

LE CSP, DIX ANS APRÈS SA CRÉATION

Un dispositif qui a fait ses preuves
et doit faire face à la crise économique

Juin 2021

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, il a fait suite à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP) qui visaient déjà à accompagner les licenciés économiques issus d'entreprises qui ne sont pas dans l'obligation de proposer le congé de reclassement (entreprises *in bonis* de 1 000 salariés ou plus).

Dix ans après sa création et à la veille de l'échéance de la convention du 26 janvier 2015, quel bilan tirer du dispositif ? Dans une période où de nombreux licenciements économiques sont à prévoir, en répercussion de la crise économique provoquée par l'épidémie de Covid-19, l'Unédic a rassemblé des analyses statistiques, financières, opérationnelles et juridiques, dans un dossier destiné aux partenaires sociaux. Responsables de ce dispositif essentiellement financé par l'Assurance chômage et dont le pilotage est assuré conjointement avec l'Etat, ils seront amenés à renégocier le dispositif d'ici fin juin 2021. Cette note présente une synthèse de ce bilan et des principaux enjeux identifiés dans le dossier¹.

Un dispositif qui accélère le retour à l'emploi des licenciés économiques

Le CSP est un dispositif d'accompagnement initialement conçu pour favoriser les reconversions professionnelles prévoyant un accompagnement intensif avec un conseiller dédié, un accès facilité à la formation *via* des fonds dédiés et une indemnisation plus élevée que l'allocation d'aide au retour à l'emploi².

Cet accompagnement spécifique se traduit dans les faits par une aide personnalisée et renforcée, et qui satisfait globalement les bénéficiaires du dispositif (Dares-Unédic, 2016 et 2017 ; Unédic, 2017). À l'horizon de 18 mois, les stagiaires du CSP sont plus nombreux à être en emploi que les autres licenciés économiques ou d'autres demandeurs d'emploi ayant perdu un CDI. Néanmoins, le retour à l'emploi est moins rapide dans les premiers mois de leur parcours, ce qui s'explique en partie par un recours plus important à la formation mais aussi par un certain « effet de rétention » favorisé par une allocation plus élevée que le droit commun (Unédic, 2015, Dares-Unédic 2017).

¹ « Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) », Dossier de référence, Unédic, juin 2021.

² Pour les salariés justifiant d'au moins d'un an d'ancienneté, l'allocation servie pendant le CSP correspondait initialement à 80 % du salaire de référence brut, soit un niveau généralement proche de l'ancien salaire net. Ce taux est passé à 75 % en 2015.

C'est pourquoi en 2015, les partenaires sociaux ont souhaité mettre l'accent sur l'accélération du reclassement durable tout en veillant à la sécurisation des parcours professionnels. Les règles du CSP ont été modifiées de façon importante avec notamment l'introduction d'une prime de reclassement, la diminution du seuil minimal des périodes de travail rémunérées en cours de CSP et une allocation brute égale à 75 % du salaire journalier de référence (SJR) (voir synthèse des paramètres en Annexe).

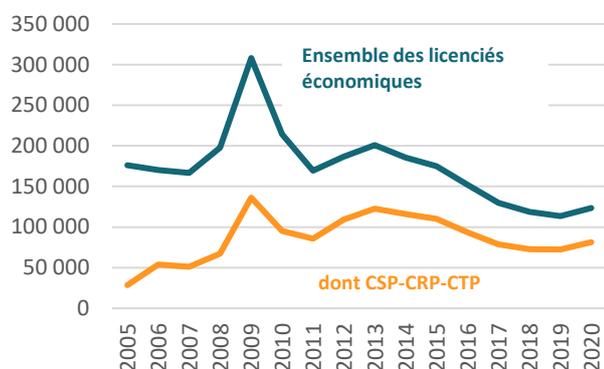
Ces adaptations ont permis des retours plus rapides vers l'emploi et tout aussi durables. Dans ce contexte, le recours à la formation a un peu baissé tandis que l'efficacité du dispositif sur le plan budgétaire s'est améliorée (Unédic, 2018a, 2018b et 2019b ; Dares 2020a).

