



LE CSP VU PAR LES LICENCIÉS ÉCONOMIQUES : MOTIFS D'ADHÉSION ET BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le choix du CSP est principalement motivé par le niveau de l'allocation, perçue comme préférable à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, par la possibilité de bénéficier de formations professionnalisantes, et par l'intensité de l'accompagnement qui doit permettre un retour à un emploi durable, voire plus épanouissant.

Les licenciés économiques qui ont refusé le CSP mettent en avant la perte financière liée au renoncement au préavis. Ils perçoivent l'accompagnement ou les règles de reprise d'activité comme trop contraignantes. Ils sont confiants dans la perspective d'un retour à l'emploi rapide.

La sécurisation proposée par le dispositif est jugée satisfaisante par les bénéficiaires. En particulier la continuité de la rémunération apparaît essentielle. La durée de 12 mois, la place proactive des bénéficiaires dans l'élaboration de leur projet professionnel et le choix de leurs formations instaurent une dynamique fortement mobilisatrice.

Les dysfonctionnements et les limites dont font état les bénéficiaires concernent notamment les délais d'entrée en accompagnement, le décalage entre les calendriers de formation et celui du CSP, ainsi que la transition vers l'emploi en fin de parcours, jugée souvent décevante.

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 [encadré]. Cette étude, menée auprès de bénéficiaires du CSP et de personnes ayant choisi de ne pas adhérer au dispositif, porte tout d'abord sur les motifs d'adhésion au CSP des licenciés économiques, ainsi que sur

les motifs de refus. Elle décrit ensuite le vécu de l'accompagnement par les bénéficiaires et le bilan personnel qu'ils dressent de leur parcours dans le dispositif.

Les résultats présentés sont issus du rapport de l'enquête qualitative réalisée par le cabinet Gatard et Associés pour l'Unédic en février-mars 2014 [Méthodologie]. Des citations de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête sont présentées en italique et entre guillemets.

Opter pour le CSP, une décision souvent mûrie

Les licenciés économiques qui ont choisi le CSP ont le plus souvent eu les premières informations et leurs premiers échanges au sujet du CSP sur leur lieu de travail par des interlocuteurs variés : leur dirigeant, les ressources humaines, une secrétaire, un comptable, des collègues, le liquidateur judiciaire, des membres du CE, les syndicats. L'employeur a en effet l'obligation d'informer, individuellement et par écrit, tous les salariés visés par un licenciement pour motif économique du contenu du CSP et de la possibilité d'y adhérer. Le cas échéant, c'est le liquidateur judiciaire qui délivre ces informations. À défaut, le demandeur d'emploi peut adhérer directement auprès de Pôle emploi. Dans tous les cas, le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires pour accepter le CSP.

Le document de présentation du CSP remis par l'employeur est jugé bien conçu. Pour ceux qui ont choisi le CSP, il a été déterminant. Les adhérents au CSP ont également fait en parallèle, voire en amont, des recherches sur des sites Internet (Pôle emploi, syndicats...) et sur les forums qui les sensibilisent

sur certaines questions, comme le suivi par des conseillers extérieurs à Pôle emploi et la possibilité de travailler pendant le CSP. L'entourage familial ou amical est parfois aussi sollicité.

La recherche d'information auprès de Pôle emploi est assez systématique mais n'aboutit pas toujours du premier coup, notamment parce que tous les conseillers ne sont pas à même d'informer sur ce dispositif. L'information délivrée par Pôle emploi conforte généralement le choix, plus qu'elle ne nourrit véritablement la décision qui est le plus souvent déjà très engagée, positivement ou négativement.

Les points clés du dispositif sont rapidement confirmés, mais le flou peut persister sur le cumul entre le CSP et une activité occasionnelle ou la création d'entreprise. L'employeur peut lui-même influencer, dans un sens ou un autre, le choix du salarié. Lorsque son avis est bienveillant, l'adhésion au CSP est facilitée (information très complète, transmission rapide des documents requis...).

