec une prolongation de 3 mois". »



Un contexte favorable à la reprise d'activité, qui amène le stagiaire à creuser ses options pour se positionner

LES STAGIAIRES PILOTENT LEUR CSP DE MANIÈRE PLUS AGILE



LES stagiaires, même s'ils ont un objectif clair comme changer de métier par exemple, ne s'enferment pas dans une seule logique, à l'exception de quelques-uns pour qui le CSP est l'occasion de suivre enfin leur vocation.

Les autres restent opportunistes et ne misent pas sur une seule piste. Si une reconversion souhaitée a du mal à déboucher, le stagiaire peut être prêt à saisir une opportunité dans son ancien métier, encouragé par le versement de la prime de reclassement. Si tout se passe bien, il pourra finalement décider de poursuivre dans le même métier. Les stagiaires associent leur conseiller dans leur réflexion et leur choix. Ce dernier continue souvent de prendre de leurs nouvelles pendant leur activité salariée, tant qu'ils sont en CSP.

Les règles applicables en cas de reprise d'emploi favorisent pour certains le recours à l'intérim, leur permettant parfois, après plusieurs missions, de trouver le CDI qui leur convient (et de recevoir la prime si tout se fait assez vite). Pour d'autres au contraire, recourir à l'intérim pendant leur CSP les inquiète, car ils ont peur que cela perturbe, voire interrompe, son déroulement.

Les stagiaires
ne s'enferment pas
dans une seule logique

Ils hésitent à accepter un contrat lorsqu'il est trop court pour espérer toucher la prime de reclassement et sans avantages de rémunération par rapport à leur allocation. Les conseillers semblent avoir des avis différenciés sur l'intérêt du travail en intérim pendant le CSP : certains l'encouragent, d'autres le découragent. Cela dépend beaucoup du stagiaire, de son projet et du type de poste proposé. Toutefois, les niveaux d'information des conseillers et les niveaux de compréhension des stagiaires ne permettent pas toujours aux stagiaires d'optimiser les possibilités de travail pendant le CSP. En cas de doute, ils peuvent renoncer. La qualité de l'information reste un enjeu pour favoriser les périodes de travail rémunérées au cours du CSP.

En tout état de cause, les stagiaires interviewés reconnaissent que leurs conseillers jouent un rôle important dans l'acceptation ou dans le refus des opportunités d'emploi, et dans la gestion de leur dossier en cas d'acceptation. Beaucoup d'interviewés ont parlé de leur souci permanent de s'assurer qu'ils ne risquent pas de sortir du CSP de manière irréversible en acceptant un poste, qu'ils gèrent bien leurs demandes de prime pour être payés à temps. Dès qu'une perspective d'emploi se présente, ils contactent leur conseiller pour savoir quel peut en être l'impact sur le déroulement de leur CSP, s'ils peuvent accepter. Tous ont apprécié la très grande réactivité et fiabilité de leur conseiller dans ces situations. La simplification et l'efficacité des procédures administratives, où tout se fait par internet, favorisent aussi une gestion agile du CSP.

L'EXISTENCE DE LA PRIME DE RECLASSEMENT STIMULE LA RECHERCHE D'EMPLOI MAIS PEUT PRÉSENTER DES DÉRIVES

SELON les personnes interviewées, la possibilité de percevoir une prime de reclassement met d'emblée en mouvement.

Auparavant, les bénéficiaires du CSP (allocation + formation) faisaient qu'un stagiaire acceptait de prendre un travail avant la fin de son CSP seulement si ce travail répondait à la quasi-totalité de ses attentes. Aujourd'hui, la prime aidant, un certain nombre de stagiaires sont enclins à prendre ce qui vient et leur permet de toucher la prime, même si ce n'est pas leur premier choix.

« Je connaissais l'existence de la prime avant de rentrer en CSP. Je m'étais dit que ça serait bien de pouvoir la toucher. Ça m'a motivée pour trouver du travail vite, et je ne voulais pas retomber à 57 %. »

« Ce que je voulais surtout, c'est retrouver un travail avec le même salaire et encaisser la prime. »

« Si on arrive à trouver vite du travail, c'est le pactole ! »

« Quand j'ai accepté le CSP, je me suis dit que ça serait bien que je touche la prime. Ça m'a motivé pour trouver du travail vite. La prime a joué un rôle essentiel dans l'acceptation de ce poste. Je ne l'aurais pas pris si je n'avais pas eu la prime. Je touche moins que si j'étais resté en CSP. »

Sur le plan psychologique, la prime est vécue comme une gratification la plupart du temps. C'est la récompense des efforts faits pour avoir trouvé ce travail et renoncer à continuer de toucher l'ASP. C'est également parfois la récompense pour accepter de prendre un travail moins bien payé ou qui ne correspond pas totalement aux aspirations du stagiaire.

« Je n'avais pas besoin de cette prime. De toute façon, je voulais retravailler. Mais je suis quelqu'un d'hésitant, alors c'est une incitation pour ne pas différer. Et puis c'est une gratification, comme un remerciement de la société de m'être démenée pour trouver un boulot au lieu d'attendre que ça tombe. »


Le montant envisageable de la prime de reclassement en fait rêver plus d'un. C'est pour eux recevoir en un an plus qu'ils n'auraient rêvé d'épargner au terme de nombreuses années. Certains interviewés ont témoigné du fait qu'ils s'étaient mis, et avaient mis sur leur conseiller, beaucoup de pression pour retrouver au plus vite du travail, ce qui avait pu enlever de la sérénité au début de leur CSP. D'autres ont parfois regretté de s'être trop précipités, et d'avoir accepté un poste qui ne leur convenait pas vraiment.

Des stagiaires interviewés qui ont bénéficié de la prime « par chance » et de façon inattendue, au début de leur CSP, la vivent parfois comme une récompense imméritée. D'autres s'en sont trouvés fort aise, mais ont pu susciter des jalousies autour d'eux. Lorsque l'emploi commencé ne donne finalement pas satisfaction et ne peut être prolongé pour toucher la deuxième partie de la prime, la frustration est grande devant cette sorte de double peine. De plus, les périodes de travail ont parfois distendu la relation avec le conseiller, que le stagiaire ne retrouve pas toujours lorsqu'il revient en CSP après un emploi de plusieurs semaines ou de plusieurs mois.

« Moi, je me suis dépêché à reprendre un nouveau travail. Mais c'était trop tôt. Ça ne s'est pas bien passé. J'étais encore sous le choc de mon licenciement. »

D'autres enchaînent les petits boulots et n'arrivent pas à décrocher l'emploi stable tant souhaité. Ceux-là regrettent d'autant plus de ne pouvoir toucher la prime de reclassement que l'IDR ne les compense pas du manque à gagner de leur travail à temps partiel, auquel ils finissent souvent par renoncer. Enfin, la prime engendre des effets d'aubaine : parmi les personnes interviewées, certaines sont entrées en CSP tout en ayant déjà un emploi en vue et ont bénéficié de la prime très rapidement.

Sauf exceptions, les stagiaires sont assez satisfaits de la fiabilité et de la rapidité de règlement de la prime, un peu moins pour l'IDR. Si l'IDR est jugée précieuse pour aider à accepter un salaire inférieur, certains stagiaires interrogés relèvent qu'elle ne compense pas la perte de revenu associée à une reprise d'emploi à temps partiel quand le salaire horaire n'a pas baissé. Cela reste très incompréhensible pour les stagiaires qui souhaitent travailler et ne pas rester chez eux. L'IDR étant versée en milieu de mois, certains expliquent que cela peut leur poser des problèmes de trésorerie. Quand des problèmes administratifs se produisent (perte de dossier, délais de règlement), ils sont donc plus pénalisants pour le stagiaire que dans le cas de la prime.



La perspective
de la prime
de reclassement
met d'emblée
en mouvement

Il n'y a pas d'étape de clôture du CSP qui permettrait d'ouvrir une nouvelle page



EN FIN DE CSP, L'ORGANISATION DU PASSAGE À L'ARE RESTE UN POINT FAIBLE

Le passage du CSP à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est délicat. L'ex-stagiaire a souvent connu une fin de CSP qui s'est effilochée, dans un sentiment d'impuissance qui a pu affecter sa motivation et parfois même la relation à son conseiller, faute de résultats concrets en termes d'emploi. Il arrive à l'ARE dans un sentiment d'échec, et fragilisé. Il n'y a pas véritablement de moment de clôture du CSP avec le conseiller, qui permettrait de reconnaître tout ce qui s'est fait et a été vécu pendant le CSP pour ouvrir une nouvelle page. Il n'y a pas vraiment de passage de témoin.

Le stagiaire devenu chômeur, passe d'un suivi régulier et attentif à une absence totale de suivi pendant plusieurs semaines. Cela crée une hypersensibilité aux difficultés que certains rencontrent à ce moment-là dans leurs relations avec Pôle emploi.

POUR EN SAVOIR PLUS

- ▶ *Le Contrat de sécurisation professionnelle, 20 mois après sa mise en œuvre*
ÉCLAIRAGES, Unedic, octobre 2016
- ▶ *Licenciés économiques et CSP : analyse comparée. Profil des bénéficiaires et sortie du dispositif*
ÉCLAIRAGES, Unedic, avril 2015
- ▶ *Le CSP vu par les licenciés économiques : motifs d'adhésion et bilan de l'accompagnement*
ÉCLAIRAGES, Unedic-Gatard et Associés, avril 2015

ENCADRÉ 1

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

En septembre et octobre 2016, l'institut Gatard et Associés a interrogé 48 bénéficiaires du CSP : plus de deux tiers en entretiens téléphoniques semi-directifs et un tiers en 2 groupes de discussion. De plus, 8 licenciés économiques éligibles au CSP qui n'ont pas adhéré ont été interrogés.

Afin de couvrir la plus grande variété de situations possible, les profils des participants à cette étude ont été diversifiés en termes d'âge, de sexe, de catégorie socioprofessionnelle, de villes (Paris/Région Parisienne, Strasbourg, Lyon, Marseille, Bordeaux, Quimper, Lille, Chambéry, Limoges).

L'étude a pris en compte d'autres critères pour constituer l'échantillon, comme la répartition équilibrée entre bénéficiaires suivis par Pôle emploi et par des opérateurs privés de placement (OPP). Les bénéficiaires de la prime de reclassement ont été sur-représentés afin d'analyser en profondeur leur vécu.