Une forte hausse des entrées fin 2020 et l'émergence de nouveaux profils

Alors que le nombre d'adhésions au CSP était en baisse continue depuis mi-2013, corolaire de la baisse progressive des licenciements économiques, le nombre d'entrées en CSP est reparti à la hausse en 2020 comme le nombre d'ouvertures de droit à la suite de licenciements économiques (Graphique 1).

Les entrées en CSP qui représentent environ les deux tiers des ouvertures de droit après un licenciement économiques sont passées, entre 2013 et 2019, de 120 000 à environ 70 000. Puis, sur le dernier trimestre de 2020, elles ont rebondi, avec 8 000 nouvelles adhésions par mois contre environ 6 000 au rythme antérieur à la crise sanitaire. Au total, un peu plus de 80 000 personnes sont entrées en CSP en 2020 (Graphique 2). Au regard des difficultés économiques en sortie de crise sanitaire anticipées par les économistes, un surcroît de licenciements économiques et donc d'entrées en CSP est à prévoir en 2021 (Unédic, 2021).

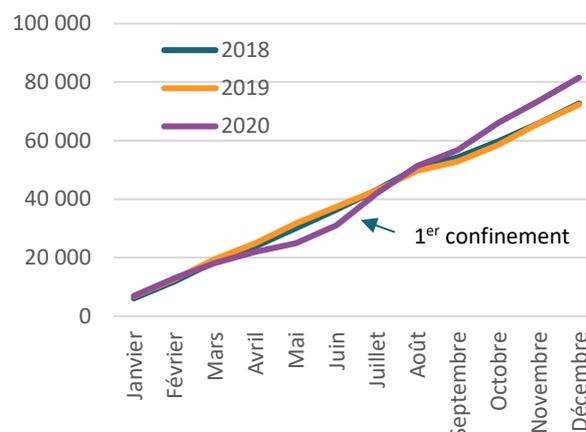
GRAPHIQUE 1 - NOMBRE ANNUEL D'OUVERTURES DE DROIT À LA SUITE D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DEPUIS 2005



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires ouvrant un droit à l'Assurance chômage à la suite d'un licenciement économique, hors annexes 8 et 10, France entière.

GRAPHIQUE 2 - NOMBRE D'ADHÉSIONS AU CSP EN 2018, 2019 ET 2020, EN CUMUL ANNUEL



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : ensemble des adhérents du CSP, France entière.

En 2020, avec la hausse des entrées, deux tendances à l'œuvre depuis quelques années se poursuivent. D'une part, une proportion plus importante de femmes entre en CSP chaque année (48 % en 2020 contre 41 % en 2015), sans doute en lien avec la progression des licenciements dans le secteur tertiaire. D'autre part, davantage d'adhérents sont peu diplômés, représentant 31 % des entrants en 2020 contre 23 % en 2017. Ces tendances ne s'observent pas pour les autres motifs d'entrée au chômage. En 2020, ces stagiaires sont en moyenne un peu plus âgés (45 ans en moyenne contre 42 ans pour l'ensemble des stagiaires), sont plus souvent des hommes (59 % contre 52 %), ont des salaires journaliers de référence plus faibles (78 € brut contre 83 €), proviennent plus souvent des secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction (respectivement 21 % et 13 % contre 18 % et 10 %) et vivent plus fréquemment en Ile-de-France (26 % contre 23 %).