ENCADRÉ

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Le CSP s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire qui ont engagé une procédure de licenciement économique. Il remplace, depuis le 1^{er} septembre 2011, la Convention de reclassement personnalisée (CRP) et le Contrat de transition professionnelle (CTP).

Au moment de l'enquête, les mesures proposées dans le parcours de retour à l'emploi étaient les suivantes :

- Un accompagnement personnalisé et renforcé, formalisé dans un plan de sécurisation professionnelle. Pendant 12 mois, le bénéficiaire est suivi par un référent spécifique. Il peut notamment effectuer des actions de formation et des périodes de travail de 14 jours minimum, pouvant se cumuler jusqu'à 6 mois au total. En cas de reprise d'emploi, la date de fin de l'accompagnement en CSP et de fin de versement de l'allocation spécifique n'est pas reportée.

- Une indemnisation égale à 80 % de leur ancien salaire brut pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté, au maximum pendant les 12 mois qui suivent leur entrée en CSP. Ces derniers perçoivent ainsi l'Allocation de sécurisation professionnelle (ASP).
- Une aide à la reprise d'emploi : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédant l'entrée en CSP, une indemnité différentielle de reclassement peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération.

La convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, entrée en vigueur le 1^{er} février 2015, a modifié certaines de ces dispositions : taux de l'ASP à 75 %, périodes de travail rémunéré de 3 jours minimum, report de la date de fin de CSP de 3 mois maximum sous certaines conditions, attribution d'une prime pour la reprise d'emploi durable avant la fin du dixième mois de CSP.



La sécurité financière, principal facteur d'adhésion avec l'accompagnement et la formation

L'absence de différé et le niveau de l'Allocation de sécurisation professionnelle (ASP), qui correspond, pendant un an, à 80 % du salaire brut⁽¹⁾, soit l'équivalent du salaire net perdu, font partie des principales motivations du choix du CSP. Cette continuité financière permet aux stagiaires en CSP de vivre cette période de transition « *l'esprit plus libre* ». Le fait de ne pas effectuer le préavis joue aussi en faveur du choix du CSP, car cela donne la possibilité de tourner la page rapidement.

« *La qualité du CSP, c'est d'abord le salaire assuré pendant un an. J'ai cette sécurité-là.* »

C'est aussi principalement pour l'offre de formation qui l'accompagne, que le CSP est choisi. Il est vu comme une « *chance pour s'améliorer* », une opportunité pour « *rebondir* », « *évoluer* », « *se qualifier* », « *avoir un diplôme* », changer d'activité professionnelle, avoir un travail plus épanouissant, se construire par rapport à un projet d'avenir.

« *Dans mon secteur, ça allait être difficile de trouver du travail ; je voulais refaire une formation, et par rapport au CSP, cela cadrait bien. L'accès à une formation, c'est un gros plus.* »

« *Je l'ai pris comme une année où j'allais pouvoir réfléchir à mon avenir, avoir de la formation.* »

« *Quand on enchaîne les boulots basiques, c'est l'occasion de viser un plan de carrière et de trouver un métier qui nous plaise, pas seulement du travail.* »

Enfin, l'accompagnement rapproché, proposé dans le cadre du CSP, est vu positivement par ceux qui le choisissent : il promet de se sentir écouté, aidé, afin d'être plus efficace pour réussir son retour à l'emploi, et accentue ce sentiment de moindre rupture qui rassure.

« *J'ai vu des contraintes qui étaient bénéfiques pour moi : un suivi individuel et collectif, pour moi, c'est le bonheur.* »

« *Cela peut nous aider à ne pas basculer.* »

« *On n'est pas lâché dans la nature.* »

« *On ne se sent pas tout seul.* »

« *Le CSP, ça a un côté très rassurant. Il y a un suivi et un encadrement.* »

Des refus liés à une perception différente du dispositif

Les licenciés économiques éligibles qui n'adhèrent pas au dispositif ont une appréciation différente des conditions financières. Pour eux, l'abandon du préavis est une perte financière que ne compensera pas le montant d'allocation supérieur à l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Ceux qui savaient qu'ils n'auraient pas de préavis à effectuer ont la possibilité de quitter l'entreprise plus rapidement encore, sans attendre la fin du délai de réflexion — un besoin de couper le lien au plus vite induit parfois par une colère exacerbée contre l'employeur.

