



# 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.



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 institut<sup>1</sup>, 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.
- ▶ **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.
- ▶ **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.
- ▶ **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.*

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

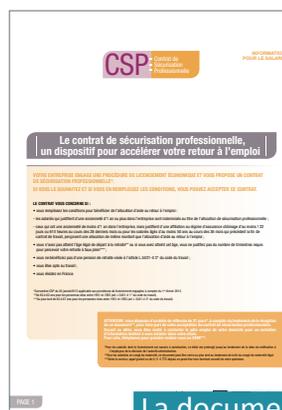
# UNE INFORMATION COHÉRENTE ET EFFICACE SUR LE CSP CONTRIBUE À L'ADHÉSION AU DISPOSITIF

**L**ORS 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

**P**OUR 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 Opcva<sup>2</sup> 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 reconverter, 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. »

---

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

<sup>2</sup> Opcva : 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

**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 instaure 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 permettent d'élargir les marges de manœuvre et les choix possibles pour les stagiaires

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

**L**ES 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 attrayant 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

**E**N 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

**S**I 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.

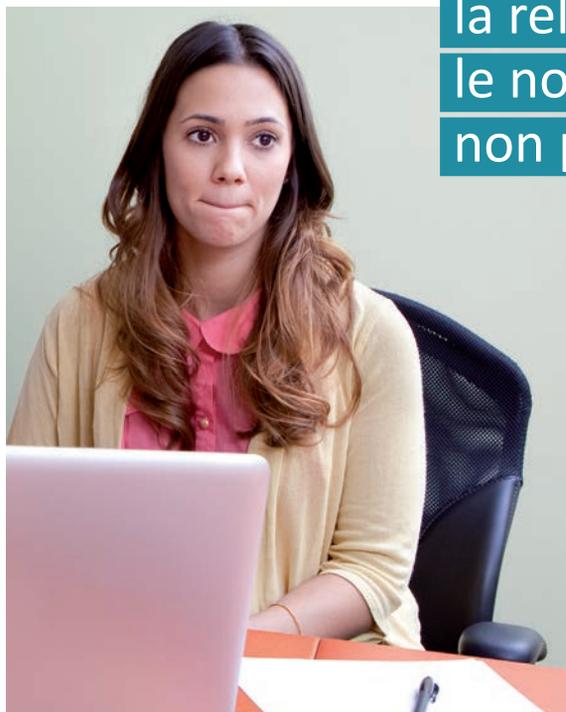
Le stagiaire n'arrive pas à se réinvestir dans la relation et du coup le nouveau conseiller non plus. De plus, il semble que la plupart du temps, il n'y ait pas de transmission de dossier, ce qui fait que le nouveau conseiller pose à nouveau au stagiaire toutes les questions de base pour prendre connaissance 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

**A**u 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 Opcas<sup>3</sup>.

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**

<sup>3</sup> 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.

---

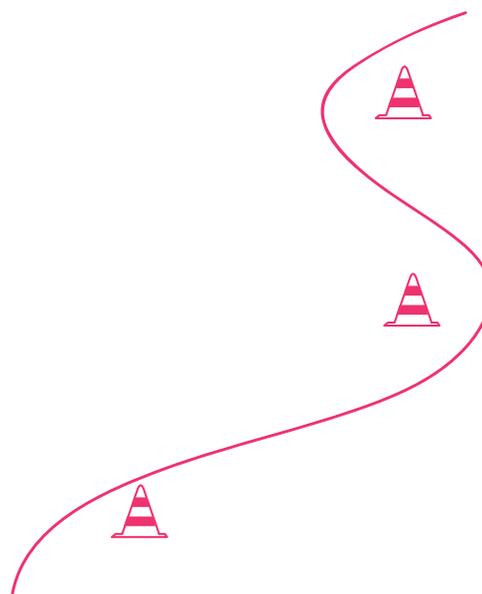
*« Quand j'ai trouvé un remplacement à faire, j'ai informé tout de suite ma conseillère. Elle m'a tout de suite demandé les dates de ce remplacement. Elle m'a dit : "une fois que vous aurez fini votre contrat, vous pourrez reprendre votre CSP avec une prolongation de 3 mois". »*

---



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



**L**ES 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

**S**ELON 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

**L** 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**, Unédic, octobre 2016
- ▶ *Licenciés économiques et CSP : analyse comparée. Profil des bénéficiaires et sortie du dispositif*  
**ÉCLAIRAGES**, Unédic, avril 2015
- ▶ *Le CSP vu par les licenciés économiques : motifs d'adhésion et bilan de l'accompagnement*  
**ÉCLAIRAGES**, Unédic-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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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](http://www.unedic.fr) – [@unedic](https://twitter.com/unedic) – LinkedIn 