ENCADRÉ 2

LES ÉVOLUTIONS DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE EN 2015

Le CSP s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises de toutes tailles en redressement ou en liquidation judiciaire. En vigueur depuis septembre 2011, le CSP propose sur 12 mois un accompagnement personnalisé et renforcé, des accès à la formation, une indemnisation spécifique et des aides à la reprise d'emploi. Ses règles ont évolué depuis le 1^{er} février 2015. La convention du 26 janvier 2015 a apporté des modifications notamment pour accélérer le démarrage de l'accompagnement, favoriser le développement d'expériences professionnelles en cours de CSP et inciter à la reprise d'emploi.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est passée de 80 % à 75 % de l'ancien salaire brut pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Elle est plafonnée au montant maximal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'allocation est égale à l'ARE (entre 57 % et 75 % du salaire brut).

Les conditions de reprise d'emploi en cours de CSP ont été assouplies. Les adhérents au CSP peuvent effectuer des périodes de travail rémunérées de 3 jours minimum et jusqu'à 6 mois au total, au lieu de 15 jours minimum auparavant. Les périodes de travail rémunérées à partir du 7^e mois de CSP permettent de prolonger la durée du CSP, jusqu'à 3 mois supplémentaires. Le CSP ne peut pas durer plus de 15 mois de date à date.

Deux mesures non cumulables visent à renforcer les incitations à la reprise d'emploi :

- ▶ La création de la prime de reclassement : si le bénéficiaire reprend un emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10^e mois de CSP (contrat de travail temporaire, CDD, CDI), il peut demander une prime. Son montant est égal à 50 % de ses droits restants à l'ASP. Elle est versée en deux fois, à la demande du bénéficiaire et sur justificatifs.
- ▶ L'indemnité différentielle de reclassement (IDR) : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent avant la fin du CSP, l'IDR peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération, sans condition de seuil pour la baisse de rémunération horaire. Cette aide mensuelle peut durer jusqu'à 12 mois. Le montant total versé est plafonné à 50 % des droits restants à l'ASP. Auparavant, l'écart de salaire horaire devait être d'au moins 15 %.



ÉCLAIRAGES

LE VÉCU DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE EN 2016

Directeur de la publication : *Vincent Destival*
Directeur de la rédaction : *Pierre Cavard*
Dépôt légal : *mars 2017*
Crédits photos : *@istock*

Unédic

4, rue Traversière – 75012 Paris
Tél. : 01 44 87 64 00

www.unedic.fr –  [@unedic](https://twitter.com/unedic) –  [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/unedic)

Unédic

Le CSP vu par ses opérateurs

Synthèse de la journée « Retours d'expérience » du 20 novembre 2017

Réunion du 16 mars 2018

AUTEUR

Direction des Etudes et Analyses

CORRESPONDANTS

Bureau de l'Unédic

Dans la perspective de la renégociation de la convention CSP qui se tiendra en 2018, la DGEFP et l'Unédic ont organisé, en lien avec Pôle emploi, la Dares et le FPSPP, une journée d'échanges avec les opérateurs de l'accompagnement afin de recueillir leur avis sur le dispositif, sur ce qui fonctionne, ce qui fonctionne moins bien, au regard de leur expérience sur le terrain. Globalement, les participants ont été très satisfaits de l'organisation de cette journée. La présente note se propose de faire une synthèse des débats de la journée. Les constats exposés ici reflètent les avis des participants.

Les directeurs généraux ainsi que des référents et responsables des huit opérateurs privés de placement, et des conseillers de Pôle emploi, ont été conviés à cette journée qui s'est déroulée le 20 novembre 2017 à la DGEFP. Une quarantaine de personnes ont participé aux échanges, animés par les équipes de l'Unédic, de la DGEFP, de la DARES, du FPSPP et de Pôle emploi. Après un rappel du contexte et des spécificités de la convention 2015, l'échange s'est engagé à partir des éléments déjà connus, dans différents ateliers articulés autour des thématiques suivantes :

- ▶ Démarrage du CSP
- ▶ Contenu de l'accompagnement
- ▶ Formation
- ▶ CSP et retour à l'emploi
- ▶ Pilotage

Démarrage du CSP

Des modalités d'adhésion en deux temps qui ne permettent pas d'accélérer l'entrée en accompagnement des licenciés économiques

Les nouvelles modalités d'inscription en deux temps, avec d'une part, la signature du bulletin d'acceptation, puis, d'autre part, au terme du délai de réflexion de 21 jours, la transmission par l'employeur à Pôle Emploi de l'attestation permettant le calcul des droits, n'ont pas amélioré les délais de traitement des dossiers qui restent retardés et décalent le démarrage de l'accompagnement. Cela résulte notamment du fait que certains employeurs ou mandataires sociaux attendent d'avoir le dossier complet du salarié pour les transmettre à Pôle emploi alors même que seuls le bulletin d'adhésion et la pièce d'identité sont nécessaires. D'autres attendent même d'avoir plusieurs dossiers complets.

Plusieurs propositions ont été faites par les participants pour réduire les délais de prise en charge telles que la dématérialisation des documents administratifs transmis par les employeurs, l'enregistrement du dossier de bénéficiaire avant l'expiration du délai de réflexion de 21 jours, ou encore la mise en place d'une notice informative à destination des employeurs et mandataires judiciaires.

L'information transmise aux bénéficiaires gagnerait à être encore améliorée

Bien que les modalités d'information des salariés soient variables en fonction des territoires, la qualité de l'information délivrée dans les documents qui leur sont remis durant le délai de réflexion est jugée globalement bonne, mais demeure complexe ou insuffisamment lue. Les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle sont des leviers jugés satisfaisants qui devraient être davantage développés selon les participants. D'autres canaux pourraient également être approfondis tels qu'un « script » dédié au CSP au 39 49, un site internet spécifique ou encore des conférences téléphoniques collectives informatives.

A contrario, il semblerait nécessaire d'actualiser la connaissance des dirigeants d'entreprises ou mandataires judiciaires de la convention de 2015. En effet, certains peuvent avoir tendance à trop valoriser les possibilités de formation dans le cadre du CSP ce qui génère parfois des attentes fortes de la part de certains bénéficiaires. La mise en place de référents territoriaux uniques au niveau de Pôle emploi et des opérateurs privés permettrait également de sécuriser juridiquement certains éléments d'information.

Le Plan de sécurisation professionnelle est perçu comme un outil de gestion administrative

Le Plan de sécurisation professionnelle, document écrit validé et mis en œuvre dans les 2 mois suivant l'adhésion, formalise les relations entre le bénéficiaire et son conseiller. Il précise notamment le contenu de l'accompagnement et peut être actualisé au vu du déroulement du parcours.

Alors qu'il est censé être un document pédagogique d'appui à la co-construction du projet professionnel, il est avant tout perçu, et utilisé, par les conseillers des opérateurs privés comme un document administratif et comptable. Dans les faits, il n'est ni relu ni signé par le bénéficiaire alors même qu'il retrace le parcours sur lequel ce dernier s'engage. Les conseillers relèvent qu'en revanche, dans le cadre du congé de reclassement, une charte d'engagement est co-signée ce qui formalise le cadre du suivi.

Contenu de l'accompagnement

Les outils et prestations ne sont pas toujours mobilisables en vue de lever les freins professionnels et périphériques

La validation des acquis de l'expérience

Le recours de la validation des acquis de l'expérience (VAE) est difficile à réaliser dans le cadre du CSP car elle demande une forte mobilisation du bénéficiaire pour monter le dossier alors même qu'elle ne le dispense pas de rechercher un emploi en parallèle. Le dispositif n'est pas adapté au rythme du CSP et requiert un financement de son accompagnement difficile à mobiliser.

Des partenariats à développer pour dépasser certains freins périphériques

Les conseillers participants ont indiqué manquer d'outils pour répondre à certaines problématiques psychologiques, sociales ou de santé notamment. Ils estiment que des partenariats avec des spécialistes de ces questions pourraient être facilitateurs.

Une souplesse méthodologique qui permet une personnalisation des parcours d'accompagnement

Les conseillers participants sont satisfaits qu'il n'y ait plus qu'un seul jalon obligatoire en cours de CSP, après la validation du PSP, le bilan intermédiaire du 4^{ème} mois, au lieu des différents jalons auparavant. Cette souplesse permise par le cahier des charges de l'accompagnement permet selon eux de mieux personnaliser les parcours d'accompagnement au plus proche des besoins et du rythme de chacun.

Une transition vers l'ARE qui pourrait être facilitée

Certaines actions ont été mises en place pour dynamiser la fin du CSP : le changement de référent ou encore un travail en club. Cependant, la perspective de la fin du CSP joue trop tardivement et un certain nombre de bénéficiaires ne parviennent pas à reprendre une activité durable, passant ainsi en ARE.

Un certain nombre d'actions ont été citées par les participants pour faciliter la fin du CSP comme notamment une meilleure information sur la possibilité de prolonger le CSP suite à une PTR, celle-ci n'étant pas automatique. La transmission systématique du bilan final au nouveau référent Pôle emploi permettrait également de faciliter le passage en accompagnement de droit commun à l'issue du CSP. Un échange entre les deux conseillers pourrait également être bénéfique. Rien n'est prévu en la matière.

Formation

Une attention plus forte est portée au projet professionnel mais des difficultés subsistent dans sa construction

Alors que la formation reste un souhait fort pour de nombreux stagiaires en CSP, les opérateurs les orientent en priorité et accèdent aux demandes de formations quand elles sont un prérequis au retour à l'emploi et en privilégiant les formations courtes. Une attention plus grande est portée à la construction du projet professionnel en lien avec l'emploi et les potentialités locales.

Les modes de financement sont toujours jugés complexes

Le fait que les formations éligibles soient restreintes aux listes CPF a eu plusieurs conséquences. Outre le manque de visibilité sur l'évolution des listes, la mise en œuvre du CPF a, d'après les participants, encore complexifié le montage des dossiers de demande de financement, notamment auprès des OPCA. Ils relèvent une grande hétérogénéité des pratiques et modalités de financement selon les OPCA et les régions (règles différentes en termes de prix), ce qui pose problème dans les zones limitrophes entre deux régions par exemple. Enfin, ils soulignent la difficulté à trouver des financements pour les parties de formation réalisées après la fin du CSP ou en complément des financements OPCA.

Un meilleur accompagnement post-formation permettrait d'en améliorer l'efficacité

Les participants soulignent l'importance d'accompagner les bénéficiaires à l'issue de leur formation. Dans les faits, l'accompagnement s'interrompt très souvent dès l'entrée en formation et, étant donné les délais d'entrée en formation, la sortie coïncide souvent avec la fin du CSP. Le suivi post-formation serait facilité notamment si les formations débutaient plus tôt ; le délai d'entrée en formation pourrait ainsi être réduit par un repérage plus rapide des besoins des stagiaires.