Reflète de l'impact hétérogène de la crise au niveau sectoriel, les principaux secteurs dont sont issus les stagiaires du CSP ont également évolué par rapport à 2019. L'industrie manufacturière ainsi que les activités spécialisées, scientifiques et techniques (activités de siège social, ingénierie, agences de voyages, agences de publicité...) concentrent davantage de bénéficiaires du CSP avec la crise : les deux secteurs représentent respectivement 22 % et 12 % des entrants au dernier trimestre 2020 contre 17 % et 8 % en moyenne entre 2015 et 2019. À l'inverse, la construction est proportionnellement en net recul : le secteur représente entre 7 % et 8 % des entrées au second semestre 2020 contre plus de 14 % entre 2015 et 2019. Les secteurs fortement touchés par la crise (hébergement et restauration, transport) ont progressé mais leur part dans l'ensemble reste faible (8 % au S2 2020 contre 6 % au S2 2019). Enfin, le secteur du commerce de détail non alimentaire reste le premier secteur en termes d'effectifs entrant en CSP (13 %). En dehors des secteurs de l'hébergement-restauration et des activités sportives, on n'observe en revanche à ce stade qu'une corrélation légèrement positive entre secteurs qui ont eu fortement recours à l'activité partielle et adhésions au CSP. Une partie des entrées supplémentaires en CSP fin 2020 pourrait en fait résulter d'entreprises déjà fragilisées avant la crise sanitaire. Avec la fin des mesures d'urgence, on peut s'attendre courant 2021 à davantage d'entrées en provenance des secteurs les plus touchés par la crise.

Des possibilités de reprise d'emploi en baisse

Pour les stagiaires du CSP comme pour tous les demandeurs d'emploi, la crise de la Covid-19 a limité les possibilités de reprise d'emploi. Depuis mars 2020, la part des stagiaires en emploi en fin de mois a baissé d'un tiers environ, à 10 % contre 15 % en moyenne en 2019.

Les personnes qui étaient entrées en CSP fin 2019 ont été les plus touchées. Elles sont moins nombreuses à avoir retrouvé un emploi et, le cas échéant, en reprennent un moins vite - sans effet de rattrapage après le 1^{er} confinement (Graphique 3). Celles-ci ayant été touchées par la crise dès le début de leur CSP, il est possible que la dynamique d'accompagnement en CSP n'ait pas pu se mettre en place. La durée passée en CSP a en conséquence légèrement augmenté, remontant à près de 10 mois en moyenne, contre 9 mois depuis 2015³.

Cette plus grande difficulté à retrouver un emploi se traduit directement sur le recours à la prime de reclassement. Pour les entrants en CSP entre janvier et mai 2020, seul un peu plus d'1 stagiaire sur 5 a perçu la prime, contre 1 sur 4 en moyenne depuis 2016⁴.

Un dispositif globalement équilibré financièrement

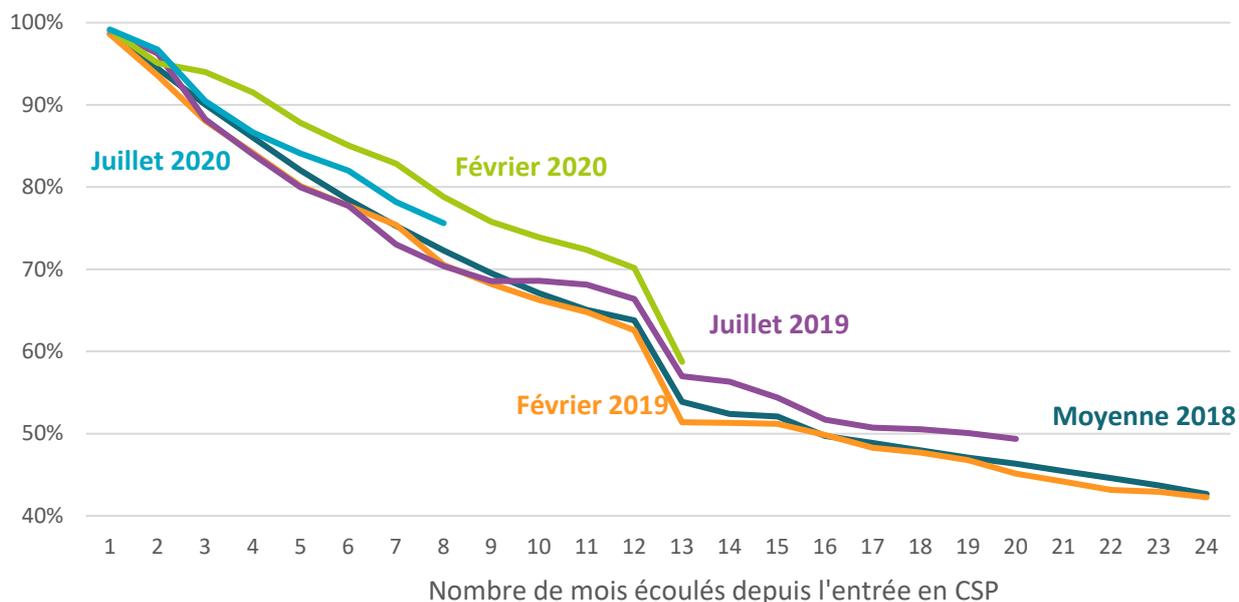
Conjuguées à la hausse des entrées, les possibilités de reprise d'emploi en baisse courant 2020 conduisent à une augmentation du nombre de personnes indemnisées en CSP, et par conséquent à une augmentation des dépenses d'indemnisation (Graphique 4 et Tableau 1).