« *Je ne voulais pas leur offrir mes deux mois de préavis.* »

« *De toute façon, si j'avais à refaire le choix, je ne prendrai pas le CSP, à cause de l'indemnité supplémentaire et la possibilité de quitter l'entreprise sur le champ.* »

La perspective de retrouver rapidement un emploi, dans la continuité du précédent, ou de créer une entreprise donne un sentiment de relative sécurité qui ne les incite pas à s'engager dans une démarche de formation ou reconversion à moyen terme. Ainsi, les conditions de reprise ou de cumul d'activité en cours de CSP sont généralement jugées trop contraignantes. Seules les périodes de travail de 15 jours ou plus en cours de CSP sont autorisées⁽²⁾, dans la limite de 6 mois cumulés, et nécessitent l'accord du conseiller.

« *Je voulais travailler tout de suite... et on perdait notre préavis aussi.* »

« *Je ne voulais pas refaire de stages, je voulais travailler.* »

« *Quand j'ai refusé le CSP, je me suis dit que je retrouverai un travail dans mon métier.* »



(1) Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui licencie. Ce taux est désormais de 75 %, conformément à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP.

(2) Depuis le 1^{er} février 2015, la durée minimale des périodes de travail rémunéré autorisées en cours de CSP est passée à 3 jours.



« J'avais demandé si on pouvait travailler pendant le CSP ; on m'avait dit oui mais il y avait un nombre d'heures à ne pas dépasser. »

Globalement, les non-adhérents ressentent moins le besoin d'être sécurisés par le maintien du niveau de salaire ou par la garantie d'un accompagnement personnalisé régulier. Ils perçoivent l'accompagnement plutôt comme une contrainte. Certains souhaitent plutôt « poser les bagages ».

« On m'avait dit aussi qu'un conseiller allait nous suivre. Est-ce que je n'allais pas perdre plus de temps qu'autre chose en me mettant cela en plus ? Et puis, je n'avais pas du tout envie d'être suivie. »

« Moi l'accompagnement, je n'en ai pas besoin. Si j'avais 30 ans, oui, mais à l'heure actuelle je ne vois pas l'intérêt. »

La méconnaissance du dispositif ou le manque d'information peut également être un motif de non-adhésion. Il arrive que l'employeur n'informe pas du tout les salariés lors de l'entretien préalable de licenciement, et ne leur remette pas la brochure. En outre, au moment du licenciement, les salariés sont parfois dans une fragilité émotive qui ne facilite pas la prise de décision quand l'information est trop parcellaire.

Le démarrage de l'accompagnement dépend du dossier et du premier entretien

Le démarrage du CSP dépend essentiellement de deux facteurs. Il est tout d'abord conditionné par la bonne constitution du dossier d'adhésion qui doit être rempli par l'employeur. Un dossier erroné ou incomplet peut générer des délais très longs (2 à 3 mois), ce qui se produit en particulier lorsque l'entreprise est en faillite. Par ailleurs, le démarrage de l'accompagnement dépend de la capacité de Pôle emploi à programmer rapidement le premier entretien.

Certaines périodes, telles que les vacances d'été ou les ponts du printemps, retardent souvent le démarrage, ce qui est pénalisant car plusieurs mois peuvent être perdus pour l'inscription aux formations souhaitées.

Le plus souvent, le rendez-vous avec un conseiller CSP qui accompagnera le stagiaire pendant son CSP est pris pendant le premier rendez-vous à Pôle emploi. La plupart du temps, lorsque les adhérents rencontrent pour la première fois leur conseiller CSP, ils ont déjà une idée de ce qu'ils veulent faire et du type de formation qu'ils veulent suivre. Le rôle du conseiller CSP est alors de les aider à préciser et surtout à concrétiser leur projet.