CSP et retour à l'emploi

Malgré certains effets négatifs, la prime inciterait effectivement à la reprise rapide d'emploi

Les participants indiquent que la prime permet d'accélérer le retour à l'emploi des bénéficiaires du CSP. Elle diminue en parallèle les souhaits de formation. Ils observent un pic de reclassement aux 4^{ème} et 5^{ème} mois suivant l'entrée dans le dispositif avec un effet incitatif qui diminue à l'approche du 10^{ème} mois. Certains effets d'aubaine ou pervers ont néanmoins été pointés. Ainsi, certains licenciés économiques ayant un emploi en vue ont adhéré au CSP avec pour seul objectif de toucher la prime de reclassement. Des bénéficiaires, notamment non qualifiés, peuvent avoir tendance à précipiter leur reprise d'emploi pour la percevoir. La prime ne semble en revanche pas incitative pour certains adhérents comme les seniors proches de la retraite; les personnes en activité conservée percevant l'Aref minimale ou encore les créateurs d'entreprise. Et tous ne peuvent pas la toucher ce qui peut générer de l'incompréhension ou de la frustration (exemple des CSP-ARE ou des individus cumulant plusieurs CDD atteignant une durée de 6 mois).

Travailler pendant le CSP est positif

L'ensemble des participants soulignent les effets positifs de la reprise d'emploi durant le CSP. Cela permet aux bénéficiaires de retrouver confiance ou d'éviter les trous trop importants dans leur CV. La reprise d'emploi peut se faire via un contrat de professionnalisation, même s'ils sont jugés difficiles à mettre en place, ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) qui gagneraient à pouvoir atteindre une durée effective d'un mois alors qu'elles sont aujourd'hui opérationnellement limitées à 15 jours. Les PTR sont finalement les plus utilisées par les stagiaires en CSP, même si elles ne débouchent pas toujours sur des emplois durables. De l'avis de tous, les seuils semblent être un vrai frein à leur recours, notamment le seuil minimal de 3 jours jugé très contraignant dans certains secteurs recrutant sur des contrats très courts comme l'intérim et n'apportant pas de véritable garde-fou à l'emploi précaire. Alors que la mise en place des nouvelles règles en 2015 a favorisé une reprise plus rapide d'emploi, dans certains cas, le fait que les PTR donnent lieu à prolongation si elles ont lieu après le 6^{ème} mois d'adhésion peut inciter à attendre cette date pour reprendre un emploi de courte durée. Selon les participants, leur usage gagnerait également à ce que les conditions de prolongation soient plus lisibles pour tous.

L'indemnité différentielle de reclassement est moins attractive que la prime et peu aisée à mobiliser

Ne pouvant être cumulée avec la prime, l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) est moins attractive, hormis après le 10^{ème} mois ou en cas de prolongation du CSP. Plusieurs aspects limitent son recours et son attrait comme la complexité de la procédure, les délais de versement qui peuvent être longs et générer une rupture de ressources ou encore le fait que son calcul soit basé sur le salaire horaire et non mensuel comme pour l'activité réduite.

Pilotage

Un pilotage très variable du dispositif en fonction des territoires

Le pilotage du CSP prend des modalités très variables en fonction des territoires. Les COPIL régionaux ne se tiennent pas toujours et quand c'est le cas, il s'agit d'instances très institutionnelles et politiques auxquelles la participation des OPP ne semble pas toujours indispensable. Plusieurs bonnes pratiques ont été identifiées comme une veille de l'emploi territorial, des informations sur les taux d'orientation et de reclassement par secteur d'activité, ou des échanges sur l'évolution des listes de formations éligibles au CPF. La tenue de COPIL départementaux est également variable et ne dépend pas de l'existence de COPIL régionaux. Les OPP y ont davantage leur place. La maille semble plus pertinente car davantage opérationnelle. La tenue de COPIL de marché « LCR » entre Pôle emploi et les OPP semble plébiscitée aussi bien par les opérateurs privés que par Pôle emploi.

Groupe de travail CSP du 14 février 2017 avec les IPR

Synthèse

28 février 2017

Le Département de la Relation avec les IPR associé à la Direction des Etudes et Analyses a organisé un groupe de travail le 14 février 2017 à l'Unédic. Composé de 5 membres IPR disponibles, il représentait 5 régions (Bretagne, Centre Val de Loire, Grand-Est, Hauts de France, Normandie) et 4 organisations, une patronale (U2P) et 3 de salariés (CFDT, CFTC, CGT-FO).

L'objectif de cette séance était de :

- procéder à un état des lieux du fonctionnement du pilotage du CSP en région ;
- déterminer le fonctionnement en cible pour un pilotage régional amélioré et définir une esquisse d'offre de services.

En résumé, les principaux échanges ont mis en lumière trois séries de contraintes qui pèsent aujourd'hui sur le CSP :

1. L'évolution des organisations en région a bien souvent conduit à affaiblir le suivi local des dispositifs au premier rang desquels figure le CSP. Par ailleurs, la montée en compétence a été progressive et disparate en fonction des régions où la réglementation ne semble pas appréhendée de la même façon par tous.
2. Les principales informations quantitatives ne font pas défaut (CSP 2015) mais les informations qualitatives sont insuffisantes. En particulier, les membres du groupe de travail ont souligné le besoin de mieux suivre les résultats du dispositifs et pas seulement les moyens engagés.
3. Les indicateurs transmis par la DGEFP depuis l'extranet sont perfectibles. Si leur facilité d'accès depuis le site est soulignée, leur absence de rapprochement avec les données de Pôle Emploi et leur fréquence insuffisante d'actualisation n'en font pas des outils de pilotage pleinement satisfaisants.

A partir de ces constats, les attentes portent sur ce que l'Unédic peut aujourd'hui offrir en termes de services aux partenaires sociaux régionaux et qui peut se décliner sous les formes suivantes :

1. un **accompagnement à la maîtrise des règles** (formations, informations sur les évolutions législatives et réglementaires, suivi du déploiement des politiques paritaires interprofessionnelles et du respect des conventions) ;
2. un accès à des **outils ou des moyens pour dynamiser les commissions** (partage d'information, moyen d'alimenter les travaux et les analyses confiés par la loi et les partenaires sociaux à l'Unédic...);
3. **l'installation du lien entre IPR et CSP** (échanges d'information dans les régions où des difficultés existent, point CSP au suivi trimestriel des IPR, point de veille sur le CSP formalisé et intégré à l'ordre du jour des réunions IPR).

Principales observations relevées par la mission d'audit en cours sur le CSP et portant sur les dispositions de la convention

Préambule : cette note présente les **4 principales observations portant sur les dispositions conventionnelles** relevées par la mission d'audit (en cours) sur la mise en œuvre du CSP. Ces observations font suite aux phases « terrain » qui se sont déroulées dans 2 régions (entretiens et tests) ainsi qu'au siège de Pôle emploi. D'autres constats relatifs à la mise en œuvre de la convention et relevant de risques opérationnels seront délivrés dans le rapport d'audit contradictoire prévu en décembre.

1. Les formalités simplifiées prévues par la convention CSP 2015 pour permettre un démarrage plus rapide de l'accompagnement CSP sont très partiellement mises en œuvre.

Rappel de la convention : [Article 5 § 2 Conv. du 26/01/2015](#) : « Dès l'acceptation du dispositif par le salarié, l'employeur transmet au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation... »... « au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur complète son précédent envoi en adressant à ce Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires... ».

En raison du délai de réflexion incompressible de 21 jours, et ce même en cas d'acceptation du CSP par le salarié avant la fin de ce terme, le CSP ne peut débuter qu'au 22^{ème} jour suivant la proposition du CSP. En outre, en cas d'acceptation, la date de fin de contrat de travail du salarié est fixée à la date d'expiration de ce délai de réflexion, en conséquence :

- Les employeurs et les mandataires ne transmettent que rarement le bulletin d'acceptation dès l'acceptation par le salarié du CSP, lorsque l'acceptation intervient au cours de la période de réflexion. En effet, le salarié peut, de leur point de vue, se rétracter tant que les 21 jours ne se sont pas écoulés. Par ailleurs, pour les employeurs et les mandataires, il est plus simple 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 emploi.
- De plus, l'absence de transmission par un employeur ou un mandataire, du bulletin d'acceptation dès sa signature par le salarié, comme prévu conventionnellement, ou même sa transmission tardive après la fin de contrat de travail, ne génère aucune conséquence pour l'employeur ou le mandataire.
- Par ailleurs, dans l'hypothèse où le bulletin d'acceptation est transmis par l'employeur ou le mandataire, avant la fin du délai de 21 jours, Pôle emploi n'est pas en mesure d'inscrire ces salariés ayant accepté le CSP avant la fin des 21 jours, car, l'architecture informatique ferait que le salarié aurait 2 statuts incompatibles (salarié et stagiaire de la formation professionnelle).
En outre, les conseillers de Pôle emploi n'ont pas, à ce jour, la possibilité de fixer aux salariés non-inscrits, un rendez-vous dans l'appliquatif dédié au suivi des demandeurs d'emploi. La gestion des rendez-vous devrait être réalisée de manière dissociée dans un autre applicatif type fichier bureautique et constitue une charge et une difficulté supplémentaires.

Ainsi, le délai conventionnel de 8 jours pour réaliser le pré-bilan après la date de début du CSP ([Article 9: § 1 Conv. du 26/01/2015](#)) est non tenu : sur la 1^{ère} région pour laquelle l'analyse des tests est finalisée **le délai moyen de réception des bulletins d'acceptation du CSP est de 12 jours** (date de réception - date de début du CSP).

Axes de réflexion à destination des partenaires sociaux :

- ↳ Transférer la responsabilité de l'envoi du bulletin d'acceptation du CSP au salarié et non à l'employeur/mandataire.
- ↳ Permettre au salarié de renoncer à son délai de réflexion en cas d'acceptation du CSP, avec une fin de contrat travail qui débiterait au lendemain de l'acceptation.
- ↳ Prévoir une pénalité applicable aux employeurs en cas d'envoi hors délais conventionnels des documents CSP.

2. Le seuil des 3 jours minimum pour les périodes de travail rémunérées autorisées pendant le CSP est partiellement mise en œuvre et parfois contreproductif

Rappel de la convention : Article 12 § 1 Conv. du 26/01/2015 : «Le bénéficiaire peut réaliser au cours de son CSP des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 jours. Le cumul total de ces périodes ne peut excéder 6 mois.... Ces périodes sont validées au préalable par le conseiller...»

Observation : Outre des complexités dans la détection de ces périodes par Pôle emploi, les entretiens en région ont révélé la difficulté des conseillers de Pôle emploi à expliquer aux demandeurs d'emploi ce seuil de 3 jours. En effet, il ressort des entretiens que dans l'intérim ainsi que dans certains secteurs, tels que la restauration et le bâtiment, une période d'essai sur une journée est une pratique courante avant une éventuelle embauche pour une période plus longue. Ce seuil de 3 jours minimum de travail serait donc parfois contreproductif dans ces cas pour la reprise d'un emploi durable.