La crise sanitaire et économique a par ailleurs accentué les difficultés opérationnelles de recouvrement des contributions spécifiques au CSP, entre l'augmentation du nombre de procédures collectives de groupes importants début 2020 et la suspension des mises en demeure à partir du confinement du printemps 2020. De plus, le nombre d'appels à contributions a également chuté avec la suspension de l'activité des tribunaux de commerce pendant cette même période, ce qui a fait baisser temporairement le nombre de procédures collectives et de licenciements économiques qui en découlent.

³ La prolongation des droits des allocataires du CSP qui faisait partie des mesures d'urgence pendant les confinements a pu jouer aussi, mais à la marge car elle ne concernait qu'une part marginale des adhérents.

⁴ Pour plus de détails, voir aussi les indicateurs de suivi du CSP sur <https://data.unedic.org/csp>.

GRAPHIQUE 3 - PART DE BÉNÉFICIAIRES DU CSP TOUJOURS INSCRITS AVEC UN DROIT OUVERT, SELON LA DATE D'ENTRÉE EN CSP ET LE NOMBRE DE MOIS ÉCOULÉS DEPUIS L'ENTRÉE EN CSP

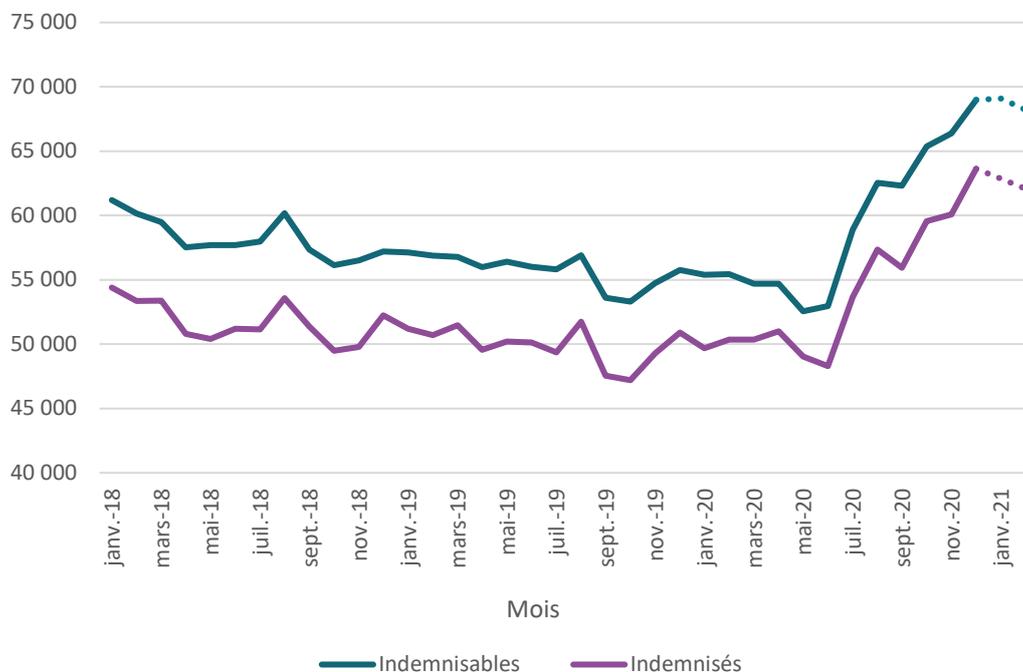


Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires adhérant au CSP, France entière.