Pour les adhérents qui n'ont que des idées assez vagues, le conseiller joue un rôle plus actif en fournissant des fiches métiers, des conseils pour prendre contact avec des entreprises ou activer leur réseau.

Le CSP instaure une dynamique où le stagiaire est proactif

Le CSP a la particularité de poser une échéance à un an. La plupart des bénéficiaires cherchent à démarrer l'accompagnement au plus tôt, pour mettre à profit ces 12 mois, en accélérant le plus possible les prises de rendez-vous qui conditionnent le démarrage du CSP et la possibilité de s'inscrire aux formations souhaitées. Tout délai supplémentaire est source de frustration.

Construit autour d'un projet professionnel, le dispositif conforte le stagiaire dans sa position d'acteur de son projet, et le conseiller dans celle de guide, dans une logique d'*empowerment*. Dans cette mesure, on peut penser que le processus du CSP lui-même est facteur d'apprentissage et de développement des compétences de la personne accompagnée.

« On sait que cela ne dure qu'un an ; les mois défilent. Sachant qu'on est limité, qu'on doit trouver nos formations, ça oblige à se bouger. On n'est pas dans l'attente. »

« Le temps court, vous n'avez pas de report pour le CSP. Je n'avais pas de temps à perdre. »

Cette dynamique semble moins à l'œuvre chez les adhérents peu qualifiés qui ont besoin d'acquérir des savoirs de base (français, calcul, informatique...), avant de se lancer dans une formation qualifiante ou une reconversion. De même, les adhérents très qualifiés trouvent l'apport du processus plus marginal et moins appréciable si les résultats en termes d'emploi ne sont pas au rendez-vous.

« Mon conseiller m'a dit qu'il faudrait que j'apprenne le français. Ils m'ont dit qu'ils allaient m'envoyer dans une association, mais ça risquait de coûter cher. Le contrat CSP s'est terminé avant. On s'y est pris trop tard. »



Les adhérents majoritairement satisfaits de la relation avec leur conseiller

Les adhérents au CSP sont majoritairement satisfaits de la relation personnalisée avec le conseiller, permise par une taille moindre des portefeuilles et par l'affectation d'un conseiller dédié. Ils bénéficient ainsi d'un temps de parole et d'écoute important, d'un soutien psychologique et d'un appui administratif. L'aide apportée par le conseiller sur l'élaboration du projet, les méthodes de recherche d'emploi, la valorisation de sa candidature sont appréciées. Les cas où les bénéficiaires du CSP se plaignent d'un manque d'empathie, de disponibilité ou de réactivité sont rares.

« Le CSP, c'est plus au niveau de l'humain. »

« Quelqu'un qui est au chômage sans le CSP, il n'est pas suivi comme moi. Je ne pense pas que, lui, on l'appelle. »

« Quand je cherchais du travail avant, j'avais l'impression d'être laissé à l'abandon. Quand tu as un référent, tu as un suivi, des comptes à rendre. Du coup, tu ne peux pas de toi-même aller à un rendez-vous en disant : "Désolé, je n'ai rien fichu." Ça te cadre, ça t'oblige. Il ne faut pas prendre ça comme un truc négatif. C'est très bien. »

« On vous motive, on ne vous laisse pas dans votre coin. Tous les 15 jours, on passe au bureau, on se sent motivé. »

Dans la phase initiale, la position du conseiller est plutôt de faciliter la réalisation du projet professionnel élaboré par le demandeur d'emploi (démarches, demande de financement...). L'élaboration, la validation puis la mise en œuvre du projet professionnel sont cependant souvent vues comme une finalité, si bien que son diagnostic peut parfois être insuffisamment critique et se révéler irréaliste.