Axes de réflexion à destination des partenaires sociaux :

- ↳ Evaluer l'opportunité de conserver le seuil des 3 jours de travail minimum autorisé.

3. La prime au reclassement présente un risque d'aubaine quand elle est demandée dans les premiers jours suivant l'entrée en CSP

Rappel de la convention : Article 14 Conv. du 26/01/2015 : «Le bénéficiaire du CSP qui retrouve avant la fin du 10ème mois du dispositif un emploi sous forme de contrat à durée indéterminée, de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins 6 mois, cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues à l'article 12 § 2... Son plan de sécurisation professionnelle a été validé... »

Observation : Certains adhérents au CSP demandent la prime au reclassement très tôt après l'entrée en CSP (moins de 2 semaines après leur fin de contrat de travail). Parfois la demande est réalisée lors du pré-bilan et dans ces cas, le Plan de Sécurisation Professionnelle (PSP) est réduit à acter la reprise d'activité à venir.

Ce schéma ne rejoint pas celui de la convention qui prévoit en son article 14 que préalablement à la demande de prime au reclassement, le PSP soit validé conformément à l'article 9 § 1 de la convention.

Si la prime « rémunère » les efforts de reclassement consentis par l'adhérent, alors sa demande au lendemain de son entrée au CSP ne correspond qu'à un effet d'aubaine. Le CSP, avec la prime au reclassement, dans ce contexte, représente-elle un préalable à la décision du salarié d'accepter le poste, ou est-ce un effet d'aubaine ?

Axes de réflexion à destination des partenaires sociaux :

- ↳ soit, conserver la règle actuelle et envisager un allègement des contraintes de réalisation, par Pôle emploi, du Plan de Sécurisation Professionnelle pour les demandeurs en CSP qui ont une reprise d'emploi dans le mois qui suit la date de début de leur CSP ;
- ↳ soit, modifier la règle en prévoyant une période de transition entre la date de début du CSP et la date de reprise d'un emploi ouvrant le droit à la prime au reclassement afin d'éviter le risque d'aubaine.

4. Une diminution du nombre de formations dispensées aux adhérents CSP depuis la convention CSP 2015

Observation : La délivrance de formations aux adhérents CSP a été plus faible avec le CSP 2015, en raison de 2 problématiques :

- les formations intégrées dans les plans pour les adhérents CSP suivis par les OPP ne constituent pas une sortie positive augmentant la rémunération de l'OPP. Cette problématique est d'autant plus forte pour des formations longues (laborieuses à obtenir et à programmer) qui peuvent s'achever après la date de fin du dispositif CSP alors qu'elles peuvent permettre de retrouver un emploi durable. Dans ce dernier cas, l'OPP n'a aucun intérêt à la proposer.
- seules les formations éligibles au CPF peuvent éventuellement être financées par les OPCA dans le cadre du CSP. Bien que le nombre de types de formations éligibles au CPF augmentent au fur et à mesure, cette contrainte d'éligibilité a limité les possibilités de mise en œuvre de formations pour les adhérents CSP.

Axes de réflexion à destination des partenaires sociaux :

- Intégrer un élément variable à la rémunération des OPP au regard des formations intégrées dans les plans de sécurisation professionnelle.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Convention relative au CSP du 26 janvier 2015

Convention Etat-Partenaires sociaux relative à la mise en oeuvre
du CSP du 30 novembre 2015

Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME),
L'Union Professionnelle Artisanale (UPA),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Vu les dispositions du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général et accords d'application annexés ;

Convient de ce qui suit :

Article 1^{er} - La présente convention définit les conditions et les modalités d'application du contrat de sécurisation professionnelle précisées par l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014, en faveur des salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique, qui ne peuvent pas bénéficier d'un congé de reclassement prévu par l'article L. 1233-71 du code du travail.

Le contrat de sécurisation professionnelle leur permet de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi durable.

Chapitre I - Bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle

Article 2 - Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, les salariés privés d'emploi :

- a) justifiant des conditions prévues aux articles 3, 4 c) et f) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;
- b) aptes physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 d) du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Article 3 - A titre expérimental, sur des bassins d'emploi donnés, les demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois peuvent bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions fixées par le comité de pilotage national visé à l'article 29 de la présente convention.

Chapitre II - Procédure d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle

Article 4 -

§ 1^{er} - Chacun des salariés concernés doit être informé, par l'employeur, individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Il dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de la remise du document proposant le contrat de sécurisation professionnelle selon les modalités prévues au paragraphe 2 du présent article.

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

Le document remis par l'employeur au salarié porte mention :

- de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- du délai de 21 jours imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, son contrat de travail est rompu.

Le document remis au salarié comporte également un volet bulletin « d'acceptation détachable », à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle, et à remettre à son employeur.

Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

§ 2 - Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1^{er} du présent article est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé¹.

Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre des articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1^{er} est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-2 à L. 1233-24-4 du code du travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1^{er} est remis à chaque salarié, contre récépissé, au lendemain de la notification ou de l'acquisition de la décision administrative de validation ou d'homologation du plan prévue à l'article L. 1233-57-4 du même code.

Lorsque, à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition du contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- et lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

¹ S'agissant des salariées bénéficiant de la protection instituée par l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du travail, les documents d'information prévus au § 1er de l'article 5 peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité.

Handwritten signatures and initials: A, JTP, EA, RG, and others.

Article 5 -

§ 1^{er} - Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion visé à l'article 4 § 1^{er} de la présente convention. Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle attaché au contrat de sécurisation professionnelle.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié.

§ 2 - Dès l'acceptation du dispositif par le salarié, l'employeur transmet au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation complété par l'employeur et le salarié, accompagné de la copie de la pièce d'identité de ce dernier ou du titre en tenant lieu.

Au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur complète son précédent envoi en adressant à ce Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur, notamment l'attestation d'employeur, la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié, la copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale).

§ 3 - L'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle sont arrêtés par l'Unédic et remis par Pôle emploi, à l'employeur, à sa demande.

Article 6 - Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour une durée de 12 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Cette durée est allongée des périodes d'activités professionnelles visées à l'article 12 de la présente convention et intervenues après la fin du 6^{ème} mois du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de trois mois supplémentaires. La durée du contrat de sécurisation professionnelle ne peut excéder 15 mois de date à date.

Article 7 - Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi d'un salarié licencié pour motif économique, le conseiller de Pôle emploi doit s'assurer que l'intéressé a été informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

A défaut, le conseiller de Pôle emploi doit procéder à cette information en lieu et place de son employeur. Le salarié peut souscrire au contrat de sécurisation professionnelle dans un délai de 21 jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, l'adhésion prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion. A compter de son inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au terme du délai de réflexion, le salarié licencié peut être indemnisé dans les conditions de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Chapitre III - Les prestations d'accompagnement

Article 8 - L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, sur la base du cahier des charges défini par le comité de pilotage national visé à l'article 29 de la présente convention, est confié à Pôle emploi qui peut déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

Article 9 -

§1^{er} - Les salariés qui acceptent le contrat de sécurisation professionnelle bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de pré-bilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est suivi d'une période de préparation du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire.

L'entretien de pré-bilan et la période de préparation qui lui succède sont destinés à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Ils permettent l'élaboration du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire, qui est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan.

Le plan de sécurisation professionnelle prend la forme d'un document écrit, qui formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi. Il précise les éléments requis par le présent article ainsi que les articles 10, 11, 12 et 20 de la présente convention, ainsi que les prestations fournies.

Le plan de sécurisation professionnelle peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement du bénéficiaire.

§ 2 - A l'issue du 4^{ème} mois d'accompagnement effectif, un point d'étape est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du dispositif analysent conjointement les actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l'entretien de pré-bilan et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer.

Article 10 - Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans le plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire visé à l'article 9 § 1^{er} de la présente convention, qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan de sécurisation ;
- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui social et psychologique ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, ...)
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Ces prestations d'accompagnement, retenues d'un commun accord au vu du résultat de l'entretien de pré-bilan et dans le cadre de l'élaboration du plan de sécurisation professionnelle, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle au plus tard dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan.

Article 11 - Les actions de formation entreprises dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle et inscrites dans le plan de sécurisation professionnelle visé à l'article 9 § 1^{er} de la présente convention, mises en place le plus rapidement possible, sont celles correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

En conséquence, le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle accède à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, sous réserve que la formation retenue corresponde au projet de reclassement du bénéficiaire visé à l'article 9 § 1^{er} de la présente convention.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle, et dans les limites prévues à l'article 27 de la présente convention.

Les conditions dans lesquelles les formations effectuées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle sont financées, sont déterminées par un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel relatif à l'affectation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 12 -

§ 1^{er} - Le bénéficiaire peut réaliser au cours de son contrat de sécurisation professionnelle des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de trois jours.

Le cumul total de ces périodes ne peut excéder six mois.

Le plan de sécurisation professionnelle expose au bénéficiaire les conditions et modalités selon lesquelles ces périodes d'activités professionnelles sont effectuées en vue de concourir à son projet de reclassement visé à l'article 9 § 1^{er} de la présente convention.

Ces périodes sont validées au préalable par le conseiller référent afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement du bénéficiaire.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise ou de l'agence d'emploi, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle sont suspendus.

Un bilan des périodes d'activités professionnelles réalisées pendant le contrat de sécurisation professionnelle est établi avec le conseiller référent en vue d'une capitalisation de l'expérience ainsi acquise par le bénéficiaire.

§ 2 - En cas de reprise d'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois, l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet une reprise du contrat de sécurisation professionnelle pour la durée restant à courir conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention.

Lorsque cette reprise d'emploi a donné lieu au versement de tout ou partie de la prime visée à l'article 14 de la présente convention, la durée d'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle est réduite conformément aux dispositions de l'article 16 § 1^{er} alinéa 2 de la présente convention.

Article 13 - Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaire de travail, inférieure à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle et le salaire brut mensuel de l'emploi repris.

Cette indemnité dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération, est versée mensuellement, à terme échu, pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle.

Article 14 - Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui retrouve avant la fin du dixième mois du dispositif un emploi sous forme de contrat de travail à durée indéterminée, de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois, cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle, sous réserve de l'article 12 § 2 de la présente convention, et peut solliciter le versement d'une prime au reclassement s'il remplit les conditions suivantes :

- son plan de sécurisation professionnelle a été validé conformément aux dispositions de l'article 9 § 1^{er} de la présente convention ;
- il bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues à l'article 15 § 1^{er} de la présente convention.

La demande de prime au reclassement doit intervenir dans un délai de 30 jours suivant la date de reprise d'emploi. Cette demande est effectuée au moyen d'un formulaire conforme au modèle établi par l'Unédic, complété, daté et signé par le bénéficiaire.