Lecture : pour les stagiaires entrés en CSP en 2018, 64 % avaient un droit ouvert à l'Assurance chômage à la fin du 11^e mois suivant l'entrée en CSP. Pour les stagiaires entrés en CSP en février 2020, 72 % avaient un droit ouvert à l'Assurance chômage à la fin du 11^e mois suivant l'entrée en CSP (soit décembre 2020).

GRAPHIQUE 4 - NOMBRE DE STAGIAIRES EN CSP EN FIN DE MOIS



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : stagiaires inscrits en CSP à la fin du mois, France entière.

TABLEAU 1 - DÉPENSES ET RECETTES DE L'UNÉDIC RELATIVES AU CSP

Montants en M€	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RECETTES (1)	642	626	603	513	420	415	371
Contributions préavis	592	601	596	504	412	407	364
dont contributions pour non proposition	3	3	3	5	6	6	6
DEPENSES (2)	2 101	2 044	1 745	1 464	1 286	1 262	1 339
Allocations	2 007	1 956	1 691	1 402	1 227	1 204	1 279
ASP	1 928	1 828	1 465	1 193	1 030	997	1 087
ASP-ARE	49	48	42	36	36	39	46
IDR	30	32	18	12	10	9	7
Prime de reclassement	0	49	166	161	151	159	138
Dépenses d'accompagnement*	94	88	54	62	59	58	60
SOLDE (1)-(2)	-1 458	-1 418	-1 141	-952	-866	-847	-968
Montant d'ARE qui serait versé en absence de CSP (3)	1 464	1 413	1 190	974	849	828	909
Surcoût	-6	5	-49	-23	17	19	60
Nombre d'entrants en CSP	115 700	109 900	93 800	79 200	72 630	72 320	81 780 (p)

(p) chiffre provisoire

* L'accompagnement est co-financé par l'Etat qui contribue au même niveau que l'Unédic. Les montants indiqués dans le tableau représentent donc 50 % des dépenses d'accompagnement du CSP.

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

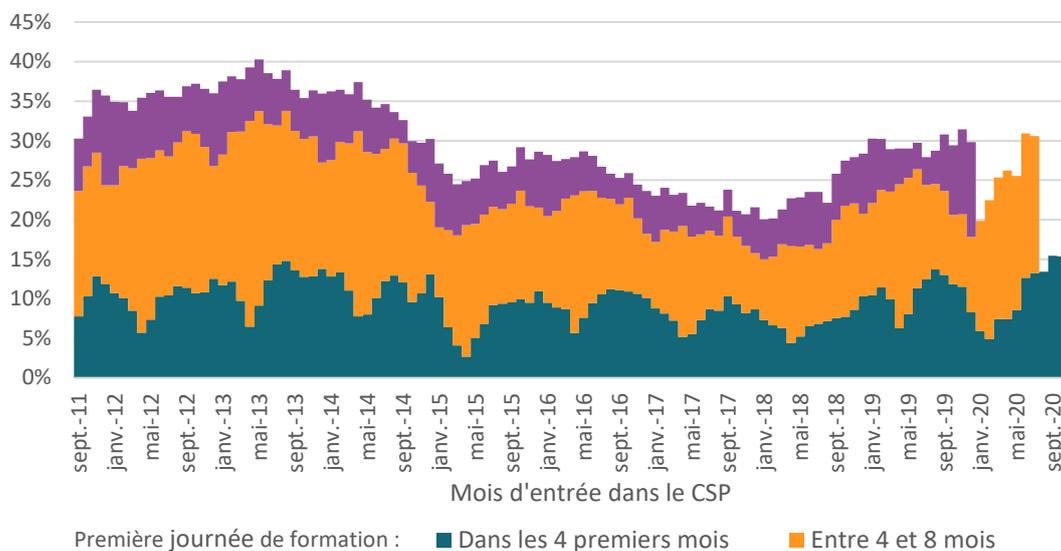
Des besoins de formation accrus en sortie de crise ?