« Le CSP ne m'a pas donné un travail, mais il m'a donné le moral, permis de me reconstruire, de rester dans le monde actif, de reprendre confiance pour ouvrir des portes. »

Par ailleurs, les changements de conseiller CSP pendant le parcours sont mal vécus, le conseiller n'étant pas toujours remplacé rapidement, ou le changement pouvant donner l'impression de repartir de zéro. Les bénéficiaires du CSP ne disposent d'aucun mécanisme de recours pour les cas de dysfonctionnement.

Enfin, le suivi rapproché par un conseiller, vu comme bénéfique au départ, peut se révéler décevant lorsqu'il n'apporte pas des éléments tangibles utiles pour sa recherche d'emploi. Leurs rendez-vous réguliers peuvent devenir pesants, le confrontant à un sentiment d'inutilité, de vide, d'échec, voire de honte et de culpabilité vis-à-vis du conseiller.

L'accès à la formation, point fort du dispositif, malgré quelques limites

La complémentarité entre le stagiaire, le conseiller et les organismes de formation est jugée particulièrement satisfaisante en matière d'accès à la formation. Le stagiaire en CSP, généralement dans un sentiment de passivité par rapport au marché difficile de l'emploi, devient acteur de la réussite de son projet professionnel. Le stagiaire valorise sa connaissance des métiers ou secteurs qui l'intéressent, en identifiant les compétences et diplômes clés à acquérir, en développant ses compétences et en acquérant, le cas échéant, des diplômes.

Il apprécie de revenir à un emploi du temps structuré par le travail, qui lui donne l'opportunité de renouer des relations sociales. Sauf exceptions, les formations effectuées sont jugées positivement.

Quant au conseiller, il valorise sa connaissance des organismes de formation en donnant quelques conseils avisés à son stagiaire. Il s'affirme surtout dans sa capacité à constituer le dossier d'inscription et de financement, et à le défendre pour obtenir les financements désirés.

« Pour moi, c'est un cadeau d'avoir pu faire cette formation. Parce que c'est 9 000 euros, et je n'aurai jamais pu me la payer toute seule. J'ai eu mon diplôme. J'avais envie de l'encadrer. J'étais fière de moi. »

Les formations sont d'autant mieux choisies par les stagiaires et se révèlent d'autant plus utiles à leur parcours, qu'ils connaissent bien le métier ou le secteur qu'ils visent.





Lorsqu'il s'agit de reconversion, les stagiaires peu diplômés ne font cependant pas toujours les bons choix et semblent peu aidés par leurs conseillers. Ils sont fréquemment orientés vers des formations de chauffeur (poids lourd, chariot) ou de conducteur de travaux. De façon plus générale, un mauvais diagnostic initial des besoins du stagiaire en matière de formation est parfois difficile à rattraper, compte tenu de la durée du CSP (un an).

D'autres limites sont repérables. Certains problèmes administratifs rendent difficiles, voire impossibles des formations : délai de validation des dossiers, notamment pendant l'été, et parfois, formations annoncées au catalogue mais non assurées *in fine*.

En outre, les calendriers de formation ne sont pas toujours compatibles avec celui du CSP. Ainsi, certains adhérents au

CSP sont parfois contraints d'attendre des formations ne débutant qu'en début de trimestre ou celles n'ayant lieu que deux fois par an.

« J'ai gâché mon CSP à m'obséder sur une formation qui finalement n'a pas eu lieu. Si on me repropose le CSP, je dirai oui. Mais je n'attendrai pas après l'organisme. Je ferai le poids lourd direct, avec la formation du FIMO. »

Certains cadres évoquent le plafond de financement qui pose parfois problème, du fait que le coût des formations qu'ils souhaitent est généralement plus élevé⁽³⁾. Certains organismes de formation consentent à réduire leurs prix, dans la mesure où il leur reste des places ; mais dans d'autres cas, les stagiaires déclarent qu'ils ont dû financer eux-mêmes l'intégralité des frais de formation.

Une faible articulation entre formations, stages et emploi

Un certain nombre de formations longues ne comportent pas de stages. Dans certains cas où elles en exigent, l'organisme de formation ne semble pas assez actif pour en proposer aux stagiaires ou pour les aider à en trouver. Or, dans les quelques exemples de stages qui ont pu être réalisés par des bénéficiaires du CSP au cours de leur formation, cela a apparemment augmenté leur capacité à retrouver un travail pendant ou à l'issue du CSP.