Il est informé de la possibilité de percevoir cette prime de reclassement.

Cette prime, équivalente à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle, ne peut être attribuée qu'une fois et donne lieu à deux versements égaux :

- le premier versement intervient au plus tôt au lendemain de la date de reprise d'emploi ;
- le second versement intervient trois mois après la date de reprise d'emploi, sous réserve que l'intéressé exerce toujours cet emploi.

Cette prime ne peut se cumuler, pour le même emploi, avec l'indemnité différentielle de reclassement visée à l'article 13 de la présente convention.

Chapitre IV - L'allocation de sécurisation professionnelle

Article 15 -

§ 1^{er} - Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75 % de leur salaire journalier de référence défini conformément à l'article 13 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du travail.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 11, 12 et 20 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Cette allocation ne peut être :

- ni inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle. A ce titre, en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui aurait été révisé dans les conditions

EA
RG

prévues à l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;

- ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément aux dispositions de l'article 11 § 2 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

§ 2 - Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi tel que fixé par les articles 14, 15, 16, 17, 18 § 2, 19, 20, 26, 28, 29 et 34 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du travail.

§ 3 - Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation servie aux bénéficiaires d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle et celui de la pension d'invalidité.

§ 4 - Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est retenue sur l'allocation journalière. Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant des allocations tel qu'il est fixé au dernier alinéa de l'article 14 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

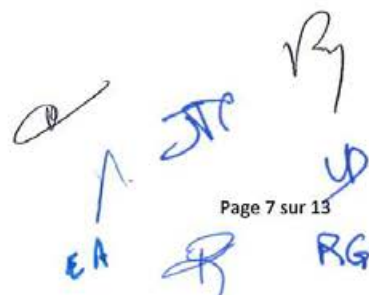
Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle.

Article 16 -

§ 1^{er} - L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pour la durée du contrat de sécurisation professionnelle définie à l'article 6 de la présente convention, sous réserve des dispositions prévues à l'article 12 de la présente convention.

En cas de rupture de la période d'essai et de reprise du contrat de sécurisation professionnelle en application des dispositions de l'article 12 § 2 de la présente convention, la durée d'indemnisation que représente le montant de la prime versée en application de l'article 14 est imputée sur la durée d'indemnisation courant du jour de la reprise de l'indemnisation au terme du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2 - Pour les bénéficiaires visés à l'article 15 § 2 de la présente convention, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.



Article 17 - L'allocation de sécurisation professionnelle est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

- a) retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, à l'exception des cas visés à l'article 12 de la présente convention ;
- b) est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- c) est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- d) cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 4, alinéa 1^{er}, de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;
- e) est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;
- f) cesse de remplir la condition visée à l'article 4 c) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;
- g) a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article du code du service national.

Article 18 - Les articles 27, 37 et 38 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage sont applicables aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle.

Chapitre V - Prescription

Article 19 - Le délai de prescription de la demande en paiement de l'allocation de sécurisation professionnelle, de l'indemnité différentielle de reclassement et de la prime au reclassement est de 2 ans suivant leur fait générateur.

Chapitre VI - Suivi de l'exécution des prestations d'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle

Article 20 -

§ 1^{er} - Le plan de sécurisation professionnelle visé à l'article 9 § 1^{er} de la présente convention précise les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle :

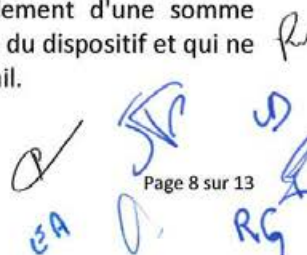
- lorsqu'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2 - Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre des dispositions du paragraphe 1^{er}, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

Chapitre VII - Financement du contrat de sécurisation professionnelle

Article 21 - L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle versée aux bénéficiaires visés à l'article 15 § 1^{er} de la présente convention en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du dispositif et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-1 2° et 3° du code du travail.

Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.



Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du contrat de sécurisation professionnelle est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Les salariés visés à l'article 15 § 2 de la présente convention qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle, en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

Article 22 - En cas de non-respect de son obligation de proposer le contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaire brut, portée à 3 mois de salaires comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales lorsque l'ancien salarié bénéficie du contrat de sécurisation professionnelle en application des dispositions de l'article 7 de la présente convention.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces éventuelles pénalités.

Article 23 - En cas de licenciements intervenus antérieurement à l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, Pôle emploi communique sans délai les informations utiles portées sur l'attestation d'employeur et, le cas échéant l'appel de contribution due au titre du contrat de sécurisation professionnelle, au mandataire judiciaire compétent, afin que ce dernier puisse vérifier son montant. A défaut de fonds disponibles au sein de l'entreprise, le mandataire judiciaire adresse un relevé de créances à l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS).

Pour les licenciements intervenus postérieurement à l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, Pôle emploi adresse l'appel de contribution due au titre du contrat de sécurisation professionnelle au mandataire judiciaire compétent, afin que ce dernier puisse vérifier son montant. A défaut de fonds disponibles au sein de l'entreprise, le mandataire judiciaire établit un relevé de créances pour prise en charge par le régime de garantie des créances des salariés (AGS).

Article 24 - Une convention Etat-Unédic fixe les modalités de financement du dispositif et les modalités de collaboration entre les parties à tous les niveaux du dispositif. Une annexe financière sera négociée annuellement avec l'Etat.

Chapitre VIII - Recouvrement

Article 25 -

§ 1^{er} - Le règlement des sommes dues par l'employeur visées aux articles 21 et 22 de la présente convention est exigible au plus tard le 25 du 2^e mois civil suivant le début du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2 - Les contributions non payées à la date limite d'exigibilité fixée au paragraphe 1^{er} du présent article sont passibles des majorations de retard prévues par l'article R. 243-18 du code de la sécurité sociale.

§ 3 - Toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur manquant aux obligations de la présente convention est obligatoirement précédée d'une mise en demeure dans les conditions prévues à l'article R. 5422-9 du code du travail.

Article 26 -

§ 1^{er} - Remise des contributions

Une remise partielle ou totale des contributions restant dues par un employeur bénéficiant d'une procédure de conciliation ou de sauvegarde peut être accordée lorsqu'une telle remise préserve les intérêts généraux de l'assurance chômage.

Une remise partielle des contributions restant dues par un employeur en redressement ou liquidation judiciaire peut être accordée lorsqu'un paiement partiel sur une période donnée est de nature à mieux préserver les intérêts du régime qu'un paiement intégral sur une période plus longue.

§ 2 - Remise des majorations de retard et délais de paiement

Une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 25 § 2, ainsi que des délais de paiement, peuvent être consentis aux débiteurs qui en font la demande. Les demandes de remise des majorations de retard ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par l'instance compétente au sein de Pôle emploi.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, les majorations de retard prévues à l'article 25§2 dues à la date du jugement d'ouverture, sont remises d'office. Les remises de majorations de retard et pénalités et délais de paiement des contributions sont accordés dans les conditions de l'accord d'application n° 12 de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Chapitre IX - Détermination des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle

Article 27 - Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente, et ce :

- au titre d'une reprise de droits en application de l'article 26 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;
- au titre du droit auquel l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

La durée d'indemnisation au titre de ces droits est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle.

Chapitre X - Dispositions diverses

Article 28 - La présente convention confie à l'Unédic la gestion des contrats de sécurisation professionnelle proposés par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé par l'article L. 5422-13 du code du travail, ou par des employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable à ce régime conformément à l'article L. 5424-2 2° dudit code.

Article 29 -

§1^{er} - Un comité de pilotage national est chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la présente convention.

Ce comité est composé des Partenaires sociaux signataires de la présente convention et des représentants de l'Etat ; les services de l'Unédic sont étroitement associés au suivi et à l'évaluation du dispositif.

Ce comité se réunit une fois par trimestre.



L'Unédic assure, conjointement avec la DGEFP, le secrétariat technique du dispositif. Les actions financées dans les conditions fixées par la présente convention font l'objet d'un suivi comptable spécifique.

Les organismes nationaux intéressés par le dispositif (Pôle emploi, FPSPP, OPCA, etc.) sont associés aux travaux du comité de pilotage en tant que de besoin.

§ 2 - Le comité de pilotage national établit le cahier des charges que devront respecter Pôle emploi ainsi que les opérateurs auxquels Pôle emploi délègue l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle.

Tous les opérateurs, y compris Pôle emploi, chargés de l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle sont rémunérés en fonction des résultats obtenus en matière de reclassement durable à l'emploi. S'agissant de Pôle emploi, la rémunération aux résultats tient compte des contraintes liées à sa mission d'opérateur public de l'emploi.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif, Pôle emploi veille à ce que les relations avec les opérateurs en charge du suivi soient facilitées par un partage d'informations optimisé (par exemple, par la mise à disposition des opérateurs des déclarations préalables à l'embauche concernant les bénéficiaires dont ils ont la charge de l'accompagnement et du suivi).

§ 3 - Le comité de pilotage national définit le cadre et les paramètres de l'expérimentation du contrat de sécurisation professionnelle visée à l'article 3 de la présente convention. Il est chargé de suivre la mise en œuvre de cette expérimentation ainsi que son coût global, lequel ne peut excéder trois millions d'euros.

§ 4 - Le comité de pilotage national est annuellement destinataire des éléments suivants :

- les informations lui permettant d'évaluer l'accélération de l'entrée en accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ;
- les informations lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de la possibilité pour les bénéficiaires de réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise dans les conditions prévues par l'article 12, ainsi que ceux de l'allongement de la durée du CSP en cas de périodes d'activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente convention ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de l'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle représentant 75% du salaire journalier prévue par l'article 15 § 1^{er} de la présente convention ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de l'indemnité différentielle de reclassement prévue par l'article 13 de la présente convention, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette indemnité en termes notamment de catégories socio-professionnelles et de niveaux de qualification ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de la prime au reclassement prévue par l'article 14 de la présente convention, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette prime en termes notamment de catégories socio-professionnelles et de niveaux de qualification.

Le comité de pilotage national est également destinataire, au plus tard six mois avant le terme de la présente convention visé à l'article 31 § 1^{er}, des informations relatives à la situation des bénéficiaires du dispositif dans les six mois suivant leur reclassement.

Article 30 -

Les représentants des signataires de la présente convention au sein des instances paritaires régionales veillent à la mise en œuvre de cette convention et des décisions du comité de pilotage visé au paragraphe ci-dessus.



Ces représentants constituent avec les représentants de l'Etat :

- dans chaque bassin d'emploi, ou au niveau départemental (quand la taille du département le justifie), un comité de pilotage autour de l'opérateur désigné pour la gestion du contrat de sécurisation professionnelle. Les opérateurs intervenant sur le dispositif local seront associés à ses travaux ;
- un comité régional, qui réunit une fois par trimestre l'ensemble des parties pour tirer un bilan du fonctionnement du dispositif et veiller à l'articulation des besoins repérés dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées.