Alors que le recours à la formation en cours de CSP avait baissé ces dernières années, les besoins en la matière pourraient s'accroître dans les mois à venir. Compte-tenu des difficultés subies par les entreprises des secteurs fortement impactés par la crise, les reconversions professionnelles des salariés qui en sont issus vont sans doute être plus nombreuses en vue de changer de secteur pour s'orienter vers une activité offrant davantage de débouchés immédiats. À la rentrée 2020, 44 % des demandeurs d'emploi et 28 % des salariés indiquaient avoir envie de se reconvertir⁵.

Depuis 2019, le recours à la formation pendant le CSP a légèrement augmenté, sous l'impulsion sans doute du plan d'investissement dans les compétences (PIC), il a aussi augmenté au cours des derniers mois (Graphique 5), avec une tendance à l'accroissement de la durée moyenne des formations suivies, en lien avec un plus grand nombre d'entrées dans des formations visant une certification, la professionnalisation ou le perfectionnement., ce phénomène de plus grand recours à la formation est souvent à l'œuvre dans les périodes où l'accès à l'emploi est plus difficile.

⁵ Ducroz J., Martin F. (2020), « Crise de la Covid-19 et marché du travail : quel impact sur le projet professionnel, le recrutement et la recherche d'emploi ? », *Éclairages*, Unédic, décembre 2020.

GRAPHIQUE 5 - TAUX DE RECOURS À LA FORMATION ET DELAI AVANT LE PREMIER JOUR DE FORMATION, SELON LA DATE D'ENTRÉE EN CSP



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : ensemble des stagiaires en CSP, France entière

Dans ce contexte, favoriser les reconversions et les mobilités professionnelles est l'un des enjeux centraux du dispositif pour accompagner la sortie de la crise sanitaire et permettre le retour à l'emploi durable des licenciés économiques. A l'instar des récentes évolutions du congé de reclassement⁶, ou des dispositifs en faveur de la reconversion des salariés⁷, tels que le nouveau dispositif de « transitions collectives », diverses dispositions pourraient y contribuer, par exemple : révision de la liste des formations éligibles en CSP, information renforcée sur les possibilités de formation et les métiers en tension, allongement dans certaines conditions de la durée du CSP, prolongement de l'accompagnement personnalisé jusqu'à l'issue de la formation (en particulier pour les formations longues), abondements ou financements spécifiques comme c'était le cas jusqu'en 2018⁸.

D'autres enjeux opérationnels restent d'actualité indépendamment de la crise. Faciliter l'adhésion au dispositif, par exemple, pour permettre un démarrage plus rapide de l'accompagnement ou encore améliorer le pilotage du CSP au niveau régional ou territorial et renforcer sa cohérence avec les autres dispositifs d'accompagnement des restructurations, enjeu qui relève de la responsabilité commune des acteurs sociaux et de l'État.

Enfin, divers ajustements réglementaires pourraient être examinés de façon à prendre en compte certaines situations, préserver l'équité de traitement ou maintenir les incitations à la reprise d'emploi. Parmi les thématiques développées dans le dossier de référence figurent ainsi la prise en compte des congés de paternité et d'adoption, l'articulation avec les règles d'assurance chômage issues du décret de réforme de l'Assurance chômage 30 mars 2021, la situation des travailleurs frontaliers licenciés et les modalités de traitement de l'activité conservée.

⁶ Le décret n°2021-629 du 19 mai 2021 a permis de porter la durée maximale du congé de reclassement à 24 mois (au lieu de 12 mois à l'origine) en cas de formation de reconversion professionnelle.

⁷ Pour un panorama général des dispositifs favorisant la formation ou la reconversion, voir le panorama proposé dans le dossier de référence CSP 2021 cité en page 1.

⁸ Jusqu'en 2018, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participait au financement des formations suivies dans le cadre du CSP. Le schéma de financement des actions de formations des bénéficiaires du CSP a été modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (LAP) qui a notamment supprimé le FPSPP.