Du point de vue des ouvriers interrogés, les stages de découverte ne fonctionnent pas bien, car ils sont généralement assez courts. Par exemple, ceux qui s'orientent dans le secteur du bâtiment n'acceptent pas de missions d'intérim d'une semaine à dix jours, fréquentes dans le secteur, qui pourraient constituer une première expérience, car ils perdraient alors le bénéfice du CSP. Plus généralement, ils regrettent que les opportunités de travail sur des périodes courtes ne soient pas compatibles avec le CSP.

« Je suis électricien de bâtiment. J'ai choisi le CSP pour passer le permis poids lourd et avoir mon camion. Parfois, je trouvais de bonnes opportunités de travail en intérim, mais je n'osais pas les prendre pour ne pas casser mon CSP. »

« Le règlement du CSP est difficile à comprendre. Ils ont plein de sortes de stages avec différents statuts. C'est trop compliqué. Quand j'avais des propositions, j'appelais ma conseillère. Je lui demandais si je pouvais prendre l'offre ou pas. Elle, elle avait bien compris. Par téléphone, elle me disait "oui", "non", "possible", "pas possible". »

(3) Les organismes de formation sont sélectionnés par un appel d'offres et soumis à un cahier des charges qui plafonne à 15 euros le coût horaire moyen des formations.



Un accompagnement vers l'emploi consistant mais peu efficace

Beaucoup de bénéficiaires du CSP reconnaissent les bénéfices de l'appui apporté par leur conseiller, d'abord pour l'évaluation, l'élaboration et la validation de leur projet professionnel, puis pour l'accompagnement vers l'emploi : sur les méthodes de recherche d'emploi (mobilisation des réseaux, techniques de prospection...) et sur les manières de valoriser sa candidature et son profil. Toutefois, les informations et conseils plus spécialisés portant sur des secteurs ou des métiers particuliers sont couramment jugés trop faibles, voire inexistantes. Si les stagiaires en CSP s'attendent plus ou moins consciemment à accroître leurs chances de retrouver un emploi grâce au suivi rapproché de leur conseiller, celui-ci ne leur fournit généralement pas de meilleures offres d'emploi ou de références de sites que celles qu'ils ont déjà pu se procurer par les sources traditionnelles.

Les entretiens portant sur la recherche d'emploi sont jugés souvent peu fructueux par les intéressés, et leur fréquence semble dénuée de sens au bout d'un certain temps.

Lorsque peu de formations sont en jeu, ou qu'elles sont finies, et lorsque le projet initial de retour à un emploi ne se concrétise pas, les stagiaires se sentent partagés entre la poursuite du projet initial et une approche plus opportuniste et pragmatique.

« Mon conseiller m'a beaucoup aidé sur le plan administratif. Il m'a permis de gagner beaucoup de temps. Je me suis senti soutenu. On peut vraiment se reposer sur des gens comme ça. Mais j'aurais aimé avoir plus d'informations et de conseils au niveau technique et professionnel. »

« L'accompagnement serait plus efficace s'il y avait des gens compétents au niveau métiers, internes à Pôle emploi ou appartenant à des structures professionnelles. Par secteur d'activité, vraiment, que les gens soient pointus. Quelqu'un dans la profession, au cœur du métier, qui serait de bon conseil pour les formations et pourrait nous éviter de faire des erreurs. »

Une fin de CSP dans la déception

Au final, le CSP tend à inscrire une partie des bénéficiaires dans une parenthèse qui peut les éloigner du monde du travail — un risque pressenti par ceux qui n'ont pas retenu l'option CSP.