La composition et les attributions de ces deux comités sont précisées dans le cahier des charges visé au paragraphe ci-dessus.

Chapitre XI - Durée de l'accord - Entrée en vigueur

Article 31 -

§ 1^{er} - La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2015 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2016.

Elle peut être renouvelée si les signataires de la présente convention constatent, au vu des résultats d'une évaluation sur la qualité de l'accompagnement et l'efficacité des reclassements réalisés, que les conditions d'accompagnement ont été remplies.

Toutefois, les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle à cette date d'échéance demeureront régis par les dispositions de la présente convention.

§ 2 - La présente convention s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} février 2015.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

Par dérogation aux paragraphes précédents, les dispositions prévues par l'article 12 § 1 de la présente convention sont applicables à compter du 1^{er} mars 2015 à tous les bénéficiaires d'un CSP en cours d'exécution, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique.

§ 3 - Une convention entre l'Etat et l'Unédic détermine les conditions et modalités selon lesquelles les salariés justifiant au moment de leur licenciement d'une à deux années d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du travail, peuvent bénéficier de l'allocation de sécurisation professionnelle conformément aux articles 15 § 1^{er} et 16 alinéa 1 de la présente convention, ainsi que la date d'entrée en vigueur de cette mesure.

§ 4 - Par dérogation aux dispositions prévues aux paragraphes précédents, la mise en œuvre de la révision de l'allocation de sécurisation professionnelle en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article 15 § 1^{er} de la présente convention, sera effective au plus tard à compter du 1^{er} octobre 2015.

Chapitre XII - Révision

Article 32 - Les Partenaires sociaux signataires de la présente convention conviennent, dans l'hypothèse où le contrat de sécurisation professionnelle générerait un surcoût pour l'Unédic par rapport au coût du contrat de sécurisation professionnelle issu de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 de plus de 150 millions d'euros par an, de se réunir pour étudier les éventuels ajustements du dispositif à mettre en œuvre ainsi qu'au vu des résultats de l'enquête menée par la DARES et l'Unédic courant 2015.

Article 33 - La présente convention sera déposée à la Direction générale du travail de Paris.

Fait à Paris, le 26 janvier 2015

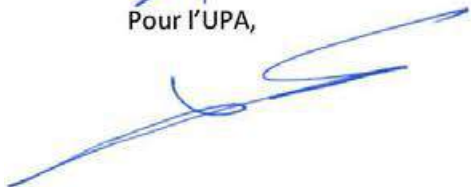
Pour le MEDEF,



Pour la CGPME,



Pour l'UPA,



Pour la CFDT,



Pour la CFTC,



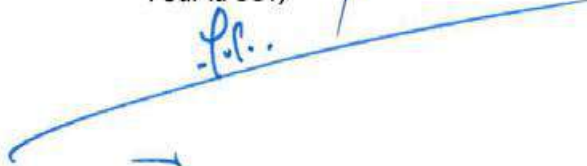
Pour la CFE-CGC,



Pour la CGT-FO,



Pour la CGT,



Avenant n° 1 du 17 novembre 2016 à la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Entre

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME),
L'Union Professionnelle Artisanale (UPA),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

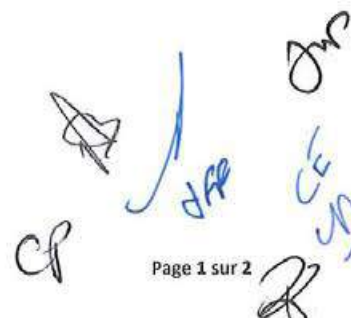
Les parties signataires du présent avenant décident de proroger la durée de validité de la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, et conviennent de procéder à un nouveau bilan quantitatif et qualitatif du dispositif d'ici la fin de l'année 2017.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 31 § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la convention du 26 janvier 2015 est modifié comme suit :

« § 1er – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2015 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 30 juin 2018. »



Page 1 sur 2

Article 2

Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016
En quatre exemplaires originaux

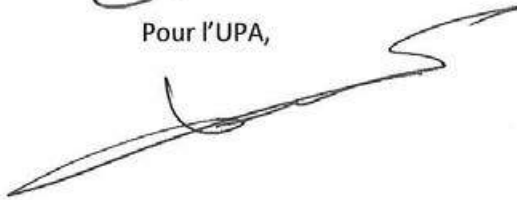
Pour le MEDEF,



Pour la CGPME,



Pour l'UPA,



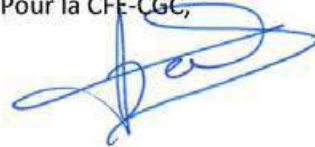
Pour la CFDT,



Pour la CFTC,



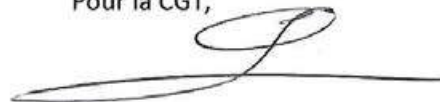
Pour la CFE-CGC,



Pour la CGT-FO,



Pour la CGT,



Avenant n° 2 du 14 avril 2017
à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
La Confédération des Petites et Moyennes entreprises (CPME),
L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-EGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;
Vu la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;
Vu l'avenant n°1 du 17 novembre 2016 modifiant ce texte ;
Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;
Vu la Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Il est convenu de ce qui suit :

Article 1°

Aux articles 2, 7, 15, 17 f), 26 §2 et 27 de la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle la mention « convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage » est remplacée par « convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ».

Article 2 -

L'article 17 d) est modifié comme suit :

« d) cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 5 paragraphe 1er, de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ; »

Article 3 -

L'article 18 est modifié comme suit :

« Les articles 27, 36 et 37 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage sont applicables aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle. »

Article 4 - Entrée en vigueur

§ 1^{er} - Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} octobre 2017.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

Article 5 - Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail de Paris

Fait à Paris, le 14 avril 2017
En trois exemplaires originaux

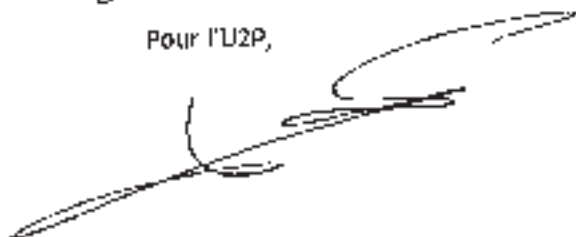
Pour le MEDAF,



Pour la CPME,



Pour l'U2P,



Pour la CFDT,



Pour la CFTC,



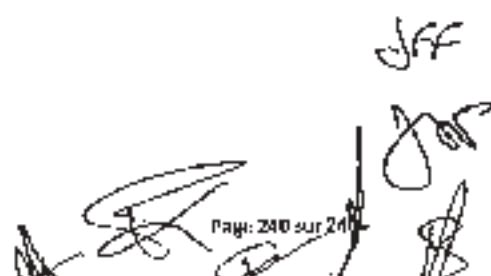
Pour la CFE-CGC,



Pour la CGT-FO,



Pour la CGT,



Page: 240 sur 240

Avenant n°3 du 31 mai 2018 à la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Entre

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),
La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;
Vu la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;
Vu l'avenant n°1 du 17 novembre 2016 et l'avenant n°2 du 14 avril 2017 modifiant ce texte ;

Les parties signataires du présent avenant décident de proroger la durée de validité de la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, et conviennent de procéder à un nouveau bilan quantitatif et qualitatif du dispositif d'ici la fin de l'année 2018.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 31 § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la convention du 26 janvier 2015 est modifié comme suit :

« § 1er – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2015 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 30 juin 2019. »



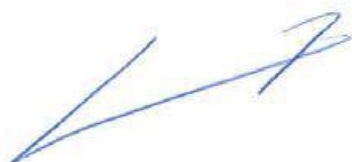
Page 1 sur 2

Article 2

Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail.

Fait à Paris, le 31 mai 2018
En quatre exemplaires originaux

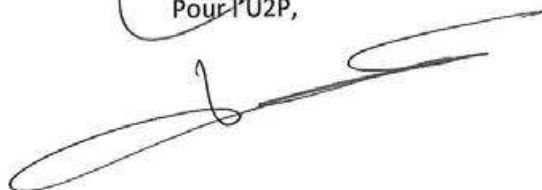
Pour le MEDEF,



Pour la CPME,



Pour l'U2P,



Pour la CFDT,



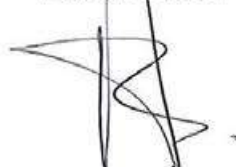
Pour la CFTC,



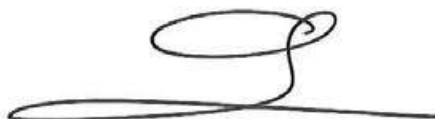
Pour la CFE-CGC,



Pour la CGT-FO,



Pour la CGT,



**Convention relative à la mise en œuvre
du contrat de sécurisation professionnelle**

Entre :

L'Etat, représenté par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Et

La Confédération Française et Démocratique du Travail (CFDT),

La Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC),

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),

La Confédération Générale du Travail (CGT),

Force Ouvrière (CGT-FO),

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF),

La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME),

L'Union professionnelle artisanale (UPA).

Vu la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels du 29 juillet 2011 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment les articles L.1233-65 et suivants ;

Vu l'ANI du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant l'intérêt qui s'attache à l'existence d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement, les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel (ci-après dénommées organisations représentatives d'employeurs et de salariés) ont conclu, le 8 décembre 2014, un nouvel accord national interprofessionnel relatif au contrat de sécurisation professionnelle.

A partir des enseignements tirés de l'expérience de ce premier accord, la présente convention a pour objet de préciser le contenu et l'organisation ainsi que les modalités de pilotage du dispositif par l'Etat et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.



Article 1 : Contenu du dispositif

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, qui comprend des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et de travail, ainsi qu'une allocation de sécurisation professionnelle.

Il doit proposer au bénéficiaire un parcours personnalisé permettant, selon le projet professionnel de la personne concernée et en fonction des besoins constatés du marché du travail, un retour accéléré et durable à l'emploi ou une démarche de reconversion vers un nouveau secteur professionnel. En échange de son engagement, le titulaire de ce contrat bénéficie d'une allocation de sécurisation professionnelle. En cas d'engagement insuffisant dans son parcours de reclassement, l'adhérent peut être exclu du dispositif dans les conditions définies dans le cahier des charges.

L'accompagnement doit notamment garantir la mise en place d'un projet professionnel personnalisé tenant compte de la situation locale du marché du travail. La mise en œuvre rapide d'actions de reclassement en cohérence avec ce projet pourra notamment s'appuyer sur une mobilisation des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) et à un accès facilité à des périodes de travail en entreprise permettant de tester de nouveaux métiers.