Annexe - Synthèse des paramètres du CSP au 30 juin 2021

Bénéficiaires	Salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou dans les entreprises en liquidation ou redressement judiciaire
Durée maximale	12 mois : possibilité d'allonger la durée du dispositif dans certains cas limitatifs
Cas d'allongement de la durée du CSP	Périodes d'activités professionnelles réalisées après la fin du 6 ^{ème} mois dans la limite de 3 mois supplémentaires
	Périodes de congé de maternité dans la limite de la durée légale du congé de maternité
	Périodes d'arrêt maladie (périodes ayant donné lieu ou susceptibles d'avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l'assurance maladie) dans la limite de 4 mois supplémentaires
Indemnisation	Pour les bénéficiaires ayant au moins un an d'ancienneté, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est égale à 75 % du salaire journalier de référence (SJR)
	Pour les bénéficiaires ayant moins d'un an d'ancienneté, l'allocation (ASP-ARE) est égale au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)
Formation	Formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)
	Lorsque l'action de formation n'est pas achevée au terme du CSP, possibilité de la poursuivre dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)
Incitations au retour à l'emploi	Indemnité différentielle de reclassement (IDR) en cas de reprise d'emploi dont la rémunération horaire est inférieure à celle de l'emploi précédent
	Prime de reclassement équivalente à 50 % des droits résiduels à l'ASP en cas de reprise d'emploi durable (6 mois ou plus) avant la fin du 10 ^e mois du dispositif
Périodes d'activité professionnelle autorisées	Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 jours et d'une durée maximale cumulée de 6 mois

POUR EN SAVOIR PLUS

- Unédic, Tableau de suivi du CSP : <https://data.unedic.org/csp>
- Dares (2020), « Les dispositifs publics accompagnant les ruptures collectives de contrat de travail en 2018 : poursuite de la baisse du nombre de salariés licenciés économiques », *Dares résultats* N° 045, décembre 2020. [Lien](#)
- Dares (2020), « Les salariés licenciés pour motif économique - Le contrat de sécurisation professionnelle de 2015 a-t-il accéléré le retour à l'emploi durable de ses bénéficiaires ? », *Dares Analyses* n°001, janvier. [Lien](#)
- Dares (2020), « Conséquences du confinement de l'automne 2020 sur la formation des demandeurs d'emploi », Suivi du marché du travail pendant la crise sanitaire, 22 mars 2021. [Lien](#)
- Dares-Unédic (2016), « Contrat de sécurisation professionnelle : un accompagnement intensif et personnalisé ? », *DARES analyses*, n°57, octobre 2016. [Lien](#)
- Pôle emploi (2015), « Le contrat de sécurisation professionnelle ouvert aux sortants de contrats courts : accompagnement par Pôle emploi et effets pour les bénéficiaires », *Eclairages et Synthèses*, N°15, septembre 2015. [Lien](#)
- Unédic (2019), « Dossier de référence sur le Contrat de sécurisation professionnelle », juin 2019. [Lien](#)
- Unédic (2019), « Bilan du CSP : une efficacité accrue vers l'emploi », *Éclairages*, Unédic, juin 2019. [Lien](#)
- Unédic (2019), « Du CSP à l'ARE : comment se passent les transitions ? », *Éclairages*, Unédic, février 2019. [Lien](#)
- Unédic (2018a), « Bilan financier du CSP : une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire », *Éclairages*, Unédic, mai 2018. [Lien](#)
- Unédic (2018b), « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi depuis 2015 », *Éclairages*, Unédic, mai 2018. [Lien](#)
- Unédic (2017), « Le vécu du contrat de sécurisation professionnelle en 2016 », *Éclairages*, Unédic, mars 2017. [Lien](#)



LE CSP, DIX ANS APRÈS SA CRÉATION

UN DISPOSITIF QUI A FAIT SES
PREUVES ET DOIT FAIRE FACE
À LA CRISE ÉCONOMIQUE

Juin 2021

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

 [@unedic](https://twitter.com/unedic)  [unedic](https://www.linkedin.com/company/unedic) [unedic.org](https://www.unedic.org)