

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).

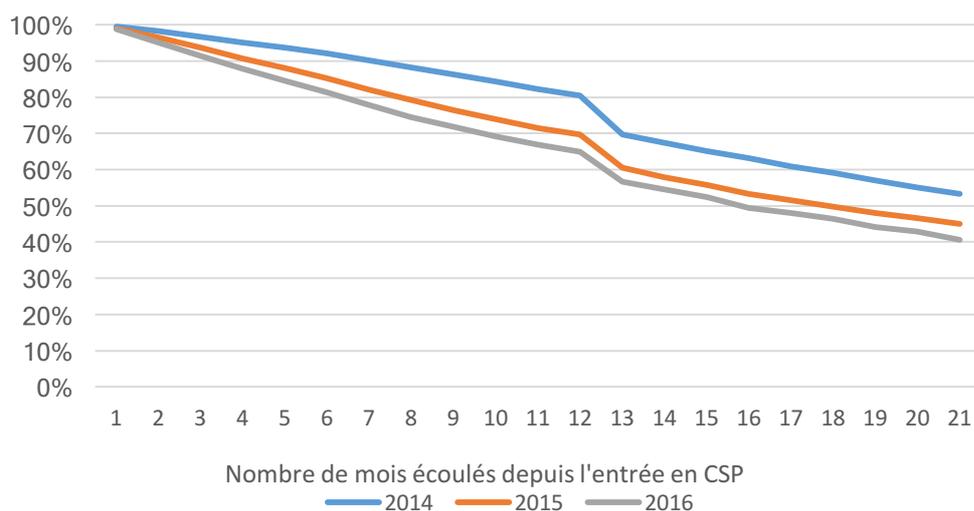
Des premiers travaux, réalisés en 2016 par l'Unédic, ont mis en évidence des sorties plus rapides du dispositif dont l'effet était pour partie attribuable à la prime de reclassement¹. Le recul était alors insuffisant pour évaluer la pérennité de ces sorties. A présent il est possible d'observer le parcours 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.

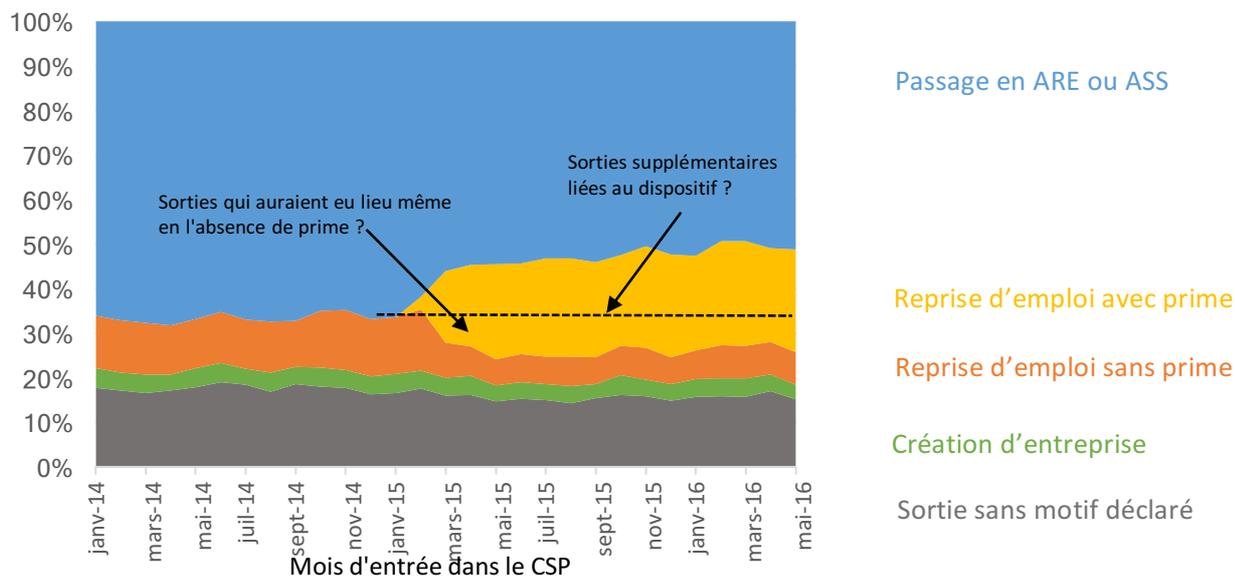
2. Davantage de retours vers l'emploi

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					
			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 ?