Les principes de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle sont définis par un cahier des charges validé par le comité de pilotage national avec l'appui technique des services de l'Etat et de l'Unédic, dans le respect de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 et de la convention du 26 janvier 2015.

Ce cahier des charges fixe l'offre de service du dispositif. Il précise également :

- les critères de répartition de l'accompagnement des bénéficiaires entre Pôle emploi et les opérateurs externes ;
- les obligations de Pôle emploi et des opérateurs externes en termes de rapports d'activité et de données permettant de suivre la réalisation du cahier des charges ;
- les conditions d'intervention et de financement de Pôle emploi en tant que gestionnaire et en tant qu'opérateur en matière d'accompagnement ;
- les conditions d'intervention et de rémunération de Pôle emploi et des opérateurs externes sélectionnés par appel d'offre.

L'extension de ce dispositif par la voie d'une expérimentation à des demandeurs d'emploi en fin de CDD de plus de 6 mois, est prévue. Les principes d'accompagnement de ce public spécifique seront également fixés par le comité de pilotage national.

Article 2 : Organisation du dispositif

Le déploiement du contrat de sécurisation professionnelle est réalisé sous la responsabilité conjointe de l'Etat et des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle et de la convention du 26 janvier 2015.

Les signataires de la présente convention confient la mise en œuvre opérationnelle du CSP à Pôle emploi, dans le cadre des missions que lui confie la loi du 13 février 2008.

Pôle emploi confie l'accompagnement d'environ la moitié des adhérents au CSP à des opérateurs externes sélectionnés par appel d'offre dans le respect des orientations définies par le cahier des charges annexé à cette convention. Le marché de sous-traitance en cours ayant été reconduit jusqu'au 31 janvier 2016, un nouveau marché sera passé pour une entrée en vigueur au 1^{er} février 2016. Le système de rémunération (notamment la part fixe et la part variable) des opérateurs sera déterminé par le comité de pilotage national ainsi que la durée ferme du marché. En cas d'interruption du dispositif CSP à l'initiative des partenaires sociaux avant la fin de la durée du marché, ou d'absence de prolongation ou de renouvellement du dispositif par les partenaires sociaux, l'indemnisation des minima non atteints est prise en charge par l'Unédic.

FA
PLA²
RC
UR

La décision d'orientation vers un opérateur externe tient notamment compte des contraintes de transport induites pour l'adhérent au regard des lieux de délivrance de service. Les autres critères d'orientation éventuellement retenus seront précisés dans le marché de sous-traitance de Pôle emploi. Un contrôle du profil des bénéficiaires orientés vers les opérateurs privés sera assuré grâce à l'extranet dédié au CSP.

Lorsque des adhérents ont été suivis dans le cadre d'une cellule d'appui à la sécurisation professionnelle avant leur licenciement, ils seront accompagnés dans le cadre du CSP par l'opérateur qui avait la charge d'animer cette cellule.

Dans les situations de plan de sauvegarde de l'emploi concernant plus de 200 salariés répartis en plusieurs points du territoire, les adhérents pourront être accompagnés par Pôle emploi ou des opérateurs privés dans le cadre d'une prestation spécifique intégrant une dimension collective, une coordination entre l'entreprise et l'opérateur et un reporting renforcé. Cette prestation spécifique est mobilisée sur décision de la DGEFP et fait l'objet d'un marché spécifique national de sous-traitance passé par Pôle emploi. Cette prestation fait l'objet d'un échange au sein de l'entreprise avec les représentants du personnel dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi. Le comité de pilotage national est régulièrement tenu informé de la mobilisation de cette prestation et de ses résultats.

Par ailleurs, une prestation de cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) mise en œuvre par les opérateurs retenus dans le cadre de l'appel d'offre passé par Pôle emploi pourra être déployée en amont des licenciements économiques pour apporter un appui administratif à l'adhésion au CSP, un appui psychologique et pour permettre d'initier le projet professionnel. Cette prestation spécifique est mobilisée sur décision de la DGEFP. Le comité de pilotage national est régulièrement tenu informé de la mobilisation de cette prestation.

Pôle emploi opère le recouvrement des contributions spécifiques dues par les employeurs en cas d'adhésion de leurs salariés au CSP. La performance du recouvrement est appréciée avec l'indicateur de taux de reste à recouvrer (TRAR CSP).

Article 3 : Financement du dispositif et rémunération des opérateurs

Le financement du dispositif est conjointement assuré par l'Etat et l'Unédic dans les conditions fixées par la convention financière. Cette convention précise ainsi la clé de financement de l'allocation de sécurisation professionnelle et de l'accompagnement des bénéficiaires.

La rémunération des opérateurs chargés de l'accompagnement des bénéficiaires du CSP, y compris Pôle emploi, s'appuie sur les résultats obtenus en matière de reclassement durable en emploi. S'agissant de Pôle emploi, la rémunération aux résultats tient compte des contraintes liées à sa mission d'opérateur public de l'emploi.

Article 4 : Pilotage du dispositif

- Au niveau national

Le suivi du contrat de sécurisation professionnelle et de l'évaluation des résultats en matière de retour à l'emploi est assuré par un comité de pilotage présidé par le ministre chargé de l'emploi, qui inclut les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel et de l'Etat. Des personnalités qualifiées choisies conjointement pourront y être associées à titre consultatif. Pôle emploi, ainsi que d'autres intervenants, notamment des opérateurs externes, le FPSPP et les OPCA finançant des formations dans le cadre du CSP, participent aux travaux en tant que de besoin.

Ce comité se réunit une fois par trimestre.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner of the page, including the letters 'PL', 'FA', '3', 'RG', and a signature.

Ses missions sont notamment :

- synthétiser l'information sur la mise en œuvre du dispositif, notamment sur la performance en termes de retour à l'emploi des différents intervenants ;
- évaluer la qualité des rapports d'activité et des données permettant de suivre la réalisation du cahier des charges transmis par Pôle emploi et les opérateurs externes (en matière de délai d'entrée en accompagnement, d'accès à la formation, etc) et demander à ces opérateurs de mener en la matière des actions correctrices si nécessaires ;
- repérer les bassins d'emploi en difficulté sur lesquels des actions correctrices particulières doivent être menées ;
- promouvoir des bonnes pratiques, par exemple en matière d'accès à la formation ;
- s'assurer de la mise en cohérence des interventions des différents acteurs ;
- évaluer les résultats sur la base des travaux de la DARES et de l'Unédic, ou encore d'expertises extérieures ;
- procéder au suivi financier, et notamment décider d'éventuels ajustements des modalités de financement vis à vis de Pôle emploi et, s'assurer que le recouvrement des contributions spécifiques garantit l'équilibre financier du dispositif ;
- suivre et faire évoluer les extensions du dispositif à d'autres publics qui seraient décidées sous forme expérimentale ;
- proposer des ajustements à la présente convention et au cahier des charges relatif à l'accompagnement des bénéficiaires.

Afin d'appuyer le comité de pilotage dans ses missions, celui-ci sera destinataire d'éléments de pilotage et d'évaluation globale du dispositif. S'agissant plus spécifiquement des différentes évolutions introduites par les partenaires sociaux dans la convention du 26 janvier 2015 (prime de reclassement, diminution de la durée minimale des périodes de travail, etc) et conformément à l'article 29 de cette convention, les éléments d'évaluation suivants lui sont transmis annuellement :

- les informations lui permettant d'évaluer l'accélération de l'entrée en accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ;
- les informations lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de la possibilité pour les bénéficiaires de réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise dans les conditions prévues par l'article 12 de la convention du 26 janvier 2015, ainsi que ceux de l'allongement de la durée du CSP en cas de périodes d'activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article 6 de la même convention ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de l'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle représentant 75% du salaire journalier prévue par l'article 15 § 1^{er} de la convention du 26 janvier 2015 ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de l'indemnité différentielle de reclassement prévue par l'article 13 de la convention du 26 janvier 2015, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette indemnité en termes notamment de catégories socio-professionnelles et de niveaux de qualification ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de la prime au reclassement prévue par l'article 14 de la convention du 26 janvier 2015, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette prime en termes notamment de catégories socio-professionnelles et de niveaux de qualification ;
- les informations lui permettant d'évaluer la performance du recouvrement des contributions spécifiques aux CSP.

Par ailleurs, le comité de pilotage national est également destinataire – au plus tard 6 mois avant la fin de la convention – des informations relatives à la situation des bénéficiaires du dispositif dans les 6 mois suivants leur reclassement.

Le secrétariat technique du comité de pilotage national est assuré conjointement par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et l'Unédic. Ce secrétariat technique est également chargé de solliciter les différents partenaires chargés de la mise en œuvre du dispositif afin de résoudre les questions techniques ou juridiques soulevées sur le terrain et qui nécessitent une position de principe définie au niveau national. Après délibération, le comité technique soumet au comité de pilotage national ses orientations pour validation.

FA
4
RG

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle supervise le déploiement du dispositif sur l'ensemble du territoire.

- Au niveau régional

Le pilotage régional du dispositif est réalisé dans le cadre d'un comité de pilotage spécifique au sein des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), et comprenant au moins les représentants de l'Etat et les représentants des partenaires sociaux au sein des instances paritaires régionales, un représentant du Conseil régional, le directeur régional de Pôle emploi et les représentants des opérateurs externes chargés de l'accompagnement des bénéficiaires.

Ce pilotage, qui doit être redynamisé, a notamment pour objet :

- d'organiser les opérations de reclassement des salariés concernés par des licenciements économiques collectifs de manière homogène sur un même territoire ;
- de consolider des données relatives à la situation du marché de l'emploi local en vue d'une adéquation avec les projets professionnels des bénéficiaires ;
- de traiter les questions soulevées au plan local dans le cadre du processus d'identification, d'orientation et de suivi des bénéficiaires concernés et la recherche de solutions conformes aux principes fondamentaux du dispositif, ce qui signifie que le comité de pilotage régional ne pourra pas fixer des paramètres différents de ceux fixés par l'accord national interprofessionnel ;
- d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des reclassements sur le territoire ;
- d'identifier les dysfonctionnements opérationnels et d'y remédier par des actions correctives adaptées ;
- d'évaluer la qualité des prestations fournies par les différents opérateurs du dispositif et le respect du cahier des charges ;
- d'assurer la mise en place d'un comité de financeurs intégré ou non au comité de pilotage régional. Ce comité doit permettre de réguler les questions d'entrée en formation, de cofinancement des formations avec le Conseil Régional dans un contexte nouveau de gouvernance quadripartite et avec un ciblage des formations éligibles au compte personnel de formation
- de transmettre au comité de pilotage national toute suggestion ou alerte qu'il estime utile.

