

Améliorer le Contrat de sécurisation professionnelle

Après les évolutions impulsées au marché du travail via les « ordonnances travail », l'actualité sociale est désormais marquée par la réforme de l'assurance-chômage. Une autre réforme à venir concerne également l'Unédic, à travers la renégociation de la convention du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP). L'enjeu est d'améliorer ce dispositif d'accompagnement renforcé qui peut avoir des résultats positifs sur le reclassement.

Le CSP, un accompagnement renforcé

Une actualité importante de l'Unédic est la renégociation prochaine entre les partenaires sociaux de la convention actuelle régissant les règles d'indemnisation et d'accompagnement des chômeurs licenciés économiques dans le dispositif du CSP qu'il gère. Les échanges entre les partenaires sociaux vont en effet s'ouvrir dans les mois à venir pour renégocier, d'ici juin 2018, l'actuelle convention CSP qui date de janvier 2015, toujours en cours, et qui a été prolongée pour un an et demi en novembre 2016.

Le CSP est un dispositif d'accompagnement « renforcé » de demandeurs d'emploi, c'est-à-dire plus intensif que le droit commun. Il doit être proposé aux salariés concernés par une procédure de licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, ou bien qui sont en redressement ou en liquidation judiciaire. Les bénéficiaires du dispositif (avec au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise) reçoivent une allocation d'un montant de 75% de leur salaire de référence (à partir de 2015). Le CSP offre un suivi hebdomadaire et un accès à de nombreuses prestations (bilan de compétences, suivi individuel par un conseiller référent unique, mesures d'appui social et psychologique, prestations d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi, mesures de validation des acquis de l'expérience, prestations de formation, etc.). C'est une composante importante des politiques de sécurisation des parcours professionnels dans une économie plus marquée qu'avant par les restructurations d'entreprises et les mobilités professionnelles (en particulier celles qui sont subies).

Un meilleur reclassement à 18 mois, et des voies d'amélioration possibles

Les études existantes soulignent un meilleur retour à l'emploi des bénéficiaires du dispositif CSP par rapport aux autres licenciés économiques, à partir du 13^{ème} mois après l'inscription à Pôle Emploi. Si la part des stagiaires CSP en emploi 13 mois après (41%) est très proche de la part des autres licenciés économiques (42%), à 18 mois, 53% des bénéficiaires du CSP contre 47% des autres licenciés économiques le sont ([Dares-Unédic, 2017](#)). Toutes choses égales par ailleurs (en tenant compte notamment des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi), la Dares et l'Unédic (2017) estiment que les bénéficiaires du CSP ont 40% de chances en plus d'être en emploi salarié que les autres publics, au 18^e mois.

Une [étude de l'Unédic de 2016](#) souligne que le CSP dans sa version « 2015 » (convention de janvier 2015) a permis une amélioration significative du reclassement des stagiaires CSP par rapport à sa version « 2011 » : la part des bénéficiaires inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi passe ainsi de 70% en 2014 à 61% en 2015 à 12 mois. D'après les données les plus récentes, 57% des bénéficiaires entrés au 1^{er} trimestre 2016 sont toujours présents sur les listes de Pôle Emploi 12 mois après, contre 66% un an auparavant ([Unédic, 2017](#)).

Plusieurs études qualitatives révèlent les points forts et les difficultés associées au dispositif CSP. Un premier point important à noter est la forte satisfaction des bénéficiaires du dispositif (e.g. [Agefos](#)

[Pme et Aviso, 2013](#) ; [Unédic 2017](#)), au-delà du reclassement (ou pas) obtenu, ce qui reflète une utilité importante du dispositif. Les études qualitatives existantes ([Dares, 2014](#) ; [Fleury, Laval, et Martin, 2016](#) ; [Unédic, 2015](#) ; [Unédic 2017](#)) indiquent également d'autres points forts au dispositif :

- L'accès privilégié à la formation.
- La « personnalisation » de l'accompagnement, et la relation souvent privilégiée avec le conseiller référent.
- L'intensité du suivi.

Les études existantes révèlent également des difficultés notables, qui ouvrent la voie à des améliorations significatives, comme :

- une formation parfois mal articulée avec le projet professionnel ;
- la difficulté du dispositif à assurer la reconversion des demandeurs d'emploi issus de secteurs d'activité en déclin ou bien qui présentent un déficit de compétences ;
- la période de transition vers le dispositif de droit commun pour les personnes qui sont arrivées au bout de leur période d'accompagnement.

Ce dernier point suscite en effet de fortes tensions en termes d'information, d'inquiétude, mais aussi de suivi. Les personnes qui font l'expérience de cette transition et basculent dans un suivi de droit commun connaissent un accompagnement bien moins important que celui dont elles ont bénéficié dans le cadre du CSP. Une investigation sur ce point est menée à travers une étude qualitative en cours commanditée par l'Unédic (qui doit paraître en février-mars 2018) et qui permettra de donner des éléments de réflexion aux partenaires sociaux pour le renouvellement de la nouvelle convention CSP.

Accompagnement des demandeurs d'emploi et besoin de sécurisation des transitions professionnelles

Le dispositif du CSP n'est pas ouvert aux salariés qui ont signé une rupture conventionnelle individuelle, et le nouveau dispositif de « rupture conventionnelle collective » prévu par les ordonnances Macron n'ouvre pas non plus cette possibilité (le gouvernement justifiant cela par le fait que les départs ne sont pas contraints), ni d'ailleurs celle d'accès au dispositif de « Congé de reclassement ». Or, les données existantes montrent qu'une majorité de salariés ayant signé une rupture conventionnelle individuelle restent actifs en termes de recherche d'emploi (une [étude de la Dares de 2013](#) estime qu'à peu près 90% des salariés ont connu une période de recherche d'emploi ou une inscription à Pôle Emploi), ce qui souligne le fort besoin potentiel d'accompagnement ou de conseil dans cette population.

Nous concluons sur le fait que le cercle des bénéficiaires potentiels d'accompagnement renforcé, tout comme les enjeux de transition entre dispositifs d'accompagnement renforcé et dispositifs de droit commun, ne semblent pas appelés à se contracter, dans une économie structurellement marquée par une haute fréquence des transitions professionnelles. Dès lors, le sort fait à ce type de dispositifs d'appui interrogera directement la capacité du service public de l'emploi à sécuriser de manière plus solide les transitions professionnelles. Et donc également sa capacité à contrebalancer les nouvelles flexibilités accordées aux entreprises via les « ordonnances travail ».