« Il ne faut pas accepter les propositions, il faut attendre un an, sauf que maintenant, l'année est passée et je n'ai toujours pas de travail. »

« Le CSP, ça coupe un peu de la réalité du monde du travail. On essaie de nous faire croire qu'après le CSP, tout est possible. »

mal ou non préparée, nécessite pour le stagiaire de faire le deuil de tout ou partie des espoirs placés dans le dispositif. Malgré un investissement généralement important, il ne bénéficie plus de l'accompagnement rapproché et personnalisé, et « retombe dans l'anonymat », dans un certain isolement.

« Mon CSP est fini, que va-t-il se passer pour moi ? J'ai droit à quoi ? J'ai l'impression de retomber dans l'anonymat, alors qu'il est censé y avoir une suite. »

« Quand ça s'est terminé, je me suis dit : "Tu vas recevoir un mail." Et rien du tout... »

« On est relâché dans la nature, du coup, il ne se passe plus rien. Alors que pendant un an, je voyais quelqu'un tous les 15 jours, j'étais en ébullition, je faisais des choses, je préparais des choses... »

De plus, au terme des 12 mois de CSP, les bénéficiaires jusqu'à en suivi rapproché, doivent se réinscrire à Pôle emploi et entrent dans le processus d'accompagnement prévu pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Au sortir du CSP, après une réinscription simplifiée, le rendez-vous de suivi peut avoir lieu plusieurs mois plus tard. Cette transition du CSP à l'ARE,





MÉTHODOLOGIE



Le cabinet Gatard et Associés a conduit, en février-mars 2014, pour l'Unédic, une étude qualitative qui avait pour objectifs de mieux connaître les motivations des licenciés économiques à opter ou non pour le CSP, et d'analyser le vécu de l'accompagnement des bénéficiaires dans le cadre du dispositif, son déroulement et leur bilan personnel.

En février et mars 2014, 35 entretiens semi-directifs ont été réalisés en face à face auprès de bénéficiaires du CSP, ainsi que 2 réunions de groupe, réunissant 6 participants chacune et associant des bénéficiaires du CSP et des licenciés économiques qui étaient éligibles au dispositif, mais qui n'y ont pas adhéré.

Au total, 47 personnes ont été interrogées : 37 bénéficiaires en cours ou en fin de CSP, et 10 licenciés économiques n'ayant pas opté pour le CSP.

Afin de couvrir la plus grande variété de situations possible, le profil des participants a été diversifié en termes d'âge, de sexe, de niveau de formation, de catégorie socioprofessionnelle.

Les entretiens se sont tenus à Paris et en région parisienne, à Tours, Strasbourg, Chambéry, Montpellier, Limoges et Lyon. La très grande majorité (8 sur 10) des bénéficiaires interrogés étaient ou ont été suivis par un conseiller d'un organisme autre que Pôle emploi.

Si, dans sa mise en œuvre, l'accompagnement des bénéficiaires du CSP se fait à 50 % par Pôle emploi et à 50 % par des opérateurs privés de placement (OPP), ce critère n'avait pas été retenu *a priori* pour constituer l'échantillon de répondants.

Les résultats de l'étude doivent donc être lus à la lumière de ce constat, car ils peuvent ne pas être totalement généralisables à l'ensemble des adhérents.

Pour en savoir plus

« Le Contrat de sécurisation professionnelle », *Dossier de référence*, Unédic-Dares-DGEFP, octobre 2014.

« Licenciés économiques et CSP : Analyse comparée - Profil des bénéficiaires et sortie du dispositif », *Eclairages n°10*, Unédic, avril 2015.

« Enquêtes monographiques sur la mise en oeuvre du Contrat de sécurisation professionnelle », *Documents d'études Dares*, n°187, Amnyos-Ires pour la Dares, novembre 2014.



ÉCLAIRAGES, ÉTUDES ET ANALYSES – AVRIL 2015

Directeur de la publication : Vincent Destival

Directeur de la rédaction : Pierre Cavard

Dépôt légal : avril 2015

Unédic : 4, rue Traversière – 75012 Paris – Téléphone : 01 44 87 64 00 – Fax : 01 44 87 64 01

unedic.fr – @unedic