- Au niveau infra-régional

En tant que de besoin, le pilotage opérationnel est confié à un comité opérationnel mis en place localement.

Sont membres du comité : la DIRECCTE et les partenaires sociaux, co-pilotes du CSP, Pôle emploi, les opérateurs privés de placement, les OPCA, les partenaires sociaux, les collectivités territoriales, dans le cadre du service public pour l'emploi départemental (SPED) ou du service public de l'emploi de proximité (SPEP). Il est animé par la DIRECCTE au niveau territorial pertinent et se réunit au moins une fois par trimestre.

Les missions confiées à ce comité opérationnel local sont notamment :

- le renforcement de l'ancrage territorial du dispositif, en particulier à travers l'analyse de la situation du marché du travail local et l'identification des métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits ou des métiers recrutant ;
- le suivi des cohortes de bénéficiaires, et notamment le suivi des reclassements sur le territoire ;
- le suivi des parcours individuels de sécurisation et notamment l'examen des dossiers individuels de formation ;
- l'évaluation de la qualité des prestations des différents opérateurs du dispositif et l'identification d'actions correctives adaptées si besoin le cas échéant
- l'articulation entre CASP (ou prestation LJRJ) et CSP ;
- l'articulation avec les commissions de suivi de PSE ;
- l'articulation du CSP avec les prestations mutations économiques
- la levée des freins locaux à la reprise d'emploi ;

Handwritten notes in blue ink:

PC
FA
JTP
5
A
RG

- la transmission au comité de pilotage régional de toute suggestion ou alerte qu'il estime utile.

Article 5 : Formation professionnelle

Les actions de formation entreprises dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle sont celles permettant un retour rapide à l'emploi durable qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins de main d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent.

En conséquence, le bénéficiaire du CSP accède de droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, dès que la formation retenue correspond à son projet professionnel.

Lorsqu'un besoin en formation est identifié dans le plan d'actions, celle-ci est mise en œuvre le plus rapidement possible : les signataires de la présente convention veilleront, notamment au sein du Conseil d'administration de Pôle emploi auquel ils siègent, à ce qu'un effort particulier soit entrepris vis-à-vis des délais d'entrée en formation, tant au niveau de Pôle Emploi, des différents opérateurs en charge de l'accompagnement des bénéficiaires que des organismes de formation.

Lorsque l'action de formation suivie par le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, elle se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme de son contrat de sécurisation professionnelle.

Les signataires de la présente convention s'accordent pour que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels finance, notamment par voie d'appel à projet auprès des OPCA volontaires, des actions de formation en faveur des bénéficiaires du CSP dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 2014 et la convention du 26 janvier 2015. Ce concours s'exerce dans des limites fixées par l'annexe financière à la convention entre l'Etat et le FPSPP.

Par ailleurs, les OPCA financeront également 20% des coûts pédagogiques des formations dans le cadre du CSP. Un décret d'application de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques précisera les modalités de mise en œuvre de cette contribution obligatoire.

Ces financements ne sont pas exclusifs des concours apportés par d'autres partenaires (conseil régional, Pôle emploi, etc).

Article 6 : Evaluation

L'évaluation de la présente convention est réalisée sous l'égide du comité de pilotage national. Elle est réalisée conjointement par l'Etat (DARES et DGEFP) et l'Unedic. Les signataires de la présente convention peuvent décider de faire appel à des experts extérieurs, dont ils assureraient le financement à parité. Les éventuelles extensions du dispositif à d'autres publics que les salariés licenciés pour motif économique sous forme expérimentale seraient également évaluées dans ce cadre.

Afin de permettre cette évaluation, les outils de compte-rendu comprenant les données statistiques et financières utiles à l'évaluation et au pilotage national, régional et local sont renseignés de façon mensuelle par l'ensemble des opérateurs privés et publics du dispositif.

Article 7 : Entrée en vigueur, dispositions transitoires et durée de la convention

Cette convention s'applique aux bénéficiaires licenciés en application d'une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} février 2015 et sera mise en œuvre à compter de sa signature, à l'exception des dispositions relatives au financement de l'accompagnement prévues à l'article 3 et en annexe de la présente convention qui entrent en vigueur à compter du 1^{er} février 2016.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including "PC", "RG", and "6".

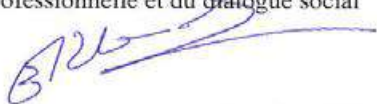
A titre transitoire, s'agissant des bénéficiaires licenciés en application d'une procédure de licenciement pour motif économique engagée entre le 1^{er} février 2015 et le 31 janvier 2016, les dispositions relatives au mécanisme de financement figurant dans la convention Etat-Unédic-Pole emploi du 19 décembre 2011 continuent de s'appliquer.

La convention expire au terme de la convention du 26 janvier 2015. L'annexe financière peut être renégociée chaque année.

Fait à Paris, le **30 NOV. 2015**
en neuf exemplaires originaux

Pour l'Etat,

Le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation
professionnelle et du dialogue social



Pour la CFDT,



Pour la CFE-CGC



Pour la CFTC,




Pour la CGT,



Pour la CGT-FO,



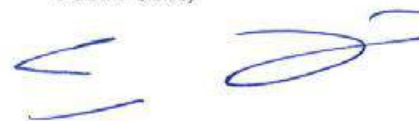
Pour le MEDEF,



Pour la CGPME,



Pour l'UPA,



Handwritten notes in blue ink, including the number 8 and various letters and symbols such as PC, JIP, UP, RG, and a checkmark.

Annexe : Financement du dispositif

- **Financement de l'allocation de sécurisation professionnelle :**

• **Participation de l'Unédic :**

L'Unédic prend à sa charge l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle (ASP) versée aux bénéficiaires ayant au moins vingt-quatre mois d'ancienneté au moment de leur licenciement.

Elle finance également l'ASP versée aux bénéficiaires ayant accumulé entre douze et vingt-quatre mois d'ancienneté au moment de leur licenciement, à hauteur de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et de 80% des contributions spécifiques dues par les employeurs en cas d'adhésion de leurs salariés au CSP.

L'Unédic assure également le financement de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR), de la prime de retour à l'emploi (quelle que soit l'ancienneté des bénéficiaires), de l'aide pour congés non payés et de l'allocation décès.

• **Participation de l'Etat :**

L'Etat prend à sa charge l'ASP versée aux bénéficiaires ayant accumulé entre douze et vingt-quatre mois d'ancienneté au moment de leur licenciement, pour la partie supérieure à l'ARE et déduction faite de 80% des contributions dues par les employeurs en cas d'adhésion de leurs salariés au CSP.

- **Financement de l'accompagnement des bénéficiaires de CSP :**

• **Participation de l'Unédic :**

Dans le cas d'un accompagnement réalisé par Pôle emploi, l'Unedic participe au financement de l'accompagnement des bénéficiaires :

- Une part fixe de 700 € par bénéficiaire accompagné ;
- Une part variable de 250 € versée en fonction des résultats de reclassement individuel.

Dans le cas d'un accompagnement externalisé, l'Unedic compense à Pôle emploi la moitié du coût de la rémunération (fixe et variable) versée aux opérateurs privés dans le cadre du marché de sous-traitance.

Pour les reclassements intervenus avant le 10^{ème} mois ouvrant droit à la nouvelle prime de reclassement prévue dans le cadre de la convention du 26 janvier 2015, le versement de la première partie de la prime à ces bénéficiaires déclenchera le versement de la rémunération variable des opérateurs privés. Pour les reclassements après cette date et avant le terme du CSP, les opérateurs privés devront fournir un contrat de travail ou une attestation de l'employeur.

Par ailleurs, l'Unedic verse à Pôle emploi 184 € par bénéficiaire accompagné par un opérateur privé correspondant à la moitié des coûts internes liés à la sous-traitance.

Conformément à l'article 2 de la convention, l'Unedic prendra en charge l'indemnisation des minima non-atteints en cas d'interruption du dispositif CSP à l'initiative des partenaires sociaux avant la fin de la durée du marché de sous-traitance qui sera mis en œuvre à compter du 1^{er} février 2016, ou d'absence de prolongation ou de renouvellement du dispositif à l'initiative des partenaires sociaux.

L'Unedic participe au financement de l'accompagnement dans le cadre de la prestation spécifique destinée aux bénéficiaires du CSP licenciés dans le cadre de plan de sauvegarde de l'emploi concernant plus de 200 salariés répartis en plusieurs points du territoire dans la limite de sa contribution au coût d'accompagnement en CSP dans le cas où le bénéficiaire est accompagné par Pôle emploi.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "fbl", "A.", "RG", and other illegible marks.

- **Participation de l'Etat :**

Dans le cas d'un accompagnement réalisé par Pôle emploi, l'Etat participe au financement de l'accompagnement des bénéficiaires :

- Une part fixe de 700 € par bénéficiaire accompagné ;
- Une part variable de 250 € versée en fonction des résultats de reclassement individuel.

Dans le cas d'un accompagnement externalisé, l'Etat compense à Pôle emploi la moitié du coût de la rémunération (fixe et variable) versée aux opérateurs privés dans le cadre du marché de sous-traitance.

Pour les reclassements intervenus avant le 10ème mois ouvrant droit à la nouvelle prime de reclassement prévue dans le cadre de la convention du 26 janvier 2015, le versement de la première partie de la prime à ces bénéficiaires déclenchera le versement de la rémunération variable des opérateurs privés. Pour les reclassements après cette date et avant le terme du CSP, les opérateurs privés devront fournir un contrat de travail ou une attestation de l'employeur.

Par ailleurs, l'Etat verse à Pôle emploi 184 € par bénéficiaire accompagné par un opérateur privé correspondant à la moitié des coûts internes liés à la sous-traitance.

L'Etat prend en charge le financement de l'accompagnement dans le cadre de la prestation spécifique destinée aux bénéficiaires licenciés dans le cadre de plan de sauvegarde de l'emploi concernant plus de 200 salariés répartis en plusieurs points du territoire, au-delà de la participation de l'Unedic au titre du contrat de sécurisation professionnelle.

L'Etat prend également en charge le coût de la mise en œuvre des cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP).

- **Financement de l'expérimentation prévue à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 :**

L'Unedic participe au financement de l'extension du dispositif aux demandeurs d'emploi en fin de CDD de plus de 6 mois mentionnée à l'article 1 de la présente convention dans la limite d'une enveloppe financière de 3 M€.

Une convention financière passée entre l'Etat, l'Unedic et Pôle emploi précise les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

Σ 2
R
A
I
D
10
A
R



LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

DOSSIER DE RÉFÉRENCE
Juin 2019

Unédic
4, rue Traversière – 75012 Paris
Tél. : 01 44 87 64 00

www.unedic.fr – [@unedic](https://twitter.com/unedic) – LinkedIn 