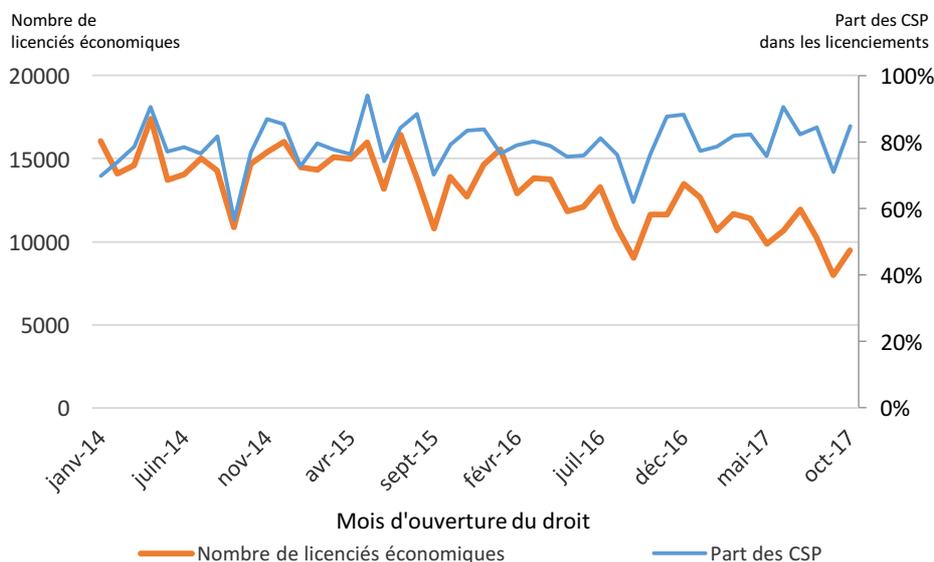
Pas de hausse du taux d'entrée

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%

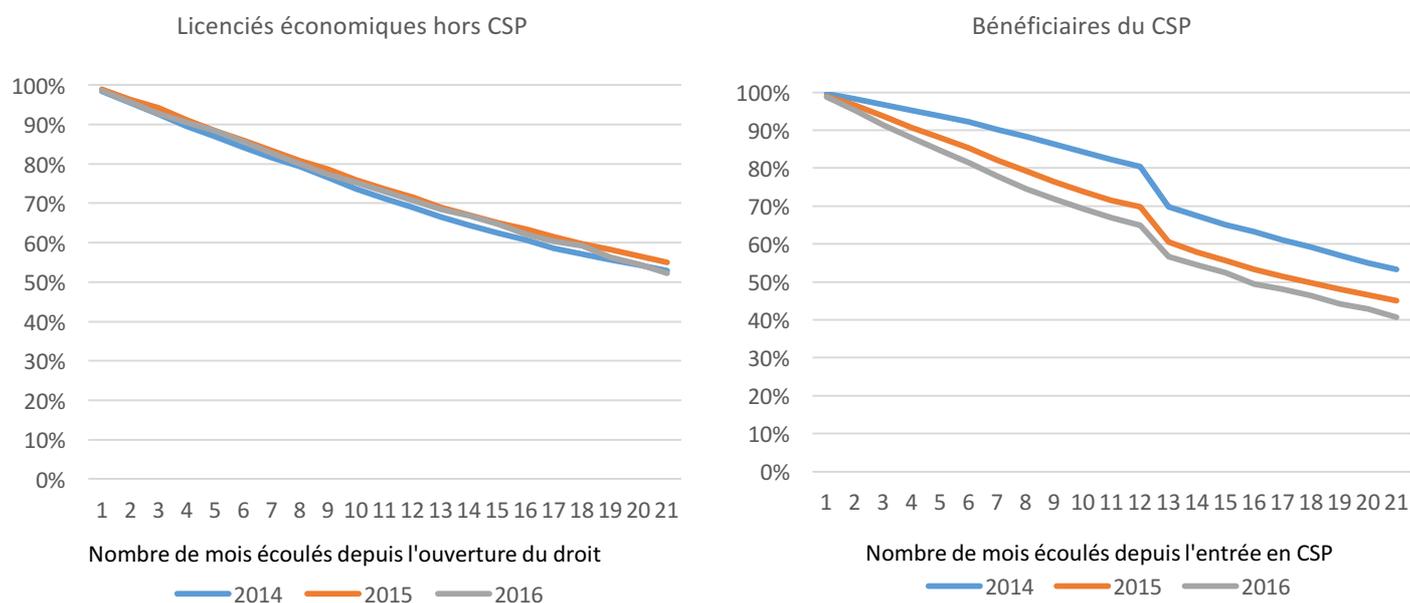
Source : FNA, tables exhaustives

